

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»
Кафедра публічного управління та державної служби

Кваліфікаційна робота магістра
на тему
ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Виконала студентка 2 курсу,
групи ЗПУА-1-24
Спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Освітньо-професійної програми
«Публічне управління та
адміністрування»
_____ Неля МОРОЗ

Науковий керівник роботи:
кандидат наук з державного
управління, доцент
_____ Людмила НАБОКА

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ	5
1.1 Пенсійне забезпечення населення як об'єкт публічної політики ..	5
1.2 Механізми реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення	11
РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ	20
2.1 Результати реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення	20
2.2 Особливості діяльності уповноважених органів публічної влади щодо пенсійного забезпечення населення на місцевому рівні	26
2.3 Проблеми з пенсійним забезпеченням населення	32
РОЗДІЛ 3 КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ	40
3.1 Адаптація до умов України передового світового досвіду щодо пенсійного забезпечення населення	40
3.2 Перспективні напрями та засоби реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення	50
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64

ВСТУП

Актуальність теми. Переважна більшість населення прагне підвищити рівень та покращити якість власного життя, для чого необхідно мати достатню кількість власних доходів (у т.ч. оплата найманої праці, прибуток від ведення бізнесу, дивіденди від власності...). Проте ніхто не захищений від ситуації (старість, інвалідність...), коли унеможлиблюється самостійне формування доходів, а відтак – люди потребують зовнішньої підтримки, яка, окрім іншого, передбачає відповідне пенсійне забезпечення. Означена конституційна гарантія реалізується через відповідну публічну політику. Прикро, але саме пенсіонери чи не найбільше потерпають від бідності. Саме тому вдосконалення чинної публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення набуває особливої актуальності й потребує додаткового дослідження.

В сучасних умовах над цією проблемою плідно працюють Васильчук І. [71], Волохова І. [5], Гбур З. [7], Дешко Л. [10], Жовнірчик Я. [12], Копилук О. [23], Макаренко О. [34], Мельниченко О. [39], Шевкун Т. [34], Шелудько Н. [34], Рудик В. [65; 66], Синчак В. [70], Черкасова С. [82] та інші вчені.

Мета та завдання дослідження: на основі дослідження чинної публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення обґрунтувати основні напрями її вдосконалення.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

- з'ясувати значення пенсійного забезпечення населення як об'єкту реалізації публічної політики;
- дослідити елементи реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення;
- оцінити результати реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення;
- виокремити для подальшої адаптації до умов України передовий світовий досвід щодо пенсійного забезпечення населення;

– запропонувати для подальшої реалізації комплекс заходів за пріоритетними напрямками для подальшого вдосконалення публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення.

Об'єктом дослідження є пенсійне забезпечення населення.

Предметом дослідження є публічна політика щодо пенсійного забезпечення населення.

Методи дослідження: абстрактно-логічний – для формування висновків і теоретичних узагальнень; аналізу і синтезу – оцінки параметрів пенсійного забезпечення населення; статистичних порівнянь – дослідження результатів реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення.

Практичне значення результатів дослідження полягає в поглибленні існуючих уявлень про застосування механізмів реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

1.1 Пенсійне забезпечення населення як об'єкт публічної політики

У сучасному вигляді чинна пенсійна система враховує інтереси як активного, так і непрацездатного населення, охоплюючи їх одночасно [73] (в Україні діє з 2004 р.) і складається із трьох рівнів пенсійного забезпечення – сукупність гарантованих державою соціальних і додаткових страхових виплат, які мають забезпечити гідне життя пенсіонерів [39]; гарантована державою система заходів щодо забезпечення громадян у старості, на випадок хвороби, втрати працездатності [30]; показник соціального і економічного стану країни (національної економіки) [2; 3], важливою складовою соціального захисту населення (основних гарантій матеріального забезпечення громадян, які не можуть працювати, оскільки для них [73] пенсія – обов'язкові періодичні щомісячні виплати, які провадяться у грошовій формі громадянам за рахунок коштів ПФУ, інших фондів соціального страхування або держбюджету в разі досягнення особою передбаченого законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, втрати годувальника чи інших підстав на умовах і в порядку, визначеному чинним законодавством [53] – фактично стає основним джерелом забезпечення виживання) [73], оскільки виступає необхідною умовою розвитку багатьох галузей/сфер національної економіки [3], а також основною і необхідною гарантією стабільного розвитку суспільства [73].

До поширених ознак пенсійного забезпечення, належать:

- надання (довічно) у встановлені строки у грошовій формі;
- особа, яка має право на пенсію, визначається законом або договором
- перерозподіл відповідних доходів від працездатного населення на

користь пенсіонерів як кінцевих споживачів;

- реалізується не в будь-якій життєвій ситуації, що потребує соціальної підтримки, а у окремих випадках – збереження непрацездатності осіб, які не здатні до трудової діяльності (зокрема, за віком або за станом здоров'я);

- розмір пенсії залежить від наступних факторів: тривалість страхового стажу, розмір заробітної плати, кількість відпрацьованих років, здійснені накопичення;

- фінансування за рахунок спеціально створених державних і недержавних фондів (Пенсійний фонд України (далі – ПФУ), недержавних пенсійних фондів (далі – НПФ); Накопичувального фонду) [3].

Пенсійне забезпечення включає в себе особливу роль державної соціальної функції, становить важливу складову для тих, хто має право на пенсію згідно з чинним законодавством [73].

