

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ФІНАНСІВ ТА ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

КАФЕДРА ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЄКТ)

на тему: «Пенсійне забезпечення: вітчизняна практика та зарубіжний досвід»

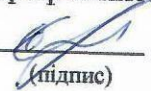
Здобувача вищої освіти II рівня, II курсу, ФМУПЗ-21-1 групи,
спеціальності 072 «Фінанси, банківська справа та страхування
освітня програма «Управління публічними фінансами»


(підпис)

Сокирко Дмитрій Олександрович
(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник 
(підпис)

Коляда Тетяна Анатоліївна, к.е.н., с.н.с., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Керівник освітньо-професійної
програми 
(підпис)

Гордей Оксана Дмитрівна, д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Допущено до захисту рішенням кафедри публічних фінансів
протокол від «23» 01 2023 № 9

Завідувач
кафедри


(підпис)

Коляда Тетяна Анатоліївна, к.е.н., с.н.с., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Ірпінь – 2023

Реєстрація № 5 17.01.2023 м.п.п.п.
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 23.11.2022 О
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 4(добре) 08.02.2023 Лилин
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: Лилин Ковальова І.О.
(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії: А Гордей О.Д.
(підпис) (ініціали, прізвище)
О Комара Т.А.
(підпис) (ініціали, прізвище)
А Безриниць М.Д.
(підпис) (ініціали, прізвище)

секретар м.п.п.п. Менделєва В.Ю.

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії, членів комісії, секретаря, (підписи)
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1. Зміст випускної роботи вміст теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння викласти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків (за практикою)	від 0 до 30	20		Голова: Ковалова Г.О. Члени комісії: Заст. голови: Тордєст О.О. Члени комісії: Камеда Т.А. Безриченко М.О. Секретар: Шеніченко В.Ю.
2. Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	8		
3. Якість виконання роботи на захисті у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	5		
4. Рекламент	від 0 до 5	4		
РАЗОМ БАЛІВ*	від 0 до 50	37		

Оцінювання кваліфікаційної роботи науковим керівником - 35 балів.

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підписи)
72	C	4 (добре)	08.02.2023	Ковалова Г.О. Тордєст О.О. Камеда Т.А. Безриченко М.О. Шеніченко В.Ю.

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЕКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	D	
50-59	E	3 (задовільно)
35-49	FX	2 (незадовільно)

Факультет Фінансів та цифрових технологій

Кафедра Публічних фінансів

Спеціальність 072 «Фінанси, банківська справа та страхування»

Освітньо-професійна програма «Управління публічними фінансами»

Затверджую

в.о. завідувача кафедри публічних фінансів

 Тетяна КОЛЯДА

« 13 » січня 2022

Завдання на кваліфікаційну роботу (проект)

здобувачу вищої освіти

Сокирко Дмитрію Олександровичу

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту):

Пенсійне забезпечення: вітчизняна практика та зарубіжний досвід

Затверджена наказом ректора від «28» грудня 2021 р. № 106

2. Строк здачі закінченої роботи: 25.12.2022 р.

3. Мета роботи: систематизація та узагальнення теоретичних засад системи пенсійного забезпечення та розробка науково-практичних рекомендацій щодо напрямів його удосконалення в Україні на основі зарубіжного досвіду.

Об'єкт дослідження: система пенсійного забезпечення в Україні та за кордоном.

Предмет дослідження: процес формування та розвитку вітчизняного пенсійного забезпечення на основі зарубіжного досвіду.

Орієнтовна база дослідження: Пенсійний фонд України

4. Вихідні дані до роботи законодавчо-нормативні акти, офіційні джерела статистики, наукова періодика, монографічні джерела, Інтернет-ресурси.

5. Перелік графічного матеріалу: рисунки, таблиці, схеми.

6. Зміст випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи (перелік питань за кожним розділом)

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. 1.1.

Сутність, види та складові пенсійного забезпечення. 1.2. Досвід провідних країн світу щодо пенсійного забезпечення.

РОЗДІЛ 2. ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ТЕНДЕНСІЇ РОЗВИТКУ. 2.1. Аналіз системи державного пенсійного забезпечення. Оцінка ефективності системи недержавного пенсійного забезпечення.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ.

7. Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1	Підготовка 100 % кваліфікаційної роботи та подання її на перевірку науковому керівнику	18.11.2022 р.	15.11.2022 р.
2	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника та подання її на повторну перевірку	25.11.2022 р.	24.11.2022 р.
3	Попередній захист кваліфікаційної роботи	28-30.11.2022 р.	28.11.2022 р.
4	Надання кваліфікаційної роботи для перевірки на плагіат	20-28.12.2022 р.	20.12.2022 р.
5	Отримання відгуку наукового керівника кваліфікаційної роботи	20-23.01.2023 р.	20.01.2022 р.
6	Рецензування кваліфікаційної роботи	24-26.01.2023 р.	24.01.2023 р.
7	Захист кваліфікаційної роботи	7-8 лютого 2023 р.	7-8 лютого 2023 р.

8. Дата видачі завдання «10» січня 2022 р.

9. Науковий керівник кваліфікаційної роботи (проекту)


(підпис)

Коляда Т.А.
(прізвище, ініціали)

10. Гарант освітньо-професійної програми


(підпис)

Гордей О.Д.
(прізвище, ініціали)

11. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти


(підпис)

Сокирко Д.О.
(прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

«Пенсійне забезпечення: вітчизняна практика та зарубіжний досвід»

(назва випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи)

Мета роботи полягає в систематизації та узагальненні теоретичних засад системи пенсійного забезпечення та розробка науково-практичних рекомендацій щодо напрямів його удосконалення в Україні на основі зарубіжного досвіду. Згідно із поставленою метою було визначено наступні завдання:

- дослідити сутність, види та складові пенсійного забезпечення;
- окреслити досвід провідних країн світу щодо пенсійного забезпечення;
- проаналізувати державне пенсійне забезпечення в Україні;
- провести оцінку ефективності недержавного пенсійного забезпечення;
- визначити напрями вдосконалення пенсійного забезпечення в Україні.

Об'єктом дослідження є системи пенсійного забезпечення в Україні та за кордоном.

Базою дослідження виступає Пенсійний фонд України

Предметом дослідження є процес формування та розвитку вітчизняного пенсійного забезпечення на основі зарубіжного досвіду.

Методи дослідження. У процесі написання роботи було використано такі методи дослідження як: комплексного аналізу, системно-структурний та логіко-семантичний методи аналізу, методи порівняння та узагальнення, пошуково-бібліографічний метод, метод історіографічного аналізу, метод абстрактно-логічного аналізу.

Інформаційною базою дослідження виступають законодавчо-нормативні акти, офіційні джерела статистики, наукова періодика, монографічні джерела, Інтернет-ресурси тощо.

Структура дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Обсяг роботи складає 71 сторінку, містить 10 рисунків та 18 таблиць, список використаних джерел налічує 57 найменувань та 2 додатки.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсійний фонд, система державного пенсійного забезпечення, система недержавного пенсійного забезпечення.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2022

Рік захисту роботи – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	6
1.1 Сутність, види та складові пенсійного забезпечення.....	6
1.2 Досвід провідних країн світу щодо пенсійного забезпечення....	15
РОЗДІЛ 2. ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ	22
2.1. Аналіз системи державного пенсійного забезпечення.....	22
2.2 Оцінка ефективності системи недержавного пенсійного забезпечення.....	30
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ	41
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. До головної складової діяльності країни у соціальній сфері відносять процеси, пов'язані із регулюванням та організацією пенсійного забезпечення населення. На сучасному етапі актуальним питанням являється майбутній розвиток пенсійного забезпечення. Так, в Україні пенсійне забезпечення є основною складовою системи соціального захисту громадян та охоплює непрацездатних громадян похилого віку; громадян, які не мають годувальника, які отримують платежі у форму пенсії, надбавки або підвищення до пенсії, компенсаційних виплат, додаткової пенсії та державної соціальної допомоги особам, які не мають юридичного права на отримання пенсії та інвалідам.

До найважливіших чинників розвитку пенсійного забезпечення відносять те, як розвивається економіка та чинники, які стосуються демографічних та соціальних проблем. Даний набір факторів діє у взаємозалежності між її елементами та він дозволяє визначити те, як розвивається пенсійне забезпечення та формується нова система на сучасному етапі. Пенсійні системи були запроваджені роботодавцями, щоб захистити своїх працівників від бідності похилого віку.

Отже, суть полягає в тому, щоб забезпечити дохід після виходу на пенсію, який міг би принаймні задовольнити основні фінансові потреби пенсіонерів. У зв'язку з цим уряди в усьому світі зробили пенсійне забезпечення однією зі своїх основних цілей і забезпечили створення таких схем принаймні на державній службі. Також було передбачено, щоб роботодавці приватного сектору запроваджували певну форму пенсійного забезпечення для своїх працівників, хоча цього майже не дотримуються.

Протягом багатьох років впровадження схем пенсійного забезпечення виникли певні проблеми. Ці виклики змусили багато країн проаналізувати ці

системи та в багатьох випадках внести корективи до основних законів або деяких аспектів нормативних актів, що регулюють імплементацію законів. Однак коригувань було занадто багато, що змусило багато країн повністю змінити парадигму від старих систем.

Стан і ступінь розробки проблеми в спеціальній літературі. До аналізу особливостей пенсійного забезпечення зверталось чимало авторів – від законотворців до вітчизняних науковців і вчених-економістів: А. Бахмач, В. Грушко, Т. Сальникова, Т. Кулініч, І. Жайворонок, О. Коваль, В. Рудик, В. Миргород-Карпова, К. Корощенко, В. Семенюта, А. Шабельна, М. Ріппа, О. Ткаліч, В. Танчик та ін.

Метою дослідження є систематизація та узагальнення теоретичних засад системи пенсійного забезпечення та розробка науково-практичних рекомендацій щодо напрямів його удосконалення в Україні на основі зарубіжного досвіду.

Відповідно до обраної мети нами поставлено *наступні завдання*:

- дослідити сутність, види та складові пенсійного забезпечення;
- окреслити досвід провідних країн світу щодо пенсійного забезпечення;
- проаналізувати державне пенсійне забезпечення в Україні;
- провести оцінку ефективності недержавного пенсійного забезпечення;
- визначити напрями вдосконалення пенсійного забезпечення в Україні.

Об'єктом дослідження є системи пенсійного забезпечення в Україні та за кордоном.

База дослідження – Пенсійний фонд України.

Предметом дослідження є процес формування та розвитку вітчизняного пенсійного забезпечення на основі зарубіжного досвіду.

Інформаційна база дослідження. У ході дослідження використано Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, інформаційні

матеріали Пенсійного фонду України, Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України, Світового банку, наукові доробки та монографічні видання вітчизняних та зарубіжних учених.

Методи дослідження. Для вирішення визначених завдань використовувались такі методи наукового дослідження: комплексного аналізу, системно-структурний та логіко-семантичний методи аналізу, методи порівняння та узагальнення, пошуково-бібліографічний метод, метод історіографічного аналізу, метод абстрактно-логічного аналізу.

Науково-практична значимість одержаних результатів роботи полягає у розробці рекомендацій щодо покращення функціонування системи пенсійного забезпечення України та впровадження їх у практичну діяльність державних органів.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел із 47 найменувань. Робота містить 5 таблиць та 4 рисунків. Загальний обсяг роботи становить 46 аркушів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1 Сутність, види та складові пенсійного забезпечення

Усі суспільства так чи інакше намагаються задовольнити потреби людей, які старіють і більше не можуть забезпечувати себе. Оскільки країни, що розвиваються, розвиваючись, вони стикаються зі складними питаннями щодо того, коли і як запроваджувати пенсійні системи, яких вимагає їх складна економіка. Країни, які зараз здійснюють перехід від централізованого планування до більш орієнтованих на ринок підходів, стикаються з подібними рішеннями. А в індустріальному світі давно сформовані пенсійні системи, яких вистачало десятиліттями, тепер знаходяться під загрозою через стрімке зростання кількості пенсіонерів із скороченням бази продуктивних працівників, які їх потребують.

Ця демографічна бомба уповільненої дії викликала гостру дискусію щодо пенсійної реформи загалом, і зокрема щодо того, чи необхідно чи бажано відійти від державних пенсійних систем, які виплачуються за рахунок виплат, до приватних чи державних планів.

Оскільки так багато країн зараз займаються цими питаннями, настав час для рефлексивного обговорення простої економіки пенсійного забезпечення та передумов, які пропонує економіка для створення нових систем, а також для адаптації зрілих, старіших [20].

Розробка раціональної політики починається із узгодження цілей, а потім переходить до обговорення інструментів для їх досягнення. Загалом, цілей всіх пенсійних систем є три:

- забезпечити захист від злиднів у старості;
- згладити розподіл споживчих витрат протягом життя, перемістивши частину з більш продуктивних років у найменш продуктивні;

– аспект страхування – забезпечити життєві потреби тих, хто має виняткове довголіття [30].

З огляду на ці загальновизнані цілі, пенсійні системи розвинулись у три різні рівні, які також служать підкресленням ключових виборів, які роблять країни.

Пенсія першого рівня призначена в першу чергу для допомоги малозабезпеченим. Це обов'язково. Незважаючи на те, що зазвичай організовується публічно і працює за принципом оплати, його форма може значно відрізнятися.

Другий рівень передбачає згладжування споживання протягом життя кожної людини; в принципі воно може управлятися державним або приватним; він може бути профінансований авансом або за принципом оплати; і він може або не може бути інтегрований у перший рівень.

Третій рівень є приватним, фінансовим і добровільним, призначений для розширення діапазону індивідуального вибору [22].

Перш ніж країна зможе запровадити або реформувати пенсійну схему, державну чи приватну, накопичувальну чи розподільну, вона повинна мати сильний і ефективний центральний уряд, а також приватний сектор, який достатньо зрілий для обраної нової системи чи плани реформ. Роль уряду полягає в тому, щоб забезпечити як фінансову, так і політичну стабільність пенсійної системи.

Фінансова стабільність є важливою для сприяння економічному зростанню та забезпечення життєздатності розподільного фінансування. Це також має фундаментальне значення для успіху приватних пенсій, які можуть бути підірвані неочікуваною інфляцією.

Економічне зростання має бути достатньо потужним, щоб забезпечити центральну мету державної політики всюди: підвищення загального рівня життя [19].

Таким чином, державні витрати – і, в тому числі, державні витрати на пенсійне забезпечення – повинні бути знижені до рівня, який забезпечить

достатнє зростання приватного сектора. Якими б не були дебати про вплив оподаткування на зростання, немає сумніву, що після певного моменту, який відрізняється від країни до країни, шкідливі наслідки високого оподаткування є руйнівними. Це було очевидно, наприклад, у поганому зростанні країн з перехідною економікою наприкінці комунізму.