Однією з важливих умов ринкової системи господарювання є досконале національне законодавство щодо пенсійного забезпечення, яке пристосована до сучасних умов і дозволяє забезпечувати достатню соціальну захищеність пенсіонерів і тих категорій населення, які не спроможні забезпечити своє гідне життя [2]. Право на пенсію мають різні категорії осіб і деякі особи законодавством об'єднуються у певні групи, на які розповсюджується певна специфіка. Так, українське законодавство відокремлює пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб, прирівняних до них (крім випадків призначення пенсії у разі втрати годувальника дружині (чоловіку)), яка призначається незалежно від звільнення зі служби), і виносить ці питання правової регламентації до окремого закону.

В умовах правового режиму воєнного стану особливого значення набуває перелік передусім комбатантів рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу, які мають право на пенсійне забезпечення після звільнення зі служби в силових структурах Сил оборони України (далі – СОУ), а також громадяни інших держав із числа комбатантів й інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства цих держав, які постійно

проживають в Україні, і відповідно до міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; також сюди належать державні службовці та працівники навчальних, медичних закладів і науково-дослідних установ Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС) або Національної поліції України (далі – Нацполіція); особи начальницького складу Національного антикорупційного бюро України [59].

Отож, соціальну захищеність пенсіонерів гарантує уряд, шляхом виплачування пенсій та постійного перегляду їх розміру відповідно до зростання вартості мінімального споживчого кошика [3]. Нині пенсійні виплати майбутнім пенсіонерам формуватимуться із трьох незалежних джерел (трирівнева система), що уможлиблює збалансування чинної пенсійної системи, а також підвищення рівні життя людей похилого віку в Україні.

Перший рівень пенсійної системи є державною солідарною та розподільчою. Тобто усі спроможні особи (наймані працівники, бізнесмени) сплачують пенсійні внески на утримання нинішніх пенсіонерів, сподіваючись на те, що майбутні покоління на їх користь будуть здійснювати відрахування. Основою такої системи є реалії початку та середини ХХ ст. У цей період часу кількість працюючого населення суттєво перевищувала кількість пенсіонерів, тому відносно невеликий «пенсійний податок» забезпечував достатній рівень пенсії [2]. Розмір пенсії за віком, яка виплачується із солідарної системи пенсійного страхування залежить від тривалості страхового стажу; заробітку, з якого відраховувалися страхові внески до ПФУ; середньої заробітної плати в Україні за рік, який передує року перед призначенням пенсії; а також індивідуального коефіцієнту заробітку [56]. Українці отримували наступні види пенсій: пенсія за віком; пенсія по інвалідності; у разі втрати годувальника; за вислугу років; соціальні пенсії; довічне грошове отримання суддям у відставці. Виплати цих пенсій здійснювалися за загальнообов'язковою системою державного пенсійного страхування із солідарної системи. До ПФУ надходять відрахування із заробітної плати (єдиний соціальний внесок (далі – ЄСВ)), які одразу перерозподіляються і йдуть на виплати нинішнім пенсіонерам. Таким

чином, через демографічні причини, солідарна система не може забезпечити достойну пенсію, адже коштів, які надходять до ПФУ, недостатньо для покриття виплат пенсіонерам. У ПФУ спостерігається значний дефіцит, для покриття якого з держбюджету виділяються значні додаткові суми. Фінансові можливості солідарної пенсійної системи суттєво залежать від співвідношення кількості пенсіонерів і кількості платників страхових внесків. Своєю чергою, таке співвідношення, є залежним від таких факторів як: % платників страхових внесків у загальній кількості зайнятих; рівень зайнятості працездатного населення (% економічно активних осіб у складі населення працездатного віку, % зайнятих у складі економічно активних); коефіцієнт демографічного навантаження на населення працездатного віку. На ці фактори безпосередньо впливає загальна економічна ситуація в національній економіці (зокрема, рівень сплати податків, демографічна ситуація), яку характеризує статевовікова структура населення співвідношення та середньої тривалості життя у працездатному і пенсійному віці, тобто віком виходу на пенсію [2]. Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування базується на засадах солідарної та субсидованої пенсійної виплати й надання соціальних послуг за рахунок коштів ПФУ. Водночас запровадження системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування полягає в тому, що частина обов'язкових пенсійних внесків зараховується до єдиного накопичувального фонду і обліковується на особистому пенсійному накопичувальному рахунку громадянина для сплати таких внесків [7].

Другий рівень передбачає загальнообов'язкову накопичувальну пенсійну систему кошти якої акумулюються на персональних пенсійних рахунках громадян. Участь у їх сплаті беруть працівники та роботодавці.

Щодо третього рівня, то він передбачає накопичення коштів на персональних пенсійних рахунках громадян у добровільному порядку та в недержавних страхових компаніях. Накопичувальна НПФ передбачає різні податкові стимули для сплати пенсійних внесків як для роботодавців, так і для працівників. Кошти, які акумулюються на персональних пенсійних рахунках

громадян у накопичувальній системі, є їхньою приватною власністю. Для збереження та примноження ці кошти інвестуються в більш надійні активи, які визначені законодавством. Таким чином, за реформованої пенсійної системи громадяни зможуть отримувати не одну, а три пенсії, які виплачуватимуться з різних рівнів, розмір яких залежить від суми коштів, що накопичені кожною особою на власних пенсійних рахунках. Запровадження цього рівня має на меті таке: посилити цілісність пенсійної системи; надати можливість фізичним особам формувати і отримувати додаткові пенсійні виплати й інвестиційний дохід; створювати умови для укладання договорів страхування довічних пенсій, а також ризику настання інвалідності чи смерті учасника [2]. НПФ є потужними інвесторами, оскільки можуть мобілізувати додаткові інвестиційні ресурси. Їх діяльність може стати інструментом залучення довгострокових інвестицій у реальний сектор економіки [72]. Метою інвестування пенсійних активів є передусім збереження пенсійних заощаджень громадян. Стратегія інвестування НПФ є більш консервативною, ніж у інших фінансових установ [6].

Отож, накопичувальну складову пенсійної системи становлять її другий і третій рівні. Побудована належним чином обов'язкова накопичувальна система пропонує певні вигоди майбутнім пенсіонерам, але за ці вигоди потрібно платити. Відтак, ця система має не лише вигоди, але і певні потенційні ризики:

- учасники накопичувальної системи мають власні пенсійні рахунки, які дають їм певний захист щодо неналежного втручання уряду, проте якщо це внески з невеликим процентним доходом, то учасники ризикують отримати меншу пенсію, ніж з солідарної системи. Також за неправильного інвестування коштів, учасник може втратити накопичені гроші;

- перехід до накопичувальної пенсійної системи збільшить наявність інвестиційного капіталу в державі й учасники такої системи мають право самостійно встановлювати бажаний розмір пенсійних виплат і пенсійний вік;

- учасники із більшим заробітком сплачуватимуть більші внески, а, відповідно, і отримуватимуть більші виплати (це є стимулом до прагнення вищого заробітку). Але обов'язковою накопичувальною системою не

передбачено виплату пенсій малозабезпеченим особам похилого віку, також не здійснюється перерозподіл коштів від учасників з високими доходами учасникам з низькими доходами, адже пенсія залежить лише від внесків, які кожна особа сплатила;

– величина майбутньої пенсії залежить від розміру внесків, тобто учасники є зацікавленими сплачувати внески чи вимагати їх сплати роботодавцем і це сприятиме виходу фірм з «тіньової» економіки. Тому усі особи, у кого доходи є нижчими, отримають, відповідно, і менші виплати, оскільки їх накопичення становитимуть меншу суму;

– ефективно інвестовані кошти даватимуть вищий прибуток. Але працюючі інваліди, жінки, які виховують дітей та безробітні до досягнення пенсійного віку не зможуть накопичити достатню кількість грошей для отримання пристойних виплат [2].

Корпоративне пенсійне страхування – система, при якій підприємство вносить фінансовий внесок у пенсійний фонд своїх працівників. Ця система спрямована на забезпечення додаткових пенсійних виплат своїм працівникам, які допомагають забезпечити їм фінансову стабільність після завершення кар'єри. Корпоративне пенсійне страхування виступає не лише як форма соціального захисту працівників, але й як потужний мотиваційний інструмент. Підприємства, які надають можливість своїм працівникам брати участь в такій програмі, створюють позитивне сприйняття на ринку праці та підвищують свою привабливість для потенційних співробітників. Зокрема, корпоративне пенсійне страхування може бути використане як частина компенсаційного пакету, що надається працівникам разом із зарплатою. Це допомагає зберегти мотивацію працівників на високому рівні, оскільки вони бачать, що їхнє підприємство дбає про їхню майбутню фінансову безпеку. Страхова компанія може гарантувати майбутню мінімальну пенсію. Крім того, купуючи страхування життя до пенсійного віку, клієнти точно знають, скільки і як часто будуть здійснюватися їхні виплати, а також яку саме допомогу можуть розраховувати їхні сім'ї в разі їхньої смерті. І якщо клієнт збереже своє здоров'я, він буде отримувати довічну

пенсію від страхової компанії, не думаючи, що через деякий час ці виплати припиняться. НПФ такої можливості не мають. Крім того, немає інструменту навіть для оцінки майбутніх розмірів пенсій, які безпосередньо залежать від прибутковості цих фондів, якими керують компанії з управління активами [31].

Зважаючи на його істотну соціальну і економічну значущість, розвиток пенсійного забезпечення населення здійснюється за участю передусім держави, що конкретизується в особливостях відповідної публічної політики – процесу максимально повної реалізації та узгодження уповноваженими органами публічної влади інтересів особи, суспільства та держави на різних рівнях територіальної організації в умовах функціонування дієвих механізмів громадського контролю за усіма етапами [41] реалізації публічного впливу (застосування публічно-управлінських рішень). Для кращого розуміння її специфіки слід конкретизувати перелік і специфіку елементів публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення.

1.2 Елементи публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення

Передусім слід зазначити, що публічна політика щодо пенсійного забезпечення населення є складною системою, як сукупність наступних елементів: суб'єкти, об'єкти, мета, цілі, завдання, принципи.

Суб'єкти публічної політики щодо пенсійного забезпечення – уповноважені органи публічної влади різних рівнів, які прямо/опосередковано долучені до формування та/чи реалізації відповідної публічної політики:

– Верховна Рада України (далі – Парламент) – формує законодавчу базу, яка затверджує форми й види пенсійного забезпечення, затверджує параметри додаткового фінансування ПФУ, розміри/тарифи обов'язкових страхових внесків;

– Президент України – виступає гарантом пенсійного забезпечення населення;

– Кабінет Міністрів України (далі – Уряд) – видає підзаконні нормативні акта з питань здійснення пенсійного забезпечення та здійснює практичні заходи у цій сфері;

– Міністерство соціальної політики, сім’ї та єдності України – приймає участь у формуванні та реалізує державну політику щодо пенсійного забезпечення населення;

– ПФУ та її територіальні підрозділи – нараховує та забезпечує виплати пенсій, здійснює їх перерахунку, розгляд скарг; адміністрування єдиного соціального внеску та ведення обліку надходжень від його сплати;

– Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України – регулює діяльність НПФ;

– Антимонопольний комітет України – контролює дотримання законодавства про захист економічної конкуренції та діяльність НПФ.