Хоча державні витрати на пенсійне забезпечення мають бути стабільними як у середньостроковій, так і в довгостроковій перспективі, це не означає, що державні витрати на пенсійне забезпечення у довгостроковій перспективі обов'язково повинні бути мінімізовані. Зрозуміло, що економіки можуть добре функціонувати з урядами дуже різного відносного розміру, але лише до тих пір, поки вони залишаються в межах фіскально стійких загальних меж [18].

Державні пенсії вимагають, щоб уряд міг збирати внески; приватні схеми вимагають, щоб держава мала можливість стягувати внески. Країна, яка не може запровадити навіть простий податок із заробітної плати, не може запровадити пенсійну схему. Тоді постає питання про те, як організувати допомогу бідним у контексті обмеженої фіскальної та адміністративної спроможності.

Політична стійкість вимагає достатньо сильної політичної волі, щоб підтримувати тривалий процес створення або реформування пенсійної системи та підтримувати довіру до приватних планів. Масштабна реформа національної системи або запровадження нової системи державного чи недержавного пенсійного забезпечення – це не поодинокі подія, яка завершується ухваленням законодавства. Натомість це процес, який потребує довгострокових зобов'язань уряду як з технічних причин, щоб забезпечити необхідні коригування пропозицій щодо реформ у міру розвитку подій, так і з політичних причин, щоб підтримувати громадську підтримку [14].

Збереження довіри суспільства до приватних пенсійних планів потребує ефективного державного регулювання фінансових ринків для захисту споживачів у сферах, які є надто складними, щоб вони могли

захистити себе. Для цього потрібні чітко розроблені регулятивні процедури та група людей, які мають спроможність і бажання забезпечити дотримання цих процедур. Це завдання є особливо складним, оскільки пенсії є складними інструментами, які потребують висококваліфікованих регуляторів, чий здібності мають високу ціну в приватному секторі.

З індивідуальної точки зору, гарантія доходу в старості вимагає двох типів інструментів: механізм згладжування споживання та засіб страхування.

Таким чином, основною метою пенсійного забезпечення є споживання згладжування – процес, який дозволяє людині перенести споживання з її продуктивного середнього віку до пенсії, що дозволяє їй вибрати бажаний час споживання протягом трудового та пенсійного віку.

Пенсійні системи можуть перерозподіляти доходи протягом усього життя, доповнюючи роль прогресивні податки на річний дохід. Довічне перерозподіл можна досягти шляхом оплати пенсії особам з низькими доходами, які становлять вищий відсоток від їх попереднього заробітку (тобто вищий коефіцієнт заміщення), таким чином субсидуючи згладжування споживання тих, хто отримує нижчі доходи. Оскільки заробіток протягом усього життя є невизначеним з точки зору особи, така система забезпечує певна страховка від низьких заробітків. Також може бути перерозподіл у бік сімей, наприклад, виплата пенсії подружній парі, ніж самотній особі, хоча обидві сім'ї платили однакові внески.

Пенсійні системи також можуть перерозподіляти між поколіннями, наприклад, якщо уряд зменшує ставку внеску нинішнього покоління, тим самим вимагаючи від майбутніх поколінь платити вищі внески або мати нижчу пенсію.

Поряд із цими основними завданнями пенсійна політика може мати й другорядні цілі, в т.ч економічний розвиток загалом і економічне зростання зокрема. Погано оформлені пенсії може створити несприятливі стимули на ринку праці. Надмірні державні витрати на пенсії сприяють цьому високі податкові ставки, що ставить під загрозу зростання. І навпаки, пенсійне

забезпечення може допомогти функціонування ринків праці та капіталу та може стимулювати заощадження. Існує дискусія щодо відносна вага, що надається забезпеченню по старості та цим другорядним цілям.

Сутність пенсійного забезпечення полягає у виплаті пенсії, яка щомісячним наданням фінансових ресурсів непрацездатній особі для утримання, що обумовлене терміном виконання ними суспільно корисної роботи та величиною заробітної плати, яку вони отримують у разі того, якщо настануть соціальні фактори, які передбачені законодавством. Пенсія є матеріальною та гарантованою допомогою від держави. Право на пенсійне забезпечення слід розглядати як можливість вимагати про отримання щомісячної грошової допомоги непрацездатним громадянином для того, щоб вони могли задовольнити свої потреби та мати гідні умови життя, у випадку, коли настануть соціальні фактори, які передбачено законодавством.

Під правом на пенсійне забезпечення необхідно розуміти можливість вимагати отримання щомісячно грошових коштів непрацездатними громадянами для задоволення своїх потреб та гідних умов життя, у випадку настання соціальних факторів, що передбачені законом від органів, які зобов'язані гарантувати пенсійне забезпечення у сумі, яка відбиває минулий заробіток [13, с. 350].

Так, розглянувши трактування пенсійного забезпечення вітчизняними науковцями, вважаємо, що його слід розглядати як конституційну гарантію держави, яка пов'язана із матеріальним забезпеченням громадян держави у вигляді виплаті щомісячної грошової виплати пенсії за умовами чинного законодавства (мова йде про фактори, пов'язані із інвалідністю, втрати годувальника, настанням старості) за розміром, який має бути не нижчим суми прожиткового мінімуму.

Якщо розглядати пенсійне забезпечення як економічну категорію, то його можна охарактеризувати як сукупність економічних відносин з приводу нагромадження й розподілу в грошовій формі продукту, необхідного для задоволення потреб непрацездатних громадян суспільства.

У табл. 1.1 наведено тлумачення сутності пенсійного забезпечення вітчизняними науковцями.

Таблиця 1.1

Тлумачення сутності пенсійного забезпечення вітчизняними науковцями

Автор	Визначення
Гуцалова Ю.Є.	це конституційна гарантія держави щодо матеріального забезпечення населення України, яка пов'язана з виплатою щомісячних грошових виплат пенсій у зв'язку з настанням певних фактів (інвалідність, втрата годувальника, настання старості) у розмірах не нижче від прожиткового мінімуму
Мартюшев С.М.	як вид соціального та матеріального забезпечення громадян, іноземців і апатридів, який виступає у формі комплексу правових дій, що узгоджується з виплатою коштів непрацездатним громадянам для задоволення життєвих потреб та характеризується регулярністю щомісячних виплат у випадках настання соціальних ризиків, серед яких: інвалідність, старість, втрата годувальника та інші обставини, що прямо передбачаються законом
Буряченкл О.Є.	це процес матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов'язаний з його трудовою діяльністю, терміни та умови якого залежать від розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці та ін.

Джерело: сформовано автором на основі джерел [30, 31, 32]

Перелік суб'єктів пенсійного забезпечення наведено на (рис. 1.1).

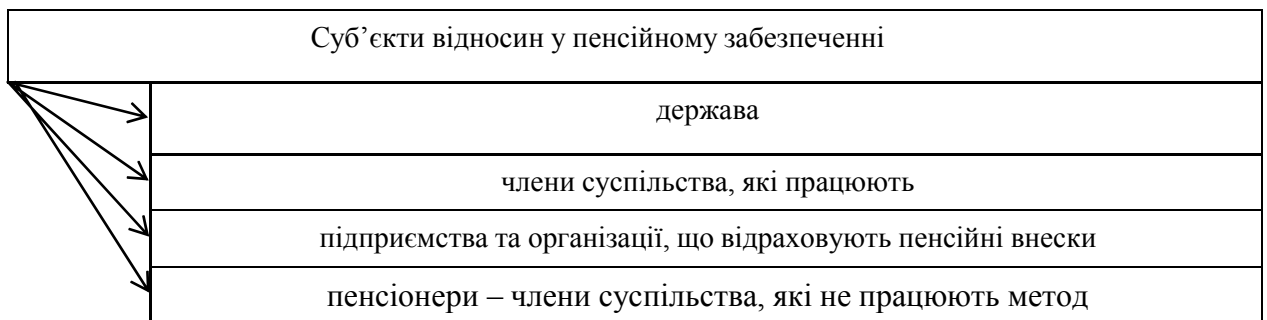


Рис. 1.1. Суб'єкти відносин у пенсійному забезпеченні

Джерело: сформовано автором на основі джерел [32]

Засоби пенсійного забезпечення формуються за рахунок спеціальних позабюджетних фондів, метою яких є організація збирання коштів та фінансування виплат пенсій. Якщо ці фонди мають достатньо фінансових можливостей для забезпечення стабільного фінансування пенсійних виплат, то йдеться про внутрішнє фінансове забезпечення пенсійного фонду. Якщо для фінансування пенсійних виплат залучаються додаткові джерела, то можна говорити про змішане фінансове забезпечення [32, с. 93].

На рис. 1.2 наведено рівні системи пенсійного забезпечення.

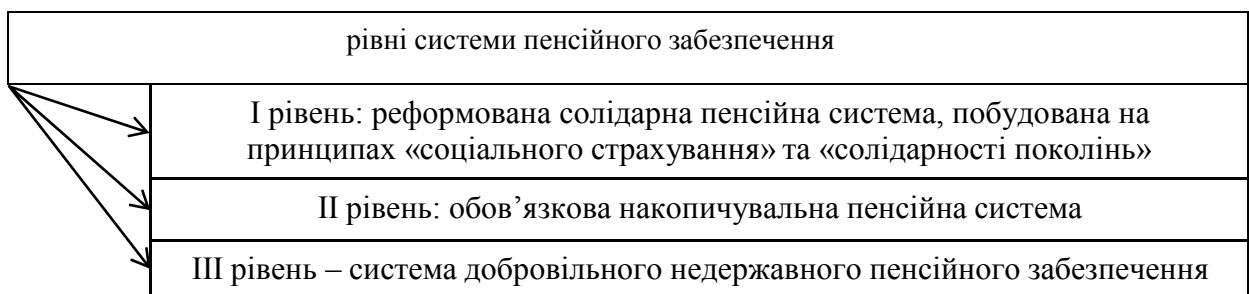


Рис. 1.2. Рівні та структура системи пенсійного забезпечення

Джерело: сформовано автором на основі джерел [32]

І рівень – реформована солідарна пенсійна система, побудована на принципах «соціального страхування» та «солідарності поколінь». За рахунок коштів першого рівня виплачують пенсії за віком, за інвалідністю, по втраті годувальників та допомоги, пов'язаної із похованням пенсіонерів. Так, зазначені різновиди пенсій можуть бути призначенні після того, особа досягне загального встановленого пенсійного віку.

II рівень – обов’язкова накопичувальна пенсійна система. На даному рівня фінансування відбувається за спеціальними прийомами та за використанням інвестиційних доходів на користь будь-якої застрахованої особи. Кошти, які було накопичено на даному рівні належать будь-якій застрахованій особі та використовуються для того, щоб здійснювати їх пенсійні виплати та будуть успадковуватися спадкоємцями.

До III рівня відносять систему добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Так, система пенсійного забезпечення формується під впливом пенсійної політики, і зміст якої має залежати не лише від фінансово-економічної можливості країни, а й від того, як взаємодіють соціальні інтереси, мотивація урядових органів, ідеологія і політика партій, які правлять та інтереси громадян.

Повністю накопичувальна, частково накопичувальна та розрахункова пенсія У повністю накопичувальній схемі пенсії виплачуються з фонду, створеного протягом кількох років після його створення внески членів. Навпаки, у розрахункових схемах (PAYG) пенсії є такими виплачується за рахунок поточного доходу. Хоча ми описуємо полярні випадки, часткове фінансування представляє континуум між ними [10].

Повністю фондуючи схеми базуються на заощадженнях – внески інвестуються у фінансові (або (можливо фізичні) активи, прибуток від яких зараховується до фонду схеми. Фінансування є Таким чином, це спосіб накопичення фінансових активів, які пізніше обмінюються на товари дата. Хоча повністю фінансовані схеми можуть приймати різні форми, в принципі вони завжди достатні резерви для оплати всіх непогашених фінансових зобов’язань (або, що еквівалентно, зобов’язань є визначається наявними коштами).

Якщо немає перерозподілу між поколіннями, покоління обмежене своїм власним минулі заощадження, і репрезентативна особа отримує від накопичувальної схеми не більше, ніж має вкласти [5].

Якщо, крім того, немає прямого перерозподілу між індивідами, коли індивід виходить на пенсію, пенсійний фонд зберігатиме його минулі внески разом із відсотками та зароблені на них дивіденди. Це накопичення фінансує споживання людини виходу на пенсію через анuitет або в інший спосіб.

Схеми оплати зазвичай управляються державою. Вони мають підрядний характер, заснований на той факт, що держава може, але не зобов'язана накопичувати активи в очікуванні майбутньої пенсії позовів, але може оподаткувати працююче населення для виплати пенсій пенсіонерам. Більшість державні пенсійні схеми – це переважно PAYG.

Соціальний стан потенційних пенсіонерів визначається, як відомо, рівнем місячної заробітної плати, що залежить від кількох чинників, серед яких визначальну роль відіграє освіта. Разом із тим, останніми роками окремі вчені намагаються довести, що роль освіти у кар'єрі не має вирішального значення. Так, науковці Фонду Карнегі й Технологічного інституту Карнегі (США) доводять, що успіхи спеціалістів, зайнятих навіть у такій технічно складній галузі економіки, як машинобудування, приблизно лише на 15% зумовлюються їхніми професійними знаннями і на 85% – умінням спілкуватися з колегами, тобто особистими рисами і здатністю керувати людьми [11].

Отже, виходить, що гарна освіта й міцне здоров'я ще не гарантують відповідної заробітної плати. З цим не можна погодитися. Адже керувати людьми, виробничим процесом, як і працювати в умовах сучасної технології виробництва, без глибоких, ґрунтовних знань неможливо. Саме освіта є основою диференціації в оплаті праці, а отже, і пенсій. Між коефіцієнтом освіченості й коефіцієнтом здатності до праці існує зворотна залежність.

До того ж, освіченість впливає на вартість робочої сили. З цього приводу відомі американські вчені Пол Є. Самуельсон і Вільям Д. Нордхаус відзначають наявність глибокої диференціації доходів різних верств населення, зокрема на сьогодні середні реальні доходи найбідніших верств населення США є набагато нижчими від їх рівня у часи економічного

підйому. Частка бідного населення становила 13,8% проти 5,4% на початку XXI сторіччя [22].

Дійсно, диференціація між соціальними групами залишається досить високою і не лише у США. За даними Світового банку розрив між багатими і бідними країнами не скорочується, а зростає. Наведемо такий показник, як рівень заможності станом на 2020 рік: серед 180-ти країн світу Україна посідає 106-те місце, тоді як Польща – 52-ге, Словаччина – 49-те [31]. Показник заможності включає рівень пенсійного забезпечення населення.