– Державна аудиторська служба України – здійснює незалежний аудит діяльності ПФУ, контролює цільове використання його фінансових ресурсів, а також виявляє факти порушень і зловживань [67].

Об’єкти публічної політика щодо пенсійного забезпечення

– ПФУ;

– НПФ;

– фізичні і юридичні особи, які прямо/опосередковано формують доходну частину ПФУ;

– населення (різні його верстви мають відмінний розмір пенсій, порядок їх призначення та припинення виплати). Задля цього послуговуються наступними Законами України: «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», «Про пенсійне забезпечення» [59], «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про державну підтримку ЗМІ та соціальний захист журналістів», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про статус

народного депутата», «Про дипломатичну службу» [9].

Так, зокрема, пенсійний вік і право на призначення пенсії за віком визначається залежно від набутого особою відповідного страхового стажу і становить 60, 63 і 65 років. У 60 років вийти на пенсію можуть ті, хто має відповідний стаж, як-от: 2023 р. – від 30 років стажу, 2024 р. – від 31 року стажу, 2025 р. – від 32 років стажу, 2026 р. – від 33 років стажу, 2027 р. – від 34 років стажу, 2028 р. – від 35 років стажу [56].

До учасників загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є ті, кому на час впровадження перерахування страхових внесків у НПФ виповнилося не більше як 35 років, і які сплачують внески або за яких сплачуються внески до НПФ. Так, страхові внески, що входять до складу ЄСВ, який перераховується на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, і підлягають спрямуванню до НПФ в таких розмірах: у 1-й рік запровадження перерахування внесків – 2 % від бази нарахування ЄСВ, а кожного наступного року – у розмірі, що збільшений на 1 %, і так до досягнення 7 % та подальшої його сплати у такому розмірі [57].

Відповідно маючи страховий стаж, набутий в державі-учасниці СНД в період з 13 березня 1992 р., громадяни України, які планували вийти на пенсію в 2023 р., 2024 р. мали легітимні очікування, що цей стаж їм буде зараховано до загального страхового стажу і їм вистачить страхового стажу для призначення пенсії за віком. Водночас, низка осіб, які подавали заяви про призначення пенсії за віком з 24 грудня 2023 р. і по сьогодні отримали відмови в призначення пенсій з мотивацією, що оскільки Угода про гарантії прав громадян держав – учасниць СНД в сфері пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 р. припинила дію 23 грудня 2023 р., а іншої міжнародної угоди в галузі пенсійного забезпечення з зарубіжною державою немає, то їм не зараховували термін їх роботи в державі-учасниці СНД і відповідно страховий стаж, набутий в цій державі, і як наслідок лише того страхового стажу, який вони набули в Україні, їм не достатньо для виходу на пенсію за віком [63].

Мінімальний розмір пенсій за вислугу років і вразі втрати годувальники

встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму/подвійному, а розмір пенсії по інвалідності у грошовому виразі або відсотках від розміру пенсії (€ 5025–4610–4396–4605–4396–4186; 110–120 % відповідних мінімальних розмірів пенсій, передбачених для осіб з інвалідністю з числа рекрутів, солдатів і матросів строкової служби). За інформацією Департаменту соціального забезпечення Міністерства оборони України у 2024 р. мінімальний розмір пенсії за вислугу років колишнім комбатантам становить € 4958, іншим особам – € 3854; пенсія по інвалідності – особам з інвалідністю війни – € 15347 (І група), € 12396 (ІІ група), € 8500 (ІІІ група); особам з інвалідністю, пов'язаною з проходженням військової служби – € 5526 (І група), € 5275 (ІІ група), € 5023 (ІІІ група); пенсія у разі втрати годувальника – за загиблого (померлого) комбатанта – € 6100–7800 (залежно від чисельності отримувачів пенсії) для кожного члена сім'ї; за комбатанта, який помер за інших обставин – € 4722 – для кожного члена сім'ї [49].

Умови, норми і порядок пенсійного забезпечення комбатантів визначено Законами [56; 58; 59]. Так, зокрема, передбачено три види пенсій для цієї категорії суб'єктів права соціального забезпечення: за вислугу років; по інвалідності; у разі втрати годувальника. Пенсія за вислугу років призначається комбатантів після звільнення зі служби, незалежно від віку, при наявності календарної вислуги 25 років і більше. Коли ж вислуга років менше 25 років, то пенсія призначається при досягненні на день звільнення комбатантів 45 річного віку, за наявності 25 років і більше страхового стажу з яких не менше 12 років і 6 місяців становить служба у силових структурах [58]. Пенсія по інвалідності призначається комбатантам після звільнення зі служби, незалежно від віку та тривалості служби у разі, якщо інвалідність настала в період проходження служби або ж не пізніше 3 місяців після звільнення зі служби, або ж якщо інвалідність настала пізніше 3 місячного строку після звільнення, але внаслідок захворювання (травми, поранення, контузії, каліцтва...), яке виникло в період проходження військової служби. Пенсія при втраті годувальника призначається непрацездатним членам сімей загиблих, померлих або таких, що пропали

безвісти комбатантів, якщо годувальник помер у період проходження служби або не пізніше 3 місяців після звільнення зі служби чи пізніше цього строку, внаслідок поранення, контузії, каліцтва або захворювання, одержаних у період проходження служби, а сім'ям пенсіонерів, якщо годувальник помер у період одержання пенсії або не пізніше 5 років після припинення її виплати [52].

Механізм цифрової адаптації даних системи грошового забезпечення комбатантів з державними й банківськими установами і їхній рух до застосунку «Дія» (адмінпослуги). Завдяки організації цифрової взаємодії реєстрів Міністерством цифрової трансформації України (далі – Мінцифра) став можливим цифровий обмін даними між відповідними органами публічної влади (Державною податковою службою України (далі – ДПСУ) та ПФУ) і формування адмінпослуг в Україні з доступом комбатантів до особистих даних у застосунку «Дія». Проте необхідно вдосконалити процедуру передачі платіжних карток особових рахунків комбатантів, яка зараз здійснюється військовими частинами (установами, організаціями) лише в аналоговому вигляді. Цифрова адаптація даних платіжних карток відповідно до вимог архівного зберігання дозволить створити можливості отримання повної і оперативної інформації про комбатантів щодо їхнього пенсійного забезпечення в особистому кабінеті в застосунку «Дія» (адміністративні послуги) [8].

Припинення виплати пенсії відбувається за рішенням територіальних органів ПФУ або за рішенням суду виключно з підстав, а саме: якщо пенсія призначена на підставі документів, що містять недостовірні відомості; на весь час проживання пенсіонера за кордоном, якщо інше не передбачено чинним законодавством і міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Парламентом; у разі смерті пенсіонера; у разі неотримання призначеної пенсії протягом 6 місяців підряд; в інших випадках, передбачених чинним законодавством [56].

Метою публічної політики у сфері пенсійного забезпечення є створення умов для функціонування соціально-економічної системи країни, які слугують забезпеченню стабільності пенсійної системи й добробуту громадян; надання

соціального захисту (підвищення добробуту) осіб, які втратили працездатність.

Цілі публічної політики у сфері пенсійного забезпечення визначаються характером і метою публічного впливу й специфікою сфери пенсійного забезпечення, що є предметом публічного управління [7]:

- запобігти бідності та подальшому зниженню життєвого рівня;
- розподіл наявних витрат на споживання упродовж життя забезпечення гарантованого наявного доходу унаслідок припинення трудової діяльності (ведення бізнесу) чи у старості [83].

Завдання публічної політики у сфері пенсійного забезпечення:

- організація збору і облік надходжень від сплати єдиного внеску й інших коштів відповідно до законодавства, а також контроль за їх сплатою;
- ефективне та цільове використання фінансових ресурсів, удосконалення методів фінансового планування, звітності та контролю за витрачанням коштів;
- забезпечення своєчасного та повного фінансування і виплати пенсій, допомоги на поховання й інших соціальних виплат, що здійснюються за рахунок коштів ПФУ [67];
- формування оптимальної національної пенсійної моделі;
- перерахування страхових внесків спрямованих до НПФ починати з того року, у якому забезпечуватиметься бездефіцитність бюджету ПФУ;
- удосконалення третього рівня пенсійної системи України, який базується на формі добровільного накопичувального пенсійного страхування;
- уточнення вимог до суб'єктів другого рівня пенсійного страхування;
- поліпшення діяльності НПФ [57];
- підвищення та стабілізація рівня життя пенсіонерів;
- встановлення залежності пенсій від трудового стажу і розміру заробітку;
- забезпечення стабільності (зокрема, фінансової) пенсійної системи;
- заохочення громадян до накопичення і відкладання ресурсів на старість;
- створення і впровадження ефективної та дієвої системи адміністрування та управління в системі пенсійного забезпечення [76].

Принципи публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення:

- Безперервність.
- Динамічність.
- Інноваційність.
- Ризикоорієнтованість.
- Солідарна відповідальність.
- Структурність.
- Транспарентність.
- Функціональна спрямованість.
- Широке покриття [23].

– Адекватність [23; 40; 54] – забезпечує достатній соціальний захист для запобігання бідності людей похилого віку (на абсолютному рівні конкретної країни) для всіх верств населення [40]. Розмір пенсійних виплат, роль державних і приватних систем пенсійного забезпечення, охоплення населення НПФ, динаміка приватних пенсій у сукупних пенсійних активах.

– Стійкості – охоплення та економічна важливість приватних пенсійних систем, розмір внесків, економічна активність населення пенсійного віку та ін.).

– Цілісності – законодавче регулювання діяльності пенсійних фондів та їх адміністрування, рівень захисту і комунікації з учасниками системи пенсійного забезпечення, обсяг операційних витрат тощо [54].

– Доступність [23; 40] – відповідає фінансовим можливостям окремих осіб і суспільства і не витісняє надмірно інші соціальні чи економічні вимоги та не має небажаних фінансових наслідків.

– Надійність – здатна протистояти серйозним потрясінням, у т.ч. тим, що виникають через економічну, демографічну та політичну нестабільність.

– Передбачуваність – забезпечує виплати, які: є визначені та гарантовані законодавством і не можуть бути змінені або скасовані інакше, як на законодавчому рівні; містять положення про індексацію, як захист від інфляції, коригування заробітної плати та відсотків до і після виходу на пенсію; максимально усуває «ризик довголіття».