Отже, ключовою змінною є дієвий уряд, необхідна умова для ефективного пенсійного забезпечення, як би вони не були організовані, неможливо вивести державу з пенсійної кризи. Головне, уряд повинен керувати економікою так, щоб сприяти зростанню виробництва. Тоді, якщо пенсійні системи є державними, уряд повинен вселяти впевненість у тому, що дані обіцянки будуть дотримані. Оскільки системи є приватними, уряд повинен підтримувати нормативну базу, яка забезпечує високі фідучіарні стандарти та прозорість на ринках приватного капіталу. Це останнє вимагає постійної пильності уряду, як приклад, цьому Сполучені Штати Америки навчилися після краху свого енергетичного гіганта Enron наприкінці 2001 року [28].

З економічної точки зору різниця між розподільною системою та фінансуванням за рахунок системи страхування є другорядною. Залежно від країни та історичного контексту можуть існувати важливі політико-економічні відмінності. Деякі стверджують, наприклад, що політичні проблеми підвищення пенсійного віку можна було б легше вирішити за допомогою приватної схеми. Навпаки, інші стверджують, що державна схема, яка поєднує боротьбу з бідністю та згладжування споживання, охоплюючи виборців середнього класу, збереже підтримку виборців. Якими б не були політичні аргументи, переваги з точки зору економічного добробуту однієї пенсійної системи на відміну від іншої неоднозначні. Оскільки розподільна плата та фінансування – це просто різні

фінансові механізми для організації претензій щодо майбутньої продукції, це не повинно дивувати.

1.2 Досвід провідних країн світу щодо пенсійного забезпечення

Аналіз аналітичних матеріалів свідчать [22], що кожній країні притаманні специфічні особливості пенсійної системи. Так, пенсійна система Великобританії складається з трьох компонентів: системи державного страхування; системи професійних пенсій; персональних пенсійних планів і пенсій. Другий і третій компоненти стосуються недержавних пенсій, які не є обов'язковими [16]. Професійні пенсії призначаються для залучення висококваліфікованих фахівців, а також для одержання податкових пільг, їх використовують задля створення іміджу в очах громадськості. Роботодавці здійснюють внески до пенсійного фонду й оплачують адміністративні витрати.

Щодо персональних пенсій, то вони формуються незалежно від роботодавця: працівник самостійно накопичує майбутню пенсію в страховій компанії. Податкові пільги на професійні й персональні пенсії полягають у тому, що членські внески працівників до пенсійних фондів і страхових компаній здійснюються до сплати податків. Внески роботодавців не оподатковуються й компенсуються за рахунок корпоративних податків. Аналіз системи професійних пенсій Великобританії свідчить, що такі пенсії певною мірою є аналогічними пенсіям, які виплачуються корпоративним недержавним пенсійним фондом в Україні.

У багатьох країнах світу пенсійні системи складаються, як і в Україні, з трьох рівнів. До першого рівня належать пенсії громадян, які досягли пенсійного віку й отримують фіксовану мінімальну пенсію без урахування трудового стажу. Пенсії другого рівня теж надаються з фондів обов'язкового страхування, а їхній розмір залежить від попереднього заробітку. Третій вид

пенсії пов'язаний не з фондом обов'язкового страхування, а з конкретним підприємством, тобто така пенсія є не що інше, як приватне страхування, завдяки якому після виходу на пенсію забезпечується достатній рівень життя.

У порядку зростання перший рівень міг би мати форму державної гарантії особам у приватних схемах, як у Чилі, за якою державну пенсію отримують лише найменш забезпечені. Або державна пенсія може призначатися на основі перевірки достатку, як в Австралії. Перевірка

доходів гарантує, що лише бідні верстви населення отримують допомогу; таким чином виплати швидко скорочуються, коли дохід людини зростає. Тест на достаток має іншу мету – уберегти вигоди від рук

багатих; таким чином виплати скорочуються менш швидко, щоб виплати отримували як бідні, так і люди із середнім доходом.

Дещо менш суворо, пенсія першого рівня може бути фіксованою (отже, отримуватиметься для всіх пенсіонерів): це може бути фіксована ставка нижче межі бідності (як у багатьох бідніших країнах, що тільки починають створювати пенсійні системи), рівна межі бідності (загалом це стосується Сполученого Королівства) або вище межі бідності (як у Новій Зеландії). Якою б не була схема першого рівня пенсії, мінімальний дохід у старості може бути гарантований через фінансовану за рахунок податків соціальну допомогу для тих, чиї доходи з усіх інших джерел залишають їх у злиднях [13].

У Сполучених Штатах пенсії першого та другого рівнів об'єднані в один, причому обидва рівні нараховуються переважно на основі розподільчої системи. У Канаді державна пенсія першого рівня забезпечує подолання бідності, а обов'язкова, організована державою розподільна пенсія другого рівня забезпечує згладжування споживання. Інші країни, включаючи Австралію та кілька країн Латинської Америки, мають приватні фінансові обов'язкові пенсії другого рівня [8]. У Сполученому Королівстві діє змішана система: базова державна фіксована пенсія є обов'язковою; окрім цього, обов'язковим є участь або в державній пенсійній схемі, що залежить від

доходу (яка є розрахунковою), або в затвердженій професійній схемі (приватній, накопичувальній, часто з визначеною виплатою), або робити внески на накопичувальний рахунок.

Індивідуальні накопичувальні рахунки залишають на собі більшу частину ризику, зокрема через різницю в ефективності пенсійних фондів. Фізична особа також може зіткнутися з інфляційним ризиком, хоча він може бути частково або повністю розділений з платником податків, якщо держава забезпечує індексацію. Професійні схеми (часто зустрічаються у Сполученому Королівстві) часто мають визначену виплату, таким чином розподіляючи ризики ширше [9].

Пенсійне забезпечення другого рівня в деяких країнах управляється державою, наприклад, розрахункові схеми в Сполучених Штатах і Канаді. Провідний фонд Сінгапуру, форма обов'язкової схеми заощаджень, є державно керованою фінансовою схемою. Багато інших країн, включаючи Австралію та Чилі, мають приватне управління пенсійним забезпеченням другого рівня.

Пенсія першого рівня, яка має перерозподільний характер, за визначенням є обов'язковою. Крім того, питання полягає в тому, чи слід дозволити людям вибирати, чи згладжувати споживання через державну пенсію чи через приватні домовленості. У Сполученому Королівстві люди можуть відмовитися від державної пенсії, пов'язаної з доходом, і замість цього приєднатися до приватної схеми. У Сполучених Штатах і Канаді, навпаки, членство в державній схемі доходів є обов'язковим.

Коли людина виходить на пенсію, пенсії на основі анuitету стають вразливими до неочікуваної інфляції. Таким чином, основним питанням розробки є те, наскільки уряд пропонує пенсіонерам захист від інфляції та за допомогою якого механізму. У тій мірі, в якій уряд бере участь, це вводить нефінансовий елемент у фінансові схеми [17].

Залежно від країни та історичного контексту можуть існувати важливі політико-економічні відмінності. Деякі стверджують, наприклад, що

політичні проблеми підвищення пенсійного віку можна було б легше вирішити за допомогою приватної схеми. Навпаки, інші стверджують, що державна схема, яка поєднує боротьбу з бідністю та згладжування споживання, охоплюючи виборців середнього класу, збереже підтримку виборців. Якими б не були політичні аргументи, переваги з точки зору економічного добробуту однієї пенсійної системи на відміну від іншої неоднозначні. Оскільки розподільна плата та фінансування — це просто різні фінансові механізми для організації претензій щодо майбутньої продукції, це не повинно дивувати.

Даного набору цілей можна досягти різними способами — існує багато способів зняти шкіру з кота. Таким чином, немає однозначного зв'язку між інструментами та цілями. Розглянемо схему, цілі якої включають обов'язкове згладжування споживання з деяким перерозподілом і об'єднанням ризиків [7]. Сполучені Штати досягають цього через обов'язкову, державно організовану, розподільну пенсію, що включає як допомогу бідним, так і згладжування споживання. Сполучене Королівство досягає загалом подібної мети для значної частини пенсіонерів шляхом поєднання фіксованої розподільної державної пенсії, яка в цілому дорівнює межі бідності, разом із організованими, фінансованими, професійними пенсіями з визначеними розмірами виплат. .

Як альтернатива, розглянемо схему, цілі якої включають обов'язкове згладжування споживання із забезпеченням системи безпеки. Метою в цьому випадку є досить чітке розділення згладжування споживання та подолання бідності. У такій схемі перерозподіл відбувається лише через компонент допомоги бідним. Чилі досягає цього пакету цілей через конкурентоспроможні приватні фінансові рахунки із залишковою державною гарантією. Швеція досягає загалом подібних цілей за допомогою організованої державою розподільної системи з визначеними внесками разом із системою соціального забезпечення. Шведська схема вводить елемент солідарності, оскільки роки, витрачені на догляд за дітьми, зараховуються як

роки внесків, але, крім цього, вона в основному є аналогом угод у державному секторі в Чилі [18].

Діапазон потенційних можливостей вибору дизайну пенсії широкий. Ключове повідомлення полягає не тільки в тому, що один розмір не підходить для всіх, але й у тому, що за умови ефективного уряду існує значний діапазон вибору. Наприклад, Польща та Угорщина, які добре просунулися у переході від централізованого планування, мають спроможність до таких складних реформ, які вони пропонують, а в Польщі прогрес був швидким.

Державну пенсію потрібно оптимізувати, а не мінімізувати. Вона може бути меншою, як у Чилі, де вона має форму мінімальної гарантії, або у Сполученому Королівстві, де вона близька до межі бідності, або більшою, як у Сполучених Штатах. Це може бути перевірка доходу (Чилі), перевірка достатку (Австралія), фіксована ставка (Нова Зеландія), частково пов'язана із заробітком (Сполучені Штати) або повністю пов'язана із заробітком (Швеція) [31]. У бідніших країнах фіскальні обмеження вказують на відносно невелику державну пенсію; оскільки країни стають багатшими, їхній вибір збільшується.

Згладжування споживання може бути організовано через державну розподільну схему (Швеція), державну накопичувальну схему (Сінгапур), суміш державних розподільних і приватних накопичувальних схем (Велика Британія). Або Сполучені Штати), або майже повністю приватні установи (Чилі, Австралія). Такі пенсії можуть бути професійними, пенсіями з визначеними розмірами виплат (часто у Сполученому Королівстві) або індивідуальними пенсіями з визначеними внесками (Австралія) [25]. У країнах, що розвиваються, ринки капіталу, як правило, менш розвинуті, здатність до регулювання слабкіша, а населення менш поінформоване; з економічним та інституційним розвитком діапазон вибору розширюється.

Проте такий широкий вибір не означає, що країни можуть вибирати та змішувати за бажанням.

Країни зі зрілими розрахунковими системами, які стикаються зі старінням населення, повинні прийняти низку політик, спрямованих на вирішення проблем розрахункового фінансування [11]. Основні напрямки політики полягають у збільшенні виробництва та зменшенні щедрості розподільних пенсій, наприклад, шляхом підвищення пенсійного віку. Попереднє фінансування може бути одним із елементів комплексу політики.

Країни з великими, нестабільними солідарними системами мають дуже мало вибору: єдине рішення полягає в тому, щоб зробити солідарну систему стійкою, зменшивши виплати, збільшивши внески або поєднавши два. Оскільки приватизація розподільної схеми коштує дорожче, коли вона роздута, важливо зробити таку схему стабільною незалежно від того, чи хочуть політики агресивно рухатися до приватних фінансових угод чи ні.

Країни з дуже обмеженим інституційним потенціалом також мають невеликий вибір. Існує значний елемент прогресу:

- у найбідніших, адміністративно найслабших країнах питання полягає в тому, як організувати допомогу бідним;
- у міру збільшення спроможності оподаткування наступним кроком може стати пенсійне забезпечення громадян, що фінансується за рахунок податків;
- зростаюча державна адміністративна спроможність дає змогу запровадити систему внесків;
- зі зростанням доходу та зростанням адміністративної спроможності приватного сектору приватні пенсії стають одним з варіантів [21].

Отже, країна з невеликою державною системою та відносно надійним державним і приватним адміністративним потенціалом має найбільший потенційний вибір. За умови, що він відповідає обговореним передумовам, існує справжній вибір балансу між розподільною системою оплати праці та фінансовою системою. З економічної точки зору домінуючої політики немає. У цьому випадку найкращий вибір для країни – це той, який найкраще

відповідає політичній економії ефективних реформ. Це, у свою чергу, залежатиме від особливостей країни.

РОЗДІЛ 2

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

2.1. Аналіз системи державного пенсійного забезпечення

В Україні пенсійна реформа рухається, але вкрай повільно. На відміну від інших постсоціалістичних країн, пенсійна реформа реально розпочалася у 2003 році з прийняттям Верховною Радою України законів «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» й «Про недержавне пенсійне забезпечення». Втім, треба зазначити, що Указ Президента України «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні», який зобов’язував виконавчі органи влади забезпечити реалізацію зазначених напрямів, був підписаний ще у квітні 1998 року. Власне, це й було початком реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення.

За цей час у країні сформовано трирівневу систему пенсійного забезпечення:

- державна солідарна система;
- накопичувальна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування;
- система добровільного недержавного пенсійного забезпечення.

У табл. 2.1 наведено аналіз кількості пенсіонерів в Україні у 2018-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Таблиця 2.1

Аналіз кількості пенсіонерів в Україні у 2018-2022 рр.
(станом на 01.01.2022 р.)

Період	Значення, тис. осіб	Абс. відхилення	Відхилення у %
2018 р.	12296,5	х	х
2019 р.	11956,2	-340,3	-2,77
2020 р.	11725,4	-230,8	-1,93
2021 р.	11130,9	-594,5	-5,07
2022 р.	10841,1	-289,8	-2,60

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

Дані табл. 2.1 свідчать про постійне зниження кількості пенсіонерів, так їх величина у 2019 р. знизилась на 2,77%, у 2020 р. – на 1,93%, у 2021 р. – на 5,07% та у 2022 р. на 2,6%. Так, до основних причин зниження їх кількості слід віднести в першу чергу всесвітню пандемію та саме на пенсіонерів припадає найбільших ризики захворювання та рівень смертності (рис. 2.1).