- Справедливість – забезпечує перерозподіл доходу від багатих до бідних

протягом життя, не оподатковуючи при цьому працівників або пенсіонерів поза цією системою; і справедлива система встановлених розмірів виплат забезпечує однакову виплату за службу для всіх груп бенефіціарів відповідно до можливих параметрів перерозподілу доходу.

- Стабільність – є фінансово надійною та може підтримуватися протягом передбачуваного періоду [40].

- Економічна обґрунтованість та фінансова стійкість пенсійної системи.

- Захищеність від політичних ризиків.

- Підтримка зростання національних заощаджень і економічного розвитку країни.

- Свобода вибору, що підвищує зацікавленість і відповідальність громадян за свій добробут у старості.

- Соціальна справедливість, яка передбачає прийнятність, розуміння та підтримку реформи широкими верствами населення [36].

- Системність [23; 75] й інтеграція: Внутрішня організація включає різні складові, які працюють у тісній взаємодії.

- Адаптивність до змін: При демографічних змінах і економічних викликах необхідно впроваджувати нові моделі фінансування і управління, що вимагає гнучкості від адміністративних структур.

- Прозорість і контроль: Для запобігання зловживанням і забезпечення ефективного використання бюджетних коштів, існують механізми контролю та моніторингу, включаючи аудити та звітність [75].

Механізми реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення:

- Законодавчі.

- Мотиваційні.

- Організаційні.

- Страхування.

- Фіскальні.

Інструменти публічної політики щодо пенсійного забезпечення

населення:

- Бюджетні.
- Інформаційні технології.
- Позабюджетні.
- Соціальне партнерство.
- Соціальний діалог.

Інституції публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення:

- Громадські.
- Державні.
- Міжнародні.

Гарантії публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення:

- Економічні.
- Політичні.
- Правові.
- Соціальні.

Ресурси публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення:

- Інформаційні.
- Природні.
- Фінансові [24].

Зрештою варто погодитись, що взаємодія між цими елементами є необхідною умовою для належної реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення, зокрема, для забезпечення своєчасних і точних виплат, обліку пенсіонерів, контролю за фінансовими потоками та забезпечення захисту даних [74]. При цьому належне теоретичне забезпечення цього процесу є важливою передумовою досягнення вищенаведеної мети та цілей відповідної публічної політики.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

2.1 Результати реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення

Необхідність пенсійної реформи була зумовлена декількома соціально-економічними чинниками, зокрема, такими як становлення і розвиток ринкової економіки, формування України як справді соціальної держави, забезпечення адекватного реагування на складну демографічну ситуацію. Пенсійна реформа передбачає вдосконалення системи формування та використання фінансів ПФУ й відповідного механізму публічного управління цим процесом. Все це разом призвело до необхідності створення відповідної правової бази для нової пенсійної системи. Також необхідно було уникнути численних правових колізій і прогалин у правовому регулюванні сфери пенсійного забезпечення населення, які стали наслідком відсутності інституційного базового законодавства у цій царині та децентралізації норм пенсійного права в багатьох правових актах. Відтак слід погодитися, що головною метою пенсійної реформи є забезпечення гідного рівня та якості життя громадян, які упродовж трудового життя сплачували пенсійні внески, не приховуючи своїх доходів [7]. При цьому впровадження солідарної і накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування передбачалося на умовах і в порядку, визначених чинним законодавством України [56].

За 10–20 років може зникнути система солідарності, оскільки виявиться недоступною для домогосподарства, а пенсію зможуть отримувати тільки ті, хто раніше заощаджував самостійно. Пенсійна система в Україні виявляється непривабливою для користувачів, тому що громадянин отримує менше, ніж вклав у неї, що нагадує фінансову піраміду. Отже, навіть немає математичної

ймовірності того, що така система зможе проіснувати довгий час і забезпечити належні пенсії, і ситуація лише погіршується [11]. До повномасштабного військового вторгнення РФ пенсійна система України постійно працювала у кризовому стані, пенсійне забезпечення більшості категорій громадян проводилося на низькому рівні, а розмір пенсій, зазвичай, не досягав розміру мінімальної заробітної плати та не створював передумов для зростання якості життя пенсіонерів. З цією метою був ухвалений курс на продовження реформування української пенсійної системи та доповнення її недержавною складовою, що дасть змогу у майбутньому формувати достатній обсяг фінансових ресурсів і забезпечувати гідний рівень життя населення після досягнення пенсійного віку [81].

Поступове збільшення мінімального страхового стажу, закріплене чинним законодавством, також вплине на цю динаміку, оскільки станом на початок 2024 р. мінімальний страховий стаж становив 30 років, але щорік до 2028 р. зростатиме на 1 рік до досягнення 35 років, що також матиме негативний вплив на середню тривалість перебування громадян на пенсії (табл. 2.1) [93].

Таблиця 2.1 – Вік виходу на пенсію в Україні та кількість необхідного трудового стажу у 2018–2028 рр. [47]

Рік виходу на пенсію	Вік пенсіонера		
	60 років	63 роки	65 років
2018	25	15-25	15
2019	26	16-26	15-16
2020	27	17-27	15-17
2021	28	18-28	15-18
2022	29	19-29	15-19
2023	30	20-30	15-20
2024	31	21-31	15-21
2025	32	22-32	15-22
2026	33	23-33	15-23
2027	34	24-34	15-24
2028	35	25-35	15-25

З прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» в Україні поступово розвивається третій рівень національної пенсійної системи. Наразі створюються та ведуть свою діяльність НПФ, поява яких і розвиток в Україні фондового ринку сприятиме подальшому впровадженню обов'язкового накопичувального пенсійного страхування. Кількість учасників цього рівня поступово збільшується, але не такими значними темпами. Це надає поштовх для поступового розвитку фондового ринку, тому що пенсійні активи учасників НПФ повинні вкладатися у цінні папери й інші інвестиційні продукти, що передбачені вітчизняним законодавством [14]. Нині в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 63 НПФ (з них, 58 – діючі) та 19 адміністраторів НПФ. Крім того, міститься інформація про 1 одноосібного засновника, який прийняв рішення про самостійне здійснення адміністрування створеного ним корпоративного НПФ (отримав ліцензію на провадження діяльності з адміністрування такого НПФ і відповідно до законодавства не потребує внесення до Державного реєстру фінансових установ) [20].

Нині фактично діє «стара нова» пенсійна система, звідси і впливають основні проблеми пенсійної реформи [2]. 2017 р. став ключовим етапом у розвитку публічно-управлінських відносин у сфері пенсійного забезпечення, було визначено такі положення пенсійної реформи: запровадження нових процедур розрахунків за наявним страховим стажем; осучаснення пенсій, що призначені за попередні роки, з урахуванням середньої заробітної плати; повне відновлення пенсійних виплат пенсіонерам, які працюють; змінення порядку визначення розміру мінімальних пенсій; перерахунок розміру пенсій, надбавок, підвищень й інших виплат з урахуванням параметрів прожиткового мінімуму особам, які втратили працездатність; зміна порядку індексації і перерахунку пенсій; зменшення величини оцінки страхового стажу за один рік з 1,35 до 1,0; запровадження єдиного правила призначення пенсій тощо [55].

Нині передбачено запровадження обов'язкової участі в накопичувальному пенсійному забезпеченні для всіх категорій працівників до досягнення 55 років і обов'язкову сплату роботодавцями пенсійних внесків на користь цих

працівників. Так, очікується, що у 2023 р. роботодавці сплачуватимуть 1,0 %, у 2024 р. – 1,5 %, у 2025 р. – 2 % від заробітної плати працівників, а держава співфінансуватиме ці внески порівну з коштів держбюджету [61]. Відзначимо, що зі збільшенням пенсійних контрактів з фізичними особами пов'язане зростання кількості пенсійних контрактів, яка має таку структуру з вкладниками: фізичними особами – 89,5 тис. шт.; фізичними особами-підприємцями – 0,1 тис. шт.; юридичними особами – 6,7 тис. шт. Кількість вкладників упродовж 2022–2023 р. збільшилася на 2,7 тис. вкладників [51].

На фоні змін у правилах виходу на пенсію актуальним залишається питання розміру пенсійних виплат. У 2023 р. середній розмір пенсії в Україні досяг ₴ 4623, що було зумовлено щорічною їх індексацією [95]. Середня пенсія в Україні на початок 2024 р. становить ₴ 5385,25. Уряд прагне, щоб солідарна пенсія для українців становила 30 % від середнього заробітку. Лише третина пенсіонерів отримують виплати, які дорівнюють або перевищують середню пенсію [50]. Середній розмір пенсій в Україні залишається дуже низьким. З 1 квітня 2024 р. зросли пенсії для українців старших за 65 років з повним стажем. Повний стаж складає 35 років для чоловіків і 30 років для жінок. Пенсії для цієї категорії пенсіонерів мають становити щонайменше 40 % від мінімальної зарплати (₴ 8000). Отже, з 1 квітня 2024 р. мінімальний розмір пенсій для вказаної категорії зріс з ₴ 2840 до ₴ 3200. Це вже друге підвищення за рік (з 1 січня 2024 р. пенсії зросли з ₴ 2680 до ₴ 2840), тому загальне підвищення мінімальної пенсії для пенсіонерів з повним стажем з початку 2024 р. становить ₴ 520. Це підвищення стосується лише пенсіонерів віком від 65 років з повним стажем, які не працюють. Працюючих пенсіонерів це підвищення не зачепило. З 1 квітня відбувся автоматичний перерахунок пенсій для 654 тис. працюючих пенсіонерів з урахуванням їх оновленого страхового стажу [36]. Згідно з прогнозом Інституту демографії соціальних досліджень НАНУ (2018 р.), населення України до 2030 р. скоротиться на 6,8 %, при цьому частка працездатного населення знизиться на 12 %, основною причиною є вплив працездатного населення за кордон [45].

На початок 2024 р. в Україні налічується 10516537 пенсіонерів [50].

Мінімальна пенсія в Україні у 2025 р. становить ₴ 2361, а максимальна – ₴ 23610 [50]. Середній розмір пенсії є некоректним, враховуючи наявність спеціальних пільгових пенсій, які призначаються за певні заслуги або у зв'язку з роботою осіб, які виконують певну важку/шкідливу роботу, оскільки розрив між пенсіями й спеціальними («пільговими») пенсіями може сягати більш як 30 разів. І хоча максимальний розмір пенсії не може перевищувати 10 % прожиткового мінімуму [57]. Але це обмеження не поширюється на тих осіб, кому було призначено підвищені пенсії до набрання чинності відповідних законів. Тому, аналізуючи розмір пенсій в Україні та його достатність для забезпечення мінімального економічного добробуту пенсіонерів, доцільно використовувати градацію, запропоновану ПФУ або Державною службою статистики України, а також розрахунки ООН, згідно з якими межа бідності становить \$ 5,5 на день доходу на одну особу [83]. 8,69 млн пенсіонерів України (80,5 % від загальної кількості) отримують пенсію в розмірі менше за \$ 165 на місяць знаходяться нижче межі бідності. При цьому 6,98 млн пенсіонерів отримують в середньому за день дохід не більше ніж \$ 3,2. Майже половина мінімального набору продуктів харчування на місяць може бути придбана лише з пенсії 400 тис. пенсіонерів в Україні, тоді як 4,36 млн осіб повністю витрачають свою пенсію на споживчі потреби [3]. 51 % пенсіонерів отримують виплати менші за ₴ 4 тис. [50]. Якщо військовий стан затягнеться, а національна економіка продовжить занепадати, то, радше за все, відбудеться знецінення національної валюти, що призведе до збільшення кількості пенсіонерів, які опиняться за межею бідності [3].