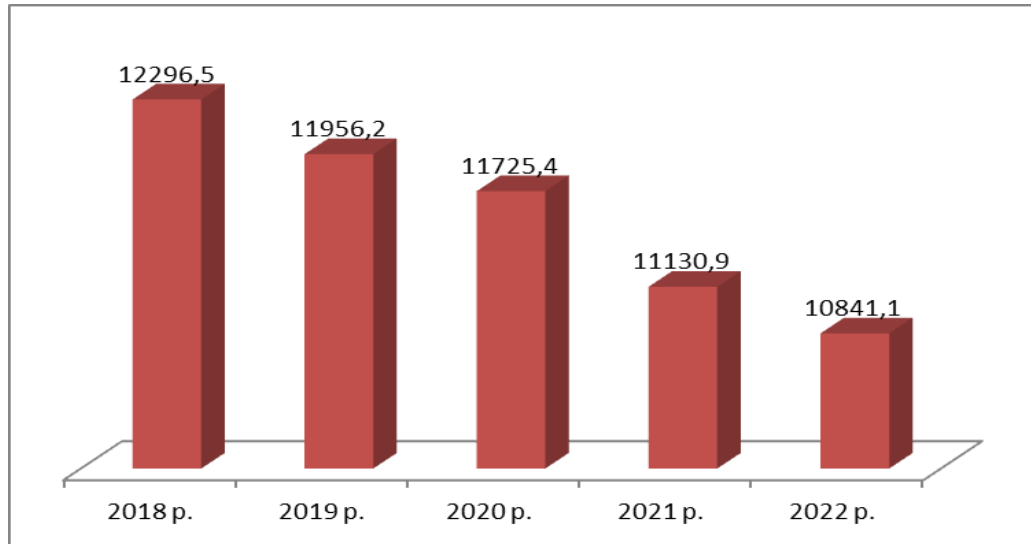


Рис. 2.1. Динаміка зміни кількості пенсіонерів в Україні у 2018-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

У табл. 2.2 наведено аналіз мінімальної пенсії в Україні у 2018-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Таблиця 2.2

Аналіз мінімальної пенсії в Україні у 2018-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Період	Значення, грн.	Абс. відхилення	Відхилення у %
2018 р.	1452	х	х
2019 р.	1497	45	3,10
2020 р.	1638	141	9,42
2021 р.	1769	131	8,00
2022 р.	1934	165	9,33

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

За даними табл. 2.2 свідчать про поступове зростання мінімальної пенсії в Україні. Так, її величина у 2019 р. порівняно із 2018 р. зросла на

3,1%, у 2020 р. порівняно із 2019 р. зросла на 9,42%, у 2021 р. порівняно із 2020 р. зросла на 8%, у 2022 р. порівняно із 2021 р. зросла на 9,33% (рис. 2.2).

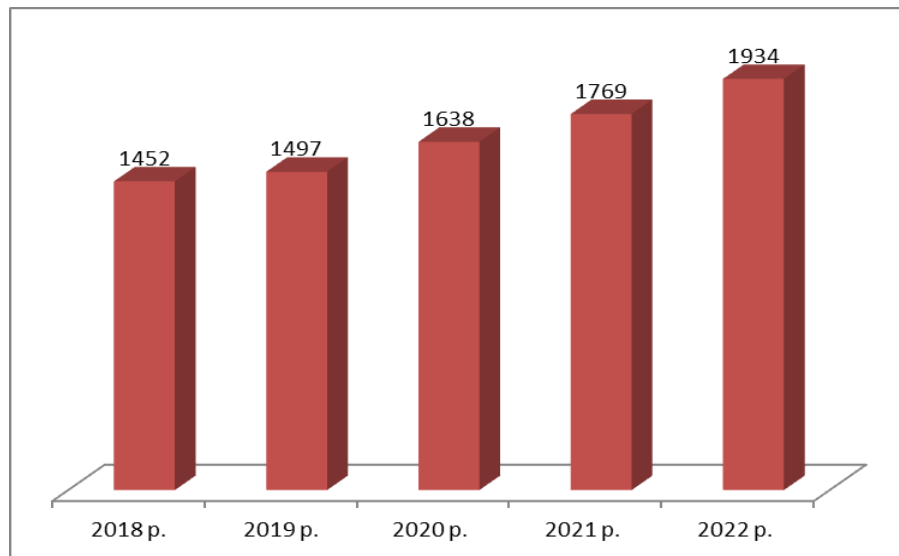


Рис. 2.2. Динаміка зміни мінімальної пенсії в Україні у 2018-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

У табл. 2.3 наведено середній розмір призначеної місячної пенсії пенсіонерам, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду в Україні у 2018-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Таблиця 2.3

Аналіз середнього розміру призначеної місячної пенсії пенсіонерам в Україні у 2018-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Період	Всього	За віком	За інвалідністю	У разі втрати годувальника
2018 р.	1699,5	1690,3	1545,2	1640,3
2019 р.	1828,3	1808,9	1705,9	1803
2020 р.	2479,2	2556,7	2000,9	2368
2021 р.	3507,51	3539	2859,5	3249,9
2022 р.	3991,53	3538,97	2859,5	3249,94

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

Дані табл. 2.3 свідчать про зростання середнього розміру місячної пенсії по кожній із категорій, так за віком середня місячна пенсія складає у

2022 р. 3538,97 грн., за інвалідністю – 2859,5 грн., у разі втрати годувальника – 3249,94 грн.

У табл. 2.4 наведено кількість пенсіонерів, які одержують пенсію в органах Пенсійного фонду України у 2020-2022 р.

Таблиця 2.4

Аналіз кількості пенсіонерів, які одержують пенсію в органах Пенсійного фонду України у 2020-2022 р., тис. осіб (станом на 01.01.2022 р.)

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення	
				2021 р. до 2020 р.	2022 р. до 2021 р.
Загальна кількість, в т.ч.	11334,7	11131	10841,1	-203,7	-289,9
Військові	553,8	551,4	544,9	-2,4	-6,5
Цивільні	10781	10579,5	10296,2	-201,5	-283,3
З них за віком	8534,6	8330,5	8052	-204,1	-278,5

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

Дані табл. 2.4 свідчать про зниження кількості пенсіонерів, які одержують пенсію в органах Пенсійного фонду у 2022 р. на 289,9 тис. осіб. На формування даної зміни вплинуло зниження кількості пенсіонерів військових на 6,5 тис. осіб та цивільних на 283,3 тис. осіб (рис. 2.3).

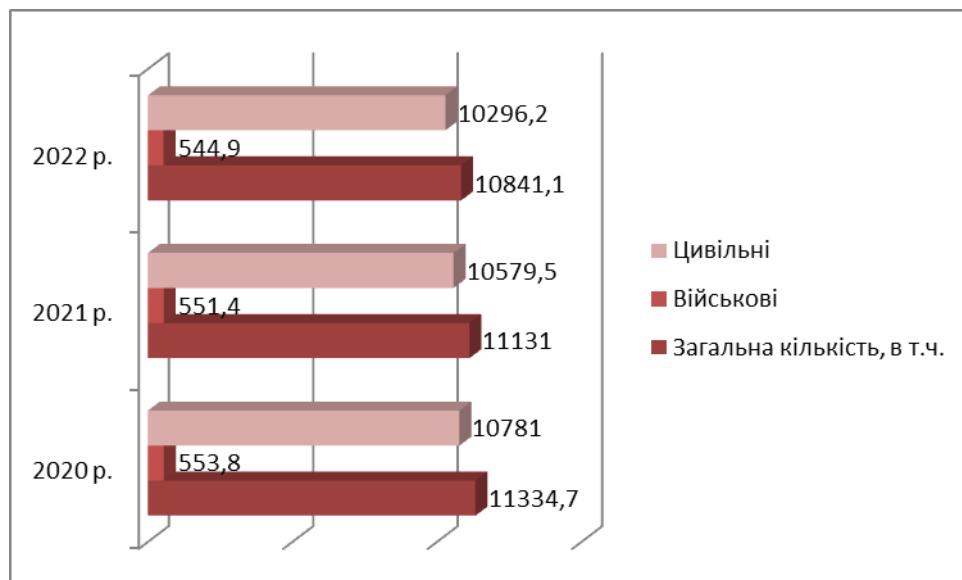


Рис. 2.3. Динаміка зміни кількості пенсіонерів, які одержують пенсію в органах Пенсійного фонду у 2020-2022 р., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

У табл. 2.5 виконаємо аналіз динаміки доходів Пенсійного фонду України у 2020-2022 рр.

Таблиця 2.5

Аналіз динаміки доходів Пенсійного фонду та фондів соціального страхування у 2020-2022 рр. рр., млн. грн. (станом на 01.01.2022 р.)

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення	
				2021 р. до 2020 р.	2022 р. до 2021 р.
1	2	3	4	5	6
Всього доходи, в т.ч.	436105	480288	495502	44183	15214
Власні надходження	241752	281751	327007	39999	45256
Кошти державного бюджету	193106	184345	167545	-8761	-16800
Позики ЄКР	1148	14029		12881	-14029
Інше	99	163	950	64	787

Джерело: складено за даними МФУ

Дані табл. 2.5 свідчать про зростання доходів Пенсійного фонду у 2021 р. порівняно із 2020 р. на 44183 млн. грн. та у 2022 р. порівняно із 2021 р. на 15214 млн. грн. У 2022 р. на формування даної зміни вплинуло зростання власних надходжень на 45256 млн. грн., зниження коштів державного бюджету на 16800 млн. грн., позик ЄКР – на 14029 млн. грн. та інших доходів на 787 млн. грн. (рис. 2.4).

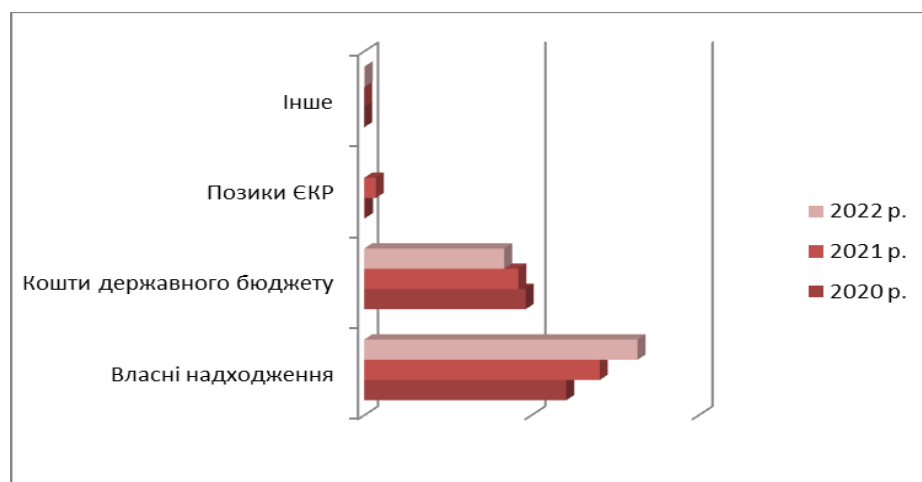


Рис. 2.4. Графік зміни доходів Пенсійного фонду та фондів соціального страхування у 2020-2022 рр.

Джерело: сформовано автором на основі джерел [33, 34, 35]

На формування даної величини у 2022 р. вплинуло зростання величини власних надходжень на 39999 млн. грн., зниження надходження коштів з державного бюджету – на 8761 млн. грн., зростання позик ЄКР на 12881 млн. грн. та інших доходів на 787 млн. грн.

У табл. 2.6 наведено аналіз динаміки видатків Пенсійного фонду України, у т.ч. видатків на виплати пенсій у 2020-2022 рр.

Таблиця 2.6

Динаміка видатків Пенсійного фонду України, у т.ч. видатків на виплати пенсій у 2020-2022 рр. (станом на 01.01.2022 р.)

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення	
				2021 р. до 2020 р.	2022 р. до 2021 р.
1	2	3	4	5	6
Всього видатки, в т.ч.	436105	480288	495502	44183	15214
Виплата пенсій згідно Закону «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування»	282506	311955	332708	29449	20753
Виплата пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами	121501	146240	145620	24739	-620
Інші видатки	11005	11109	11416	104	307
Адміністративні витрати, пов’язані з виконанням функцій ПФУ	5340	5288	5557	-52	269
Допомога ФОП в зв’язку з COVID	4755	3603	201	-1152	-3402
Погашення позик ЄКР	163	1148	0	985	-1148
Залишок коштів на кінець року	10835	945	0	-9890	-945

Джерело: складено за даними МФУ

Дані табл. 2.6 свідчать про зростання видатків у 2021 р. порівняно із 2020 р. на 44183 млн. грн. та у 2022 р. порівняно із 2021 р. на 15214 млн. грн.

На формування даної зміни у 2022 р. вплинуло зростання виплати пенсій відповідно до законодавства на 20753 млн. грн., інших видатків на 307 млн. грн., адміністративних витрат які стосується виконання функцій ПФУ на 269 млн. грн.

Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні мала запрацювати ще у 2017 році. На жаль, цього не сталося, хоча необхідну нормативно-законодавчу базу сформовано ще декілька років тому – з прийняттям Верховною Радою України Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2013 № 1057-IV, в якому визначено три види фондів:

- відкритий пенсійний фонд, учасниками якого можуть бути будь-які фізичні особи;
- корпоративний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа – роботодавець або декілька юридичних осіб-роботодавців;
- професійний пенсійний фонд, засновником якого можуть бути об'єднання юридичних осіб – роботодавців, об'єднання фізичних осіб.

Аналізуючи сучасний стан пенсійної системи України, яка потребує реформування відповідно з досвідом розвинутих країн світу, можна дійти висновку, що переважна частина негараздів у цій сфері пов'язана передусім із відсутністю науково обґрунтованої, зваженої стратегії соціального розвитку як основного орієнтиру при розробці і прийнятті закону, указу, постанови.

Давно назріла потреба у визначенні цілей, основної мети, заради якої планується спрямовувати матеріальні і фінансові ресурси країни на перспективу. Мета суспільства має бути конкретно й реальною, а не міфічною, як це мало місце не лише в роки централізованого управління економікою, а й в умовах нового суспільного ладу з його різними формами власності.

Важливо, щоб соціальна стратегія враховувала депопуляцію населення, погіршення стану його здоров'я, рівень життя, конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили, соціальну захищеність і самоорганізацію населення тощо.

Офіційно пенсійний вік для чоловіків і жінок залишається на колишньому рівні – 60 років, однак вимогу до стажу збільшено. З 2020 року

виходити на пенсію після досягнення пенсійного віку зможуть лише українці, які пропрацювали та внесли внески 27 і більше років. Кількість страхових років (стаж), необхідних для виходу на пенсію, з кожним роком збільшується (+ 12 місяців) [36, с. 18].

Тож до 2028 року потрібно буде мати 35 років стажу. Хто не отримує, той отримує заслужений відпочинок лише у 63 роки. Якщо особа віком до 65 років має менше 15 років страхового стажу, вона не зможе отримувати пенсію. Замість неї – соціальна допомога, розмір якої залежить від рівня доходів сім'ї пенсіонера.

В умовах війни держава вчасно та в повному обсязі спрямовує кошти банкам та АТ «Укрпошта» для виплати пенсій. Так, за інформацією Пенсійного фонду України на пенсійні виплати за травень спрямовано 48,7 млрд грн, у тому числі 10,6 млрд грн. – на виплату пенсій через АТ «Укрпошта», 38,1 млрд грн. – через уповноважені банки. При цьому, уповноваженими банками зараховано на рахунки пенсіонерів 100% отриманих коштів, а АТ «Укрпошта» станом за 1 півріччя 2022 року доставлено 87,93% отриманих коштів [32].

Для людей, які у період військових дій змінили своє місце проживання на території України, та одержували соціальні виплати через АТ «Укрпошта» Уряд передбачив особливий порядок продовження цих виплат за новим місцем проживання на період введення воєнного стану відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 26.02.2022 р. №162.

При цьому максимально спрощено механізм зміни способу виплати пенсії, перш за все, пенсіонер має повідомити орган Пенсійного фонду України або орган соціального захисту або через контакт-центр АТ «Укрпошта» про зміну місця свого проживання. У разі неможливості здійснювати уповноваженими банками виплати пенсій, їх виплата здійснюється шляхом переказу коштів одержувачу без відкриття рахунка через АТ «Ощадбанк»

2.2 Оцінка ефективності системи недержавного пенсійного забезпечення

Недержавне пенсійне забезпечення як система третього рівня реалізації пенсійної реформи через формування та функціонування недержавних пенсійних інститутів є відносно новим видом фінансових послуг у нашій державі, що набуває все більшого значення у системі соціального захисту працюючої частини населення. Її становленню передувало прийняття Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [7].

До цього переліку регулюючих діяльність інститутів недержавного пенсійного забезпечення в рамках пенсійної системи можна додати Закони України «Про страхування», «Про пенсійне забезпечення», «Про банки та банківську діяльність», «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» та інших прийнятих нормативних документів.

Предметом діяльності фонду є сукупність організаційних, юридичних та інших передбачених законодавством дій, спрямованих на акумулювання, збереження і примноження пенсійних коштів із метою забезпечення прав його учасників щодо отримання ними додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат. Виключним видом діяльності цих фондів є недержавне пенсійне забезпечення. Проведення ними іншої діяльності забороняється.

Основними фінансовими організаціями, які генерують пенсійні накопичення громадян є недержавні пенсійні фонди, які відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» мають статус неприбуткової організації, головною метою існування якої є нагромадження пенсійних внесків із наступним керуванням акумульованими коштами й здійснення пенсійних виплат [2].

Необхідність існування налагодженої мережі НПФ підтверджує її соціально-економічне значення (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Соціально-економічне значення НПФ

Для держави	Для інших суб'єктів економіки
✓ Діяльність НПФ сприяє збільшенню попиту на сучасні інвестиційні інструменти. ✓ Великі обсяги вкладень у НПФ забезпечують стабільність фінансової системи. ✓ НПФ сприяють зменшенню грошової маси в обігу, що, в свою чергу, стримує інфляцію. ∞ Забезпеченість пенсіонерів фінансовими ресурсами призводить до зростання сукупного попиту на товари та послуги. ✓ Акумуляовані, за допомогою НПФ, кошти спрямовуються на інвестиції у різні галузі економіки.	✓ Задоволення інвестиційних потреб суб'єктів господарювання. ✓ У населення формується заощаджувальна модель поведінки. ✓ Зростання рівня доходів громадян у пенсійному віці. ✓ Зростання рівня життя населення. ✓ Можливість самостійно обирати розмір майбутньої пенсії. ✓ ∞ Можливість використання накопичених коштів у випадку критичних хвороб (онкологічні захворювання, інсульт, інвалідність, тощо).

Джерело: сформовано автором на основі джерел [21, с. 163]

В Україні НПФ розрізняють трьох видів (табл. 2.8). Відповідно до цієї класифікації, НПФ України є автономними, інституційними та створеними у корпоративній формі.

Таблиця 2.8

Види НПФ в Україні

Види	Характеристика
Корпоративний фонд	Засновниками якого можуть бути як одна, так і так декілька юридичних осіб роботодавців, а приєднуватись до них - інші роботодавці-платники.
Професійний фонд	Засновниками якого можуть бути об'єднання як фізичних осіб, так і юридичних осіб роботодавців, а також професійні спілки чи фізичні особи, які поєднані родом своєї професійної діяльності
Відкритий фонд	Учасниками такого фонду можуть бути будь-які фізичні особи, незалежно від місця чи характеру їх роботи

Джерело: сформовано автором на основі джерел [21, с. 163]

З огляду на класифікацію, що подана у табл. 2.8, для підприємства-засновника пенсійного фонду найбільш вигідним є утворення пенсійних

фондів корпоративного виду, оскільки участь у такому фонді закріплює працівника на підприємстві. Перевагою ж відкритих фондів виступає правове регулювання, адже правила встановлених до них внесків є менш регламентовані законодавством.

На відміну від вітчизняної практики, класифікація НПФ згідно із закордонним досвідом дає змогу ширше класифікувати їх за певними ознаками (рис. 2.5).

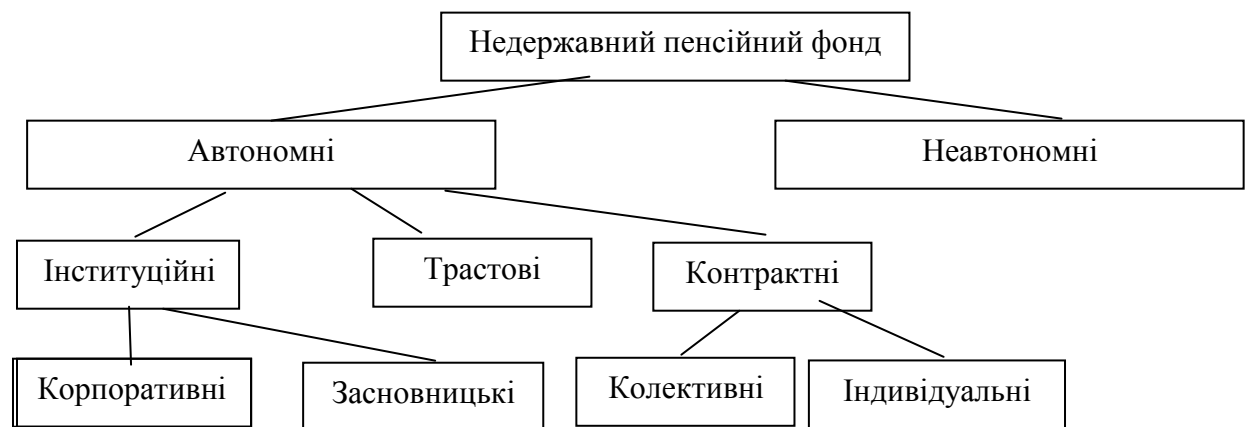


Рис. 2.5. Класифікація недержавних пенсійних фондів [25]

Особливості діяльності НПФ можна розглянути на прикладі КНПФ НБУ. Так, у 2017 році було затверджено Стратегію КНПФ НБУ на 2017-2022 рр., у якій визначалися його місія, завдання, цілі, пріоритети та засади функціонування на зазначенні роки. Основні завдання та очікувані результати від них наведені у табл. 2.9.

Таблиця 2.9.

Основні завдання та очікувані результати Стратегії КНПФ НБУ
на 2017-2022 рр.

Завдання	Очікувані результати
Зростання обсягів пенсійних активів	Дохідність не нижче за рівень інфляції + 1%; приведення стану активів до цільових (до кінця 2022 р. частка нецільових активів повинна становити не більше 5% від загальної вартості)
Забезпечення довіри учасників	Упевненість більше 80% учасників, що Фонд здатний забезпечити надійне та тривале збереження їх заощаджень; проходження учасниками навчання з основ недержавного

	пенсійного забезпечення; отримання учасниками актуальної інформації про послуги та діяльності Фонду
Нові умови для учасників	Можливість моніторингу учасниками своїх персональних рахунків, забезпечення зручної взаємодії між учасником та Фондом щодо обміну інформацією та документами.
Управління ризиками	Відсутність порушень Інвестиційної декларації Фонду і лімітів фінансових ризиків; проведення регулярних тренінгів, які б допомогли працівникам, які мають відношення до інвестиційної діяльності, правильно управляти ризиками.
Упровадження у роботі Фонду світових практик	З боку контролюючих органів та аудиту немає суттєвих зауважень в т. ч. до фінансової звітності та звітності з недержавного пенсійного забезпечення; надання пропозицій щодо вдосконалення законодавства про накопичувальне пенсійне забезпечення.

Джерело: сформовано автором на основі джерел [26, с. 163]

На початковому етапі аналізу фінансової діяльності недержавних пенсійних фондів проаналізуємо основні показники їх діяльності у 2019-2021 рр. (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Аналіз головних показників діяльності недержавних пенсійних фондів

Показники	Станом на 31.12.2019	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Відхилення абс.	
				2020 р. до 2019 р.	2021 р. до 2020 р.
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	77,1	87,8	93,4	10,7	5,6
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	874,6	883,0	889,7	8,4	6,7
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	3 143,3	3 563,7	3788,6	420,4	224,9
Пенсійні внески, всього, млн. грн.	2 160,8	2 377,9	2555	217,1	177,1
Пенсійні виплати, млн. грн.	947,4	1 107,4	1240,8	160	133,4
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	2 200,0	2 635,7	2870,2	435,7	234,5

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

Дані табл. 2.10 свідчать про зростання кількості укладених пенсійних контрактів у 2020 р. – на 10,7 тис. шт. та у 2021 р. – на 5,6 тис. шт. Щодо

кількості учасників НПФ, то відбулось їх зростання у 2020 р. на 8,4 тис. осіб та у 2021 р. на 6,7 тис. осіб. Позитивним моментом являється зростання загальної вартості активів НПФ у 2020 р. на 420,4 тис. грн. та у 2021 р. на 224,9 тис. грн. Також відбулось зростання пенсійних внесків у 2021 р. на 177,1 млн. грн., суми інвестиційного доходу на 234,5 млн. грн.. (рис. 2.6).

У табл. 2.11 проаналізуємо загальну кількість вкладників.

Таблиця 2.11

Аналіз загальної кількості вкладників недержавних пенсійних фондів

Показники	Станом на 31.12.2019	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Відхилення абс.	
				2020 р. до 2019 р.	2021 р. до 2020 р.
Кількість вкладників юридичних осіб	2,2	2,1	2,1	-0,1	0
Кількість вкладників фізичних осіб	77,9	79,8	84	1,9	4,2
Загальна кількість	80,1	81,9	86,1	1,8	4,2

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

Дані табл. 2.11 свідчать про зростання загальної кількості вкладників у 2021 р. порівняно із 2020 р. на 4,2 тис. осіб. На формування даної зміни вплинуло зростання кількості вкладників фізичних осіб на 4,2 тис. осіб.

У табл. 2.12 проаналізуємо загальну кількість укладених пенсійних контрактів у 2019-2021 р.

Таблиця 2.12

Аналіз загальної кількості вкладників недержавних пенсійних фондів

Показники	Станом на 31.12.2019	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Відхилення абс.	
				2020 р. до 2019 р.	2021 р. до 2020 р.
Кількість укладених пенсійних контрактів з юридичними особами	6,8	6,7	6,8	0,1	0,1
Кількість укладених пенсійних контрактів з	0,1	0,1	0,1	0	0

фізичними особами-підприємцями					
Кількість укладених пенсійних контрактів з фізичними особами	70,2	81,0	86,5	10,8	5,5
Загальна кількість укладених пенсійних контрактів	77,1	87,8	93,4	10,7	5,6

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

Дані табл. 2.11 свідчать про зростання загальної кількості укладених пенсійних контрактів у 2021 р. порівняно із 2020 р. на 5,6 штук. На формування даної зміни вплинуло зниження кількості укладених пенсійних контрактів із юридичними особами на 0,1 штуки та із фізичними осами – зростання на 5,5 штук (рис. 2.6).

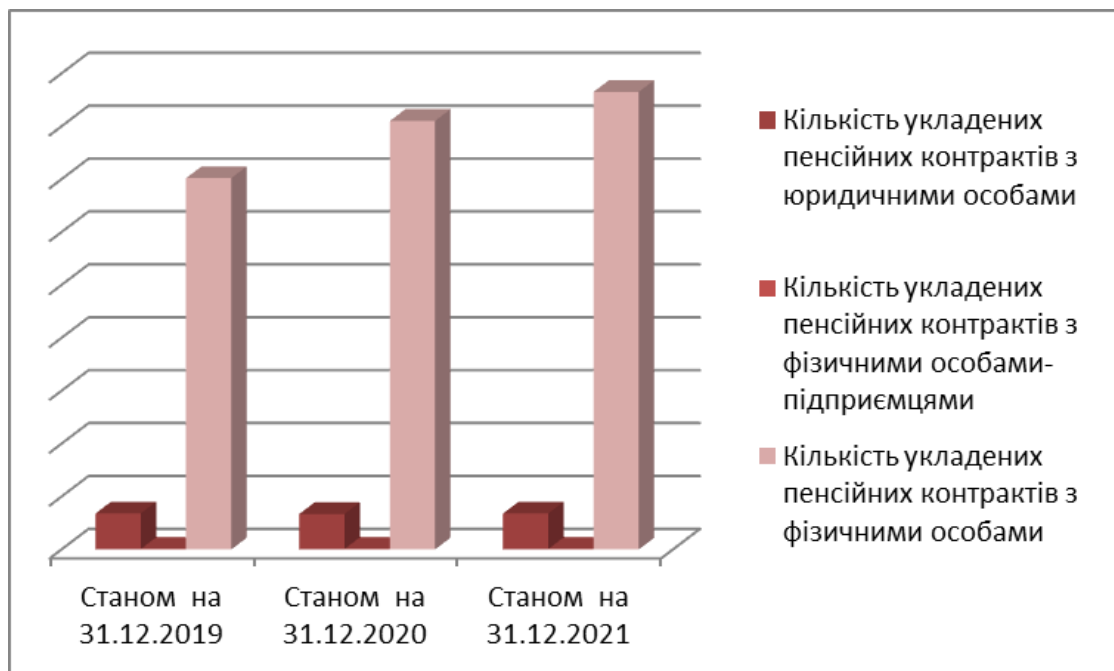


Рис. 2.6. Динаміка зміни загальної кількості вкладених пенсійних контрактів у 2019-2021 р. р., штук

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

У табл. 2.13 наведено аналіз динаміки зміни пенсійних виплат у 2019-2021 рр.

Таблиця 2.13

Аналіз загальної кількості вкладників недержавних пенсійних фондів

Показники	Станом на 31.12.2019	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Відхилення абс.	
				2020 р. до 2019 р.	2021 р. до 2020 р.
Одноразові пенсійні виплати	594,5	649,9	694,7	55,4	44,8
Пенсійні виплати на визначений строк	352,9	457,5	546,1	104,6	88,6
Всього	947,4	1 107,4	1240,8	160	133,4

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

Дані табл. 2.13 свідчать про зростання загальної суми пенсійних виплат у 2021 р. порівняно із 2020 р. на 133,4 тис. грн. На формування даної зміни вплинуло зростання одноразових пенсійних виплат на 44,8 тис. грн. та пенсійних виплат на визначений строк на 88,6 тис. грн. (рис. 2.7).

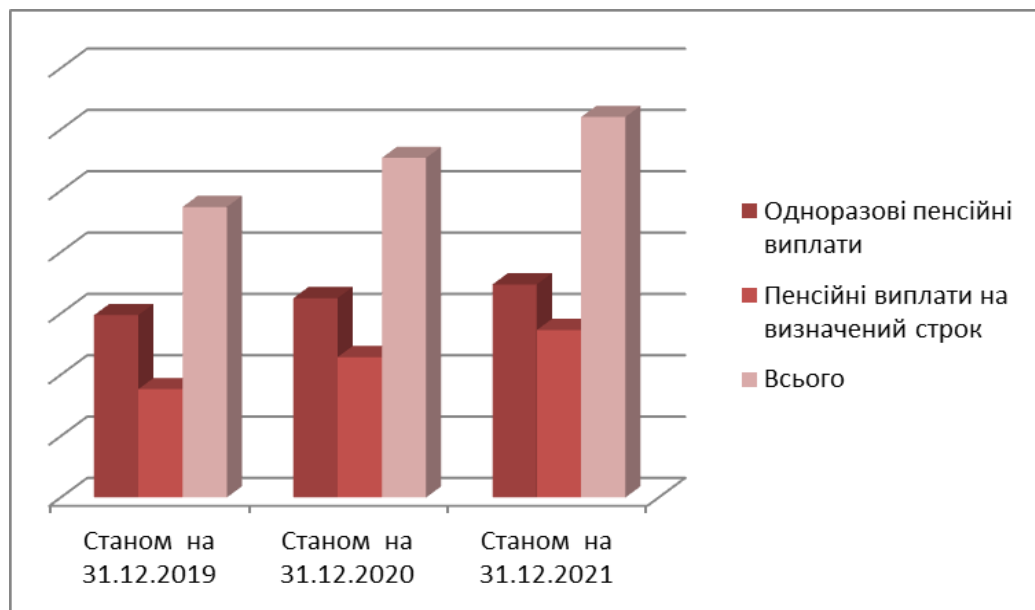


Рис. 2.7. Динаміка зміни пенсійних виплат у 2019-2021 рр.

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

Метою інвестування пенсійних активів є, насамперед, збереження пенсійних заощаджень громадян. Стратегія інвестування недержавних пенсійних фондів є більш консервативною, ніж у інших фінансових установ. Тому, вже досить тривалий період, основними напрямками інвестування НПФ

залишаються державні цінні папери та грошові кошти, розміщені на депозитах.

У табл. 2.14 виконаємо аналіз інвестованих пенсійних активів у 2020-2021 рр.

Таблиця 2.14

Динаміка зміни інвестованих пенсійних активів у 2020-2021 рр., млн. грн.

Показники	Станом на 31.12.2020	Станом на 31.12.2021	Відхилення абс.	
			Абс.	У %
Державні цінні папери	1 686,2	1752,5	66,30	3,93
Грошові кошти	1 383,8	1362,2	12 23,40	84,48
Облігації підприємств	192,5	368,7	176,20	91,53
Об'єкти нерухомості	90,0	116,1	26,10	29,00
Дебіторська заборгованість	39,8	46,6	6,80	17,09
Акції	50,4	56,4	6,00	11,90
Інші інвестиції	15,2	15,2	0,00	0,00
Облігації внутрішніх місцевих позик	94,8	96,6	1,80	1,90
Банківські метали	11,0	10,3	-0,70	-6,36
Всього:	3 563,7	3788,6	224,90	6,31

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

Дані табл. 2.14 свідчать про зростання суми пенсійних активів у 2021 р. порівняно із 2020 р. на 224,9 млн. грн. або на 6,31%. На формування даної зміни вплинуло зростання державних цінних паперів на 66,3 млн. грн. або на 3,93%, грошових коштів на 1223,4 млн. грн., об'єктів нерухомості – на 26,1 млн. грн. або на 29%, акцій – на 6 млн. грн. або на 11,9%, облігацій внутрішніх місцевих позик на 1,8 млн. грн. або на ,9% та банківських металів на 0,7 млн. грн. або на 6,36%. У 2021 р. відбулось зростання частки державних цінних паперів на 1,369 пункти (складає 47,32%), частки облігацій внутрішні місцевих позик на 2,29 пункти (складає 0,31%) та частки банківських металів на 0,15 пункти (складає 0,31%) (рис. 2.8).

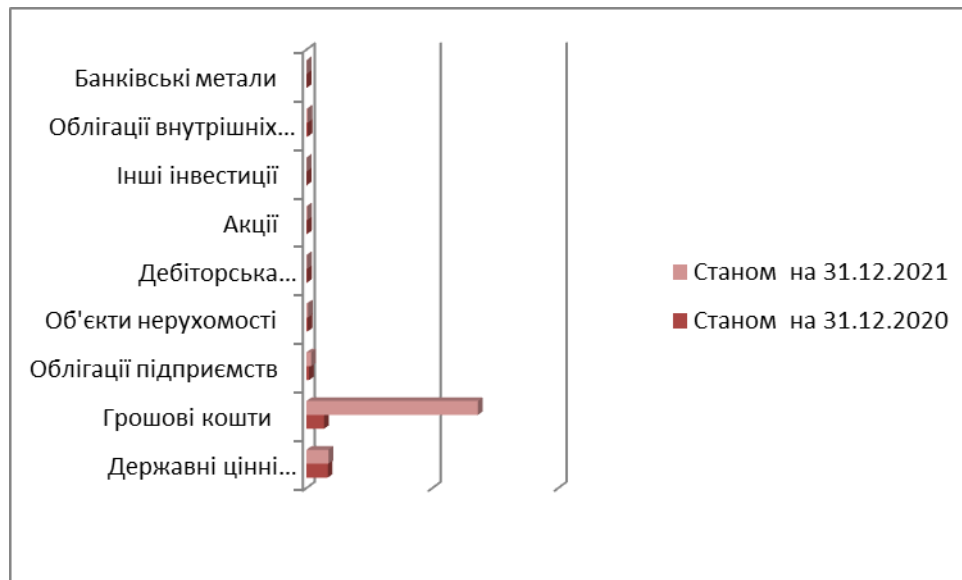


Рис. 2.8. Динаміка зміни інвестованих пенсійних активів у 2019-2021 рр.

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

Окрім цього відмітимо про зростання загальної суми витрат, що відшкодовані за рахунок пенсійних активів у 2021 р. на 67 млн. грн. або на 17,22%. На формування даної зміни вплинуло зростання винагороди за надання послуг з управління активами на 33,5 млн. грн. або на 15,29%, оплати послуг зберігача на 5 млн. грн. або на 22,03%, оплати послуг з проведенням планових аудиторських перевірок НПФ на 1,7 млн. грн. або на 24,64%, оплати інших послуг на 26,1 млн. грн. або на 19,25%.

Дані табл. 2.8 свідчать про те, що основну величину витрат, які відшкодовуються за рахунок пенсійних витрат складає винагорода за надання послуг з управління активами, яка у 2020 р. знизилась на 0,93 пункти та складає 55,38%.

На сьогодні корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України КНПФ НБУ користується консервативною інвестиційною стратегією, яка полягає у вкладенні пенсійних внесків у ліквідні, низькоризикові та відносно прибуткові активи (депозити та ОВДП).

Формування пенсійних фондів здійснюється на таких етапах: спочатку НБУ нараховує додатково суму у розмірі 3% від заробітної плати на

індивідуальний пенсійний рахунок працівника (також працівник може самостійно здійснювати додаткові внески), далі відбувається приріст коштів через їх інвестування, які зараховуються на цей рахунок і при досягненні пенсійного віку учасник фонду отримує додаткову пенсію.

Таким чином можна розрахувати суму пенсійних виплат – при заробітній платі 10 тис. грн (яка зростає щорічно на 10%), місячному внеску 500 грн, інвестиційному річному прибутку на рівні інфляції + 1% працівник НБУ, якому відкрили пенсійний рахунок у 30 років, при настанні пенсійного віку (65 років) у середньому за 20 років буде отримувати 17 тис. грн щомісячно. Варто зазначити, що у перший рік пенсійні виплати є найменшими, а за останній рік – найвищими. Тому, наявність КНПФ позитивно впливає на діяльність самих підприємств, на базі яких вони створені.

До основних переваг їх функціонування можна віднести:

- зменшення величини оподаткованого доходу внаслідок віднесення суми пенсійних внесків до витрат підприємства;
- сума відрахувань на пенсійні внески не відноситься до фонду оплати праці та не є базою для нарахування ЄСВ;
- підвищення рівня репутації підприємства.

У 2022 р. пріоритетними напрямками інвестування пенсійних активів НПФ стали державні цінні папери, частка яких сягає майже половини усіх інвестицій (46,3%). Друге місце займала частка грошових коштів на рахунках у банках (35,0% інвестованих активів). Невеликий відсоток належить облігаціям підприємств, емітентами яких є резиденти України (9,7%), об'єктам нерухомості (3,1%) та облігаціям внутрішніх місцевих позик (2,5%).

Порівнюючи діяльність вітчизняних НПФ із закордонним досвідом, можна стверджувати, що вклади у недержавні пенсійні фонди здійснюються значно більшою кількістю громадян. Так, у Німеччині, яка характеризується найефективнішою пенсійною системою у Європі, кількість учасників найбільш відомих фондів (BVG Versicherungsverein des Bankgewerbes) може

перевищувати 300 тис., а вартість активів досягати 30 млрд євро [13]. Угорщина, в одному з основних своїх пенсійних фондів (OTP Nyugdíjpénztár Magyarország), налічує близько 249 тис. учасників та має у своєму розпорядженні 909,2 млн євро активів [14].

Своєю чергою, кількість учасників відомого НПФ Польщі (IKZE), із меншим населенням, ніж в Україні, становить понад 63 тис., а вартість активів досягає відмітки в 172,413 млн євро. [14]. Велика різниця між кількістю учасників українських та закордонних НПФ спричинена високим рівнем життя, достатнім рівнем доходів, фінансовою грамотністю населення, а також стабільною політичною ситуацією цих країн.

Наразі в Україні існує значна кількість перепон на шляху до повноцінного функціонування НПФ. Саме тому, доцільним буде розглянути їх у розрізі внутрішніх та зовнішніх проблем.

До найважливіших зовнішніх проблем можна віднести: нестабільну політичну та макроекономічну ситуацію в країні, що несе за собою зниження рівня доходів та добробуту населення, низький рівень довіри до фінансових установ, такого роду як НПФ, недостатня фінансова грамотність населення, а також недостатній розвиток фондового ринку, неналежне нормативно-правове регулювання та інформаційне забезпечення діяльності фондів та військові дії. Як відомо, вирішення зовнішніх проблем потребує застосування комплексних заходів на державному рівні.

Саме тому, важливим кроком є підтримка стабільності роботи третього рівня накопичувальної системи, що не є можливим без забезпечення стабільності пенсійної системи загалом.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Уряд України у сфері пенсійного забезпечення стикається з такими проблемами, як старіння населення, низька віддача від пенсійних заощаджень, низький рівень зростання, менш стабільна кар'єра та недостатнє пенсійне забезпечення деяких груп працівників. Ці проблеми підірвали віру в те, що пенсійні системи, розподільні чи накопичувальні, виконують свої обіцянки, коли працівники досягнуть пенсійного віку.

Пенсійна реформа залишається проблемою, оскільки країна повинна забезпечити, щоб люди отримували адекватну пенсію, залишаючись при цьому доступною.

Україна має запровадити автоматичний механізм для коригування пенсійних виплат відповідно до економічного та демографічного розвитку, а також стандартні параметри, щоб допомогти людям, які не хочуть або не можуть зробити вибір. Країна також має вжити заходів для зміцнення мереж соціального забезпечення для запобігання бідності похилого віку.

Законодавчі та виконавчі органи влади також мають вжити заходів, щоб зробити регулятивні та наглядові рамки для накопичувальних пенсійних систем більш надійними, щоб переконатися, що вони управляють заощадженнями людей в їхніх інтересах.

Узагальнюючи стратегічні реформи щодо пенсійного забезпечення в Україні, можна сформулювати наступні напрями:

Поєднання накопичувальних і розподільних пенсій, автоматичних механізмів і міцної системи безпеки для пенсіонерів покращує результати виходу на пенсію.

Щоб покращити структуру фінансових стимулів для заощаджень на пенсію, правила оподаткування мають бути простими, стабільними та

узгодженими для всіх планів пенсійних заощаджень. Порівняння зборів, що стягуються постачальниками пенсій з учасників схеми, з вартістю управління пенсійними заощадженнями вимагає кращого розкриття інформації, регулювання ціноутворення та структурних рішень.

Нормативно-правова база пенсійних фондів має бути на відстані витягнутої руки від уряду. Пенсійні фонди повинні мати чітко сформульовані місії для скерування інвестиційної політики; наглядова рада, підзвітна компетентним органам і членам; а також прозорість механізмів управління та управління інвестиціями та ризиками, щоб вони були підзвітними різним зацікавленим сторонам.

Автоматичні функції, параметри за замовчуванням, проста інформація та вибір, фінансові стимули та фінансова освіта можуть призвести до кращих результатів виходу на пенсію, враховуючи, що низький рівень фінансових знань і поведінкові упередження можуть змусити людей приймати невідповідні рішення щодо виходу на пенсію

Підвищена гнучкість щодо пенсійного віку та прогресивні державні пенсії та податкові правила частково вирішують фінансові труднощі при виході на пенсію груп населення з меншою очікуваною тривалістю життя. Політика, спрямована на підвищення стабільності пенсійних систем у світлі збільшення очікуваної тривалості життя, повинна враховувати, як це може вплинути на людей, які належать до різних соціально-економічних і гендерних груп.

Пенсії у зв'язку з втратою годувальника все ще відіграють важливу роль у покращенні рівня життя після смерті партнера. Однак вони не повинні перерозподіляти від одиноких до пар або обмежувати стимули до роботи.

В довгостроковій перспективі основним завданням системи державного пенсійного забезпечення, ймовірно, все в більшому ступені ставатиме боротьба з бідністю в пенсійному віці.

Вже в короткостроковій перспективі необхідно вирішити завдання встановлення мінімальної пенсії на рівні не нижче прожиткового мінімуму

для пенсіонерів, а в середньостроковому періоді пенсія повинна бути не нижче рівня, який забезпечуватиме основні потреби пенсіонера в 2-2,5 рази від прожиткового мінімуму, або так званого відтворювального мінімального споживчого бюджету пенсіонера.

Вирішення завдання зростання добробуту населення похилого віку, а саме підвищення співвідношення доходів, одержуваних до і після виходу на пенсію, може стимулюватися державою (забезпечення низької інфляції, стабільності банківської системи, прозорості фондового ринку і т. д.), але в основному вона повинна вирішуватися громадянами (перш за все матеріально забезпеченими) самостійно, або з частковою участю держави.

Сучасні підходи до запровадження загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення відображаються у розробці нових законодавчих документів. Так, законопроектом 2683 передбачається створення Пенсійного казначейства, яке є юридичною особою публічного права, створюється Кабінетом Міністрів України та функціонує в організаційно-правовій формі установи, яка не має на меті отримання прибутку.

У табл. 3.1 наведено прогноз впливу запровадження загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення для учасників.

Таблиця 3.1

Прогноз впливу запровадження загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення для учасників

Показники	2023 р.	2030 р.	2040 р.
Чисельність платників внесків, тис. осіб	10571	9977	9246
Накопичувальні внески	48534	105301	261506
Накопичені активи працівників	49135	616442	2738283
Активи пенсіонерів	х	26439	408333

Джерело: сформовано автором на основі джерел [37]

У перспективі система загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування може забезпечувати національну економіку значними фінансовими ресурсами. Їх, при розвинутому фінансовому ринку, можна буде інвестувати у різноманітні державні проекти.

На основі вищесказаного постановка соціально-політичної мети, яка полягатиме у збільшенні коефіцієнту заміщення розподільчої підсистеми системи пенсійного забезпечення до рівня 40-50%, є досить дискусійною, оскільки не бере до уваги не тільки об'єктивні негативні (старіння населення), але і позитивні (прискорене зростання заробітної плати) зрушення в економіці.

Згідно з першими трьома статтями Конституції, Україна – соціальна держава, в якій найвищою соціальною цінністю є людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека. Одним з основних функцій соціальної держави є забезпечення комфортного та безпечного життя своїх пенсіонерів. Звідси очевидним є першочергове завдання державного регулювання – створення такої систему пенсійного забезпечення, яка дозволила б матеріально забезпечити людей похилого віку і гарантувала їм гідний рівень життя. Це означає, що пенсійна система України повинна забезпечувати коефіцієнт забезпечення не нижче мінімально прийнятного рівня в 40%.

На даний момент, перед Україною постає дуже непросте завдання щодо реалізації принципів соціальної держави в сфері пенсійного забезпечення. Очевидно, вирішення даного завдання не може розглядатися без врахування всіх факторів та умов, які впливають на функціонування держави.

Насамперед до них слід віднести стан державних фінансів і демографічну ситуацію в країні. Складність ситуації полягає в тому, що таке необхідне реформування пенсійної системи буде здійснюватися за умов різкого зростання дефіциту пенсійної системи, яке буде додатковим навантаженням на бюджет України, зниження можливостей держави з

фінансування пенсійних витрат через зростання дефіциту державного бюджету, а також старіння нації і зростання частки пенсіонерів в структурі населення при збереженні значної ролі державних інститутів у функціонуванні економіки.

Соціально орієнтована держава може в повному обсязі реалізувати свою головну функцію за допомогою побудови ефективної і дієвої системи пенсійного забезпечення не лише на основі успадкованого, історично-сформованого підходу, а й з використанням досвіду провідних держав, які вже зіштовхувалися з необхідністю реформування пенсійних систем в умовах дефіциту бюджету і старіння населення.

З такого погляду навіть складна проблема старіння населення, з якою стикаються промислові країни, не є нерозв'язною. Але поки економічні реалії, що лежать в основі цих демографічних тисків, не будуть повністю розглянуті, рішення, обмежені різними підходами до фінансування, ймовірно, будуть неадекватними.

Для стримування цього демографічного тиску існує різноманітна політика. Найважливішим є збільшення виробництва, яке є єдиним способом гарантувати, що фінансові претензії щодо майбутнього виробництва можна буде перетворити на достатню кількість товарів і послуг для задоволення потреб пенсіонерів. Справа фундаментальна — центральна змінна є виходом; те, як організовано фінансування пенсій, є другорядним. Аргумент про те, що саме фінансування вирішує несприятливу демографічну ситуацію, є міфом.

Необхідна політика для підвищення продуктивності кожного працівника, а також для збільшення кількості працівників. Сприяння інвестиціям у більше та краще капітальне обладнання та навчання та освіти працівників може підвищити їх продуктивність. Пропозицію робочої сили можна збільшити за допомогою кращих закладів догляду за дітьми, за допомогою податкової політики, яка не передбачає штрафів за зайнятість неповний робочий день, шляхом підвищення віку виходу на пенсію, шляхом

прямого імпорту робочої сили та шляхом опосередкованого імпорту робочої сили шляхом експорту капіталу в країни з молодим населенням.

Докази того, чи перехід до накопичувальних пенсій збільшує заощадження та економічне зростання, неоднозначні та суперечливі: перехід до накопичувальних пенсій може не збільшити заощадження, оскільки це може призвести до того, що люди самі заощаджуватимуть менше; і якщо заощадження зростають, немає впевненості, що збільшення буде інвестовано, щоб збільшити зростання випуску – метою індивідуальних рахунків є зростання активів, що не те саме, що зростання виробництва.

Навпаки, докази щодо стимулів на ринку праці є переконливими: усі пенсії повинні розроблятися з урахуванням стимулів, які збільшують пропозицію робочої сили. Погано розроблені схеми – будь то державні чи приватні, фінансові чи розподільні – можуть перешкоджати роботі як протягом трудового життя, так і заохочуючи до передчасного виходу на пенсію. Враховуючи сучасні демографічні перспективи,

Політика також потрібна для усунення фіскального тягара, з яким стикаються уряди через зростання частки пенсіонерів. Одним із підходів до скорочення майбутніх витрат є скорочення середніх пенсій; інший – зменшити кількість пенсіонерів. Однак скорочення пенсій може погіршити бідність пенсіонерів, а також створити політичний тиск. Бажанішим підходом є зменшення кількості пенсіонерів шляхом підвищення віку виходу на пенсію – політика, яка допомагає з міркувань як фіскальної, так і соціальної політики, особливо там, де тривалість життя загалом зростає. Цей підхід має на меті зберегти оподаткування в цілому на нинішньому рівні, ціною покладання тягара коригування на пенсіонерів.

Для державних планів розподільчої системи дійсно важливими є загальні державні витрати, а не витрати на пенсії конкретно. Таким чином, другий спосіб стримування фіскального тиску полягає у скороченні інших державних видатків для збільшення коштів, доступних для виплати пенсій. Тягар пристосування до старіння населення можна розподілити між

поколіннями шляхом скорочення державного боргу в сьогоденні та, таким чином, скорочення майбутніх виплат відсотків. Це вирівнює податкові ставки між поточними та майбутніми вимогами, зберігаючи при цьому пенсійні виплати.

Третій підхід полягає у виділенні ресурсів зараз для покриття майбутніх пенсійних витрат. Створення пенсійних фондів є одним із шляхів, але не єдиним. Приклади включають накопичення надлишку за державною розрахунковою схемою, як у Сполучених Штатах і Канаді, або, як у Норвегії, створення окремого фонду з надходжень від нафти. Різні підходи, звичайно, можна комбінувати, наприклад, виплачуючи певний борг, щоб забезпечити певне фінансове згладжування, одночасно підвищуючи пенсійний вік, щоб розділити частину тягаря з пенсіонерами.

Накопичений світовий досвід доводить, що є можливим створення такої пенсійної системи, яка була б оптимальною в поточних соціально-демографічних і економічних реаліях, з максимальним врахуванням історичних та соціально-економічних особливостей українського суспільства. Саме ці чинники і повинні визначати структуру пенсійної системи держави з точки зору співвідношення елементів розподільчої і накопичувальної пенсійних систем.

До основних напрямків реформування слід віднести:

- підвищення достатності пенсійних виплат (збільшення підсумкового коефіцієнта заміщення у пенсійній системі України);
- підвищення фінансової стійкості пенсійної системи та забезпечення прийняттого для бюджету рівня додаткової підтримки пенсійної системи;
- зниження залежності пенсійної системи від державного фінансування;
- оптимізацію адміністративних витрат і підвищення ефективності використання ресурсів в пенсійній системі України;
- розподіл навантаження пенсійних виплат за джерелами, рівнями та формами фінансування;

- розвиток ініціатив та інфраструктури зі стимулювання формування заощаджень під час трудової діяльності індивіда в рамках добровільної накопичувальної підсистеми;

- підвищення рівня охоплення працюючого населення пенсійною системою в рамках добровільної накопичувальної підсистеми;

- пропорційне підвищення віку виходу на пенсію з метою забезпечення його відповідності зростаючій тривалості життя в Україні;

- підвищення співвідношення працюючих до пенсіонерів;

- необхідність впровадження обов'язкового накопичувального елементу пенсійної системи України.

Державна стратегія розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні повинна будуватися за трьома напрямками:

- обов'язкове солідарне пенсійне страхування;

- обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування;

- добровільне накопичувальне пенсійне страхування.

Державне регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення повинно будуватися на управлінні зовнішніми факторами, формуванні ефективних і якісних управлінських рішень, які будуть спрямовані на створення сприятливих демографічних і макроекономічних умов. Управління зовнішніми факторами передбачатиме формування якісних і ефективних управлінських рішень на державному та обласних рівнях.

Важливим зовнішнім фактором є створення сприятливих демографічних умов, а саме:

- забезпечення реалізації заходів щодо стимуляції народжуваності і зниження смертності;

- реформування системи охорони здоров'я, профілактики захворювань, поширення здорового способу життя тощо.

В процесі підготовки довготермінової стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення, паралельно з заходами державного регулювання зовнішніми факторами, доцільно розглянути всі можливі заходи

безпосереднього впливу на внутрішні (пенсійні) фактори, регулювання яких є вирішальним для забезпечення прийнятної розміру пенсій та рівня матеріальної захищеності пенсіонерів.

Так, одним з базових пріоритетних завдань щодо регулювання накопичувальними та розподільчими підсистемами має стати удосконалення пенсійного законодавства з подальшим прийняттям Пенсійного кодексу, а також нормативне закріплення методології визначення коефіцієнту заміщення на основі розрахунку валоризованої заробітної плати з метою забезпечення його розрахунку та порівняння у відповідності до міжнародних норм.

Розвитку системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення в Україні перешкоджають такі основні виклики:

- періодичні економічні кризи в Україні протягом останніх років та війна протягом 2022 року;
- добровільні пенсійні заощадження не завжди доступні молодим людям з нижчими доходами і більшими потребами;
- відсутність довіри до фінансових установ і пенсійної системи серед населення;
- загальна слабкість банківського і небанківського фінансових секторів, недостатній рівень розвитку фондового ринку (включаючи брак надійних інвестиційних інструментів);
- слабкість нагляду і регулювання у небанківському фінансовому секторі (реформа давно запізнита і все ще очікується);
- в секторі НПФ немає єдиного регулятора (функції регулятора поділені між трьома установами);
- недоліки ліцензування постачальників послуг (багато формальностей, але немає процесу оцінювання по суті);
- слабкі вимоги до аудиту НПФ та інших постачальників послуг;

– загалом брак ефективних інструментів, проактивного моніторингу дотримання вимог і забезпечення виконання зобов'язань численними регуляторами.

Насамкінець, пенсійні заощадження не є ідеальною заміною інших форм заощаджень. Для подальшого розвитку добровільної накопичувальної пенсійної системи (3-й рівень) Уряд має сприяти створенню ефективних стимулів для пенсійних заощаджень за умови усунення зазначених недоліків і створення основних передумов.

Отже, в соціально-економічних умовах є вкрай важливим формування єдиної державної стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення. Основною ціллю стратегії є посилення соціального захисту громадян пенсійного віку та забезпечення високий рівень їх життя.

ВИСНОВКИ

У роботі було досліджено особливості пенсійного забезпечення в Україні. З огляду на це отримана наступні висновки:

1. За результатами вивчення сутності пенсійного забезпечення можна зробити висновок, що воно полягає у виплаті пенсії, яка є щомісячним наданням фінансових ресурсів непрацездатній особі для утримання, що обумовлене терміном виконання ними суспільно корисної роботи та величиною заробітної плати, яку вони отримують у разі того, якщо настануть соціальні фактори, які передбачені законодавством. Пенсія є матеріальною та гарантованою допомогою від держави. Право на пенсійне забезпечення слід розглядати як можливість вимагати про отримання щомісячної грошової допомоги непрацездатним громадянином для того, щоб вони могли задовольнити свої потреби та мати гідні умови життя, у випадку, коли настануть соціальні фактори, які передбачено законодавством.

2. Проведене дослідження світового досвіду пенсійного забезпечення, України у тому числі, дозволяє зробити висновки, що пенсійні системи 75 різних країн світу мають схожу структуру із певними відмінностями, які пояснюються особливостями соціально-економічного, політичного та демографічного, а відповідно й організаційно-правового характеру. Найбільшого поширення у світовій практиці набули програми пенсійного страхування на солідарній основі. Серед інших популярних програм пенсійного страхування виділяють добровільні накопичувальні програми.

3. Проведений аналіз системи державного пенсійного забезпечення свідчить про постійне зниження кількості пенсіонерів, так їх величина у 2018 р. знизилась на 2,77%, у 2019 р. – на 1,93%, у 2020 р. – на 5,07% та у 2021 р. на 2,6%. Так, до основних причин зниження їх кількості слід віднести в першу чергу всесвітню пандемію та саме на пенсіонерів припадає найбільших ризики захворювання та рівень смертності. Дані свідчать про

зростання середнього розміру місячної пенсії по кожній із категорій, так за віком середня місячна пенсія складає у 2022 р. 3538,97 грн., за інвалідністю – 2859,5 грн., у разі втрати годувальника – 3249,94 грн. За даними свідчать про поступове зростання мінімальної пенсії в Україні. Так, її величина у 2019 р. порівняно із 2018 р. зросла на 3,1%, у 2020 р. порівняно із 2019 р. зросла на 9,42%, у 2021 р. порівняно із 2020 р. зросла на 8%, у 2022 р. порівняно із 2021 р. зросла на 9,33%.

4. Дослідження діяльності не пенсійних державних фондів свідчить про зростання кількості укладених пенсійних контрактів у 2020 р. – на 10,7 тис. шт. та у 2021 р. – на 5,6 тис. шт. Щодо кількості учасників НПФ, то відбулось їх зростання у 2020 р. на 8,4 тис. осіб та у 2021 р. на 6,7 тис. осіб. Позитивним моментом являється зростання загальної вартості активів НПФ у 2020 р. на 420,4 тис. грн. та у 2021 р. на 224,9 тис. грн. Також відбулось зростання пенсійних внесків у 2021 р. на 177,1 млн. грн., суми інвестиційного доходу на 234,5 млн. грн..

5. На основі аналізу зарубіжного досвіду доведено, що в Україні є необхідність впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, оскільки вона дозволить розвантажити солідарну систему, сформує індивідуальні накопичення громадян, дасть можливість залучати інвестиційний ресурс громадян на розбудову національної економіки, дасть поштовх розвитку національного фондового ринку. Вдосконалення і реформування системи пенсійного забезпечення в Україні є основним завданням в країні. Проведене дослідження дає змогу сформулювати ряд пропозицій щодо удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні:

- створити додаткові робочі місця для працездатного населення з метою збільшення розмірів сплати страхових внесків до ПФУ;
- забезпечити інституціональну готовність пенсійної системи, яка передбачає створення інфраструктури та механізмів її ефективного управління;

- забезпечити обґрунтований рівень фіскального навантаження, яке зумовлює пенсійна система на фонд оплати праці;
- розширити напрями інвестування пенсійних активів за наявності сприятливих умов на фондовому ринку та макроекономічної стабільності;
- розробити та запровадити фінансові механізми зацікавленості для роботодавців, брати активну участь у розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бахмач А. Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Вісник Пенсійного фонду України. 2008. № 3. С. 12-13.
2. Відкритий пенсійний фонд «ПриватФонд»: веб-сайт. URL: <https://privatfond.com.ua/uk/> (дата звернення: 01.04.2022).
3. Державний реєстр фінансових установ. Нацкомфінпослуг. URL: <https://www.nfp.gov.ua/ua/Derzhavnyi-reiestr-finansovyykh-ustanov.html>
4. Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 р. № 2121-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text>
5. Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» від 30.10.1996 р. № 448/96-ВР. URL: https://ips.ligazakon.net/document/z960448?an=605893&ed=2017_03_23
6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
7. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>
8. Закон України «Про страхування» від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-вр#Text>
9. Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» від 12.07.2001 р. № 2664-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14#Text>
10. Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2020 році. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2130467-zvit-pro-robotu-ta-vikonannyabyudzhetu-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-2020-rotsi/>

11. Коваль О.П. Місце й роль загальнообов'язкової накопичувальної складової в багаторівневій пенсійній системі України: антикризовий аспект. *Фінанси України*. 2012. № 6. С. 68–75. URL: http://finukr.org.ua/docs/FU_12_06_068_uk.pdf
12. Кулініч Т. В., Жайворонок І. Р. Тенденції розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні. *Економіка та держава*. 2020. № 12. С. 72–76. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.12.72
13. Миргород-Карпова В. В., Корощенко К. Р. Функціонування пенсійної системи України, Великобританії та США: порівняльно-правова характеристика. *Правові горизонти*. 2020. Вип. 21. С. 141–147. DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2020>
14. Міністерство юстиції України: веб-сайт. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_4816 (дата звернення 28.03.2022).
15. Недержавний пенсійний фонд «ОТП Пенсія»: веб-сайт. URL: <https://otppension.com.ua/> (дата звернення: 01.04.2022).
16. Нові пенсії, підвищення, доходи. Аналіз роботи ПФУ за 2022 рік. URL: <https://finance.liga.net/pension/novosti/novye-pensii-povysheniya-dohody-glavy-pensionnogo-fondakapinus-otchitalsya-za-2020-god>
17. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 2021 рік: веб-сайт НКЦПФР. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/news/insights/#tab-5> (дата звернення: 31.03.2022).
18. Податковий кодекс України від 02 груд. 2010 року. № 2755-VI. URL: <https://ibuhgalter.net/tax-codex/159> (дата звернення: 01.04.2022).
19. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2021 рік» від 17.02.2021 р. № 126. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/126-2021-п#Text>
20. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09 лип. 2003 р. № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text> (дата звернення: 29.03.2022).

21. Ріппа М., Шимко Я. Економічна природа недержавних пенсійних фондів. Економічний вісник університету. 2019. № 41. С. 162–170. URL: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-41-162-170> (дата звернення: 30.03.2022).
22. Рудик В. К. Організаційна структура функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Фінанси України. 2012. Вип. 7. С. 74–83. URL: http://finukr.org.ua/docs/FU_12_07_074_uk.pdf
23. Сальникова Т. Недержавна пенсія: головне – надійність. Вісник Пенсійного фонду України. 2008. № 6. С. 20–21.
24. Семенюта В. В., Шабельна А. О. Деякі аспекти реформування пенсійної системи в Україні. URL: http://www.confcontact.com/20110531/ek9_semenyuta.htm
25. Статистичний щорічник України 2019 / за ред. І. Є. Вернера. Київ : Державна служба статистики України, 2020 р. 465 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/11/zb_yearbook_2019.pdf
26. Стратегія КНПФ НБУ 2017-2022: веб-сайт НБУ. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/pro_fond/strategiia_knpf_nbu_2017-2022.html (дата звернення: 01.04.2022).
27. Танчик В. І., Грушко В. І. Сучасний стан та перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали міжнародної конференції (21-22 листопада 2019 р.). Київ. 2019. С. 369-371. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/materiali-konferentsij/grushko_0010.pdf (дата звернення: 31.03.2022).
28. Ткаліч О. І. Зарубіжний досвід правового статусу недержавних пенсійних фондів. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2012. № 8. С. 46-49. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2012_8_14 (дата звернення: 30.03.2022).

29. ТОП 10 недержавних пенсійних фондів за результатами їх діяльності – аналіз УААПФ. URL: <https://www.vseswit.com.ua/ua/news/439.html>.

30. Гуцалова Ю. Є. Фінансово-економічна сутність пенсійного забезпечення в Україні. Економічний вісник Національного гірничого університету. 2017. № 2. С. 86-93. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2017_2_11

31. Мартюшев С. М. Щодо сутності пенсійного забезпечення працівників. Форум права. 2020. № 3. С. 347–351. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2020_3_58

32. Буряченко О. Є. Сутність поняття пенсійного забезпечення в науковому дискурсі. Теорія та практика державного управління. 2019. Вип. 2. С. 90-97. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpdu_2019_2_16.

33. Державна служба статистики України. URL: <https://www.vseswit.com.ua/ua/news/439.html>.

34. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>

35. Статистичний щорічник «Соціальних захист у 2022. URL: р.» https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf

36. Західна, О., & Шеремета, Л. Аналіз поточного стану пенсійного забезпечення в Україні. Молодий вчений. 5 (105), 2022 17-23. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2022-5-105-4>

37. Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення . URL: України <https://www.nssmc.gov.ua/news/insights/#tab-5>.

38. Бурденюк С.В. Перспективи розвитку накопичувального пенсійного забезпечення в Україні. №5, 2020 . URL: <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/639/707>.

39. Automatic Adjustment Mechanisms in Asian Pension Systems? Elif Arbatli, Csaba Feher, Jack J. K. Ree, Ikuo Saito and Mauricio Soto, IMF Working Paper, 2016.

40. Barr, Nicholas and Diamond, Peter A., Reforming Pensions. (2008). MIT Department of Economics Working Paper No. 08-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1315444> (дата звернення: 31.03.2022).
41. Borzutzky Silvia, Hyde Mark, Chile's Private Pension System at 35: Impact and Lessons, Journal of International and Comparative Social Policy, January 2016, p. 57-73.
42. Carnegie Endowment for International Peace URL: <https://carnegieendowment.org/>
43. Das sind die größten Pensionskassen in Deutschland. URL: <https://www.private-banking-magazin.de/kapitalanlagen-das-sinddie-groessten-pensionskassen-in-deutschland/> (дата звернення: 02.04.2022).
44. European Commission, The 2019 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060), Publications Office of the European Union, Luxembourg [online], available at: <http://www.oecdilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015> (дата звернення: 27.03.2022)
45. IKZE w Dobrowolnych Funduszach Emerytalnych. URL: <https://konto-ikze.pl/> (дата звернення: 02.04.2022).
46. Network Bank of Development and Reconstruction URL: <https://www.ebrd.com/home>
47. Nicholas Barr and Peter Diamond, Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy directions, International Social Security Review, Vol. 62, 2/2009, p. 27.
48. OECD (2022), Pensions at a Glance 2022: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris. URL: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2022-en (дата звернення: 27.03.2022).
49. OECD Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, December 2021.
50. OTP Nyugdíjpénztár. URL: <https://www.otpnyugdij.hu/hu/uj-belepoknek> (дата звернення: 02.04.2022).

51. Pension Coverage in Latin America: Trends and Determinants, Rafael Rofman, Maria Laura Oliveri, World Bank Discussion Paper 1217, 2012.
52. Ron van Rooden, Ukraine urgently needs to reform its pension system. IMF, 18 April 2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/04/18/623950/> (дата звернення: 25.05.2022).
53. Samuelson, Paul Anthony, 1915- Economics / Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus. 19th ed. p. cm. (The McGraw-Hill series economics) URL: https://moodle.estgv.ipv.pt/201920/pluginfile.php/59329/mod_resource/content/1/samunord19.pdf
54. Social Security Pensions: Development and Reform. Colin Gillion, John Turner, Clive Bailey and Denis Latulippe, ILO, Geneva, 2000. P. 78-108.
55. Stalebrink O.J. (2019). Public pension funds and assumed rates of return: an empirical examination of public sector defined benefit pension plans, American review of public administration. № 1(44), P. 92-111.
56. The World Factbook. Central Intelligence Agency. URL: <https://www.cia.gov/library/publications/the-worldfactbook/rankorder/2092rank.html> (дата звернення: 25.05.2022).
57. World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, ILO, Geneva, 2017.

**Відгук наукового керівника кваліфікаційної роботи (проекту)
здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня групи ФМУПЗ-21-1
Сокирка Дмитрія Олександровича
на тему: «Пенсійне забезпечення: вітчизняна практика та зарубіжний
досвід»**

Обсяг виконаної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів та висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 65 сторінок, основний зміст роботи викладено на 60 сторінках, список використаних джерел включає 47 найменувань. Кваліфікаційна робота містить в основному тексті 5 таблиць та 4 рисунка. Робота має 2 додатка.

Загальна характеристика роботи. Кваліфікаційна робота, що виконана Сокирко Д.О., визначається актуальністю, розкриттям теми, комплексним підходом до оцінки ефективності державного та недержавного пенсійного забезпечення, визначенням напрямів вдосконалення пенсійного забезпечення в Україні, обґрунтованістю висновків.

Слід зазначити, що план роботи та її структура логічно пов'язані, розділи послідовно доповнюють один одного, висновки і пропозиції науково зважені та обґрунтовані. Автор роботи вдало використовує для ілюстрації та узагальнення дослідженого матеріалу таблиці, додатки, що також позитивно характеризує роботу.

Наукове і практичне значення роботи полягає в тому, що в ній значне місце приділено розкриттю таких питань, як:

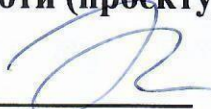
- систематизація теоретичних засад визначення сутності, видів та складових пенсійного забезпечення;
- узагальнення досвіду провідних країн світу щодо пенсійного забезпечення;
- аналіз державного пенсійного забезпечення в Україні;
- здійснення оцінки ефективності недержавного пенсійного забезпечення;
- визначення напрямів вдосконалення пенсійного забезпечення в Україні.

Оцінка роботи здобувача вищої освіти. Сокирко Д.О. серйозно відносився до виконання кваліфікаційної роботи, усі розділи роботи були виконані у визначений термін згідно із затвердженим планом. Робота виконана на достатньому теоретичному і практичному рівнях, містить ряд важливих

висновків і пропозицій. Матеріал викладений логічно і послідовно, тема розкрита. Робота як за формою, так і за змістом відповідає встановленим вимогам і тому вона заслуговує оцінки «добре». Бали наукового керівника – 35.

Науковий керівник кваліфікаційної роботи (проекту)

Коляда Т.А., к.е.н., с.н.с., доцент



(підпис)

20.07.23р.

(дата)

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу (проект)

Кваліфікаційна робота (проект) здобувача вищої освіти

Сокирка Д.О.

(прізвище, ініціали)

після попереднього захисту розглянута на засіданні кафедри, протокол від «23» січня 2023 № 9 допущена/не допущена до захисту на екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри публічних фінансів



Тетяна КОЛЯДА

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну роботу (проект)

здобувача вищої освіти Державного податкового університету

Сокирка Дмитрія Олександровича

(прізвище, ім'я, по батькові)

«Пенсійне забезпечення: вітчизняна практика та зарубіжний досвід»

(назва теми)

Актуальність теми визначається розкриттям особливостей функціонування системи пенсійного забезпечення України, розробленням пропозицій щодо напрямів вдосконалення вітчизняної системи пенсійного забезпечення на основі кращого зарубіжного досвіду.

Наукова новизна результатів роботи полягає в узагальненні теоретичних підходів щодо визначення сутності, призначення та складових елементів системи пенсійного забезпечення, розкритті ролі, особливості функціонування та значення системи пенсійного забезпечення України, визначенні перспектив модернізації системи пенсійного забезпечення України на основі зарубіжного досвіду.

Якість проведеного аналізу проблеми, текстового та табличного матеріалу у роботі повно і послідовно викладені теоретичні основи функціонування пенсійного забезпечення, систематизовані та узагальнені теоретичні засади системи пенсійного забезпечення та розроблені науково-практичні рекомендації щодо напрямів його удосконалення в Україні на основі зарубіжного досвіду. Крім того, значну увагу привертає практична сторона роботи, зокрема розкриті особливості та визначені тенденції функціонування пенсійного забезпечення України, фондів цільового призначення, обґрунтовано напрями їх вдосконалення. У кваліфікаційній роботі чітко визначені проблеми та шляхи їх вирішення.

Обґрунтованість пропозицій і висновків та їх практична цінність у роботі підприємства, установи, організації, МФУ України. Одержані результати можуть бути використані у подальших науко-практичних дослідженнях стосовно удосконалення процесу функціонування пенсійного забезпечення, зокрема розроблено рекомендації, що мають практичне значення та спрямовані на модернізацію системи пенсійного забезпечення України на основі оцінки їх стану та визначенні тенденцій розвитку.

Наявність недоліків суттєвих недоліків немає.

Загальний висновок і оцінка роботи. Тема кваліфікаційної роботи розкрита, основні положення та висновки достатньо обґрунтовані. Рекомендується до захисту і заслуговує на оцінку «добре».

Рецензент:

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів,
Національного університету харчових технологій



Лада ШПІРІНЯН

«25» *січня* 2023 р.