У 2022 р. ПФУ забезпечив виплату пенсій 10,7 млн громадян на загальну суму ₴ 574,3 млрд., а у 2023 р. – 10,5 млн громадян на загальну суму ₴ 671,4 млрд. відповідно, з яких додаткові видатки, пов'язані з перерахунками пенсій, щонайменше склали ₴ 87,5 млрд. У 2023 р. пенсію отримали понад 10,5 млн громадян на загальну суму ₴ 671,4 млрд., з яких додаткові видатки, пов'язані з перерахунками пенсій, склали щонайменше – ₴ 87,5 млрд. [96]. Втім, попри

наявні труднощі, включаючи зростання заборгованості підприємств, установ і організацій перед ПФУ до ₴ 50,3 млрд. у 2022–2023 роках, Україні вдалося зберегти стабільність пенсійного забезпечення відповідно до зростання вартості життя [100]. Цьому сприяли заходи Уряду, спрямовані на безперебійне фінансування пенсійних виплат [12]. Так, згідно зі Звітом Рахункової палати України, у 2022–2024 роках дефіцит ПФУ покривався за рахунок позик з єдиного казначейського рахунка. У 2022 р. ці позики склали ₴ 161,6 млрд., у 2023 р. – ₴ 68,6 млрд., а в 1-му півріччі 2024 р. – ₴ 46,5 млрд. Важливо, що всі ці позики були погашені у встановлені терміни [95]. Втім, перерозподілених надходжень з ЄСВ до ПФУ не достатньо для своєчасного та повноцінного пенсійного забезпечення. Поліпшити ситуацію можливо лише за умови подальшого впровадження накопичувальної система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [12].

Упродовж 2020–2023 рр. домінантною статтею доходів бюджету ПФУ є власні надходження частка яких коливається від 60,42 % до 59,36 % із тенденцією до зниження. За період 2020 р. абсолютному значенні власні доходи бюджету ПФУ зросли на ₴ 181,37 млрд. (в 1,6 рази) і становлять ₴ 463,12 млрд у 2023 р., що ілюструє ефективну політику Уряду по наповненню бюджету ПФУ. У структурі власних доходів єдиний соціальний внесок займає найбільшу питому вагу із тенденцією до збільшення із 54,6 % у 2020 р. до 60,5 % усіх доходів бюджету ПФУ у 2022 р. і незначним зниженням у 2023 р. до 54,9 %, що є об'єктивним процесом на тлі турбулентності національної економіки внаслідок війни і, відповідно, скорочення кількості функціонуючих суб'єктів господарювання, зростаючого показника еміграції економічно активного населення. У 2023 р. у структурі фінансування надходжень ЄСВ склав значенні надходження від єдиного соціального внеску демонструють зростання на ₴ 173,95 млрд. у 2023 р. порівняно із 2020 р. Це відбувається в основному за рахунок сплати внесків військовослужбовцями, зростання розміру мінімальної заробітної плати й забезпечує своєчасність виплати пенсій. Нарощування доходів ПФУ у 2023 р. спричинило профіцит його бюджету, що дало змогу

здійснити розрахунок за позику із єдиного казначейського рахунку у 2007–2021 рр. У 2023 р. було зареєстровано 2708,8 тис. осіб, які сплачують ЄСВ, що на 16,3 тис. осіб більше, ніж у 2022 р.; з них юридичні особи – 701,7 тис. осіб (25,9 %), фізичні особи – 1975,7 тис. осіб (72,9 %), зайняті незалежною професійною діяльністю (фермерських господарств) – 3,9 тис. осіб (0,1 %). На тлі відкритої військової агресії РФ, кількість зареєстрованих платників ЄСВ зростає, що свідчить про «вихід із тіні» й легалізацію бізнесу [21].

Зрештою слід зазначити, що попри усі намагання держави покращити рівень та якість життя пенсіонерів, переважна їх більшість (представники «широкого загалу») змушені виживати на мізерну пенсію, що фактично свідчить про порівняно низьку результативність реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення.

2.2 Особливості діяльності уповноважених органів публічної влади щодо пенсійного забезпечення населення на місцевому рівні

Про фактичні результати реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення, окрім іншого, можна на підставі аналізу особливостей діяльності ПФУ, зокрема Головного управління ПФУ у Сумській області (далі – ГУ ПФУ), відповідно до покладених на нього завдань:

- забезпечує додержання підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності та громадянами України, іноземцями і особами без громадянства, які на законних підставах перебувають на території України, вимог актів законодавства про пенсійне забезпечення;

- планує у відповідному регіоні доходи та видатки коштів ПФУ, у межах своєї компетенції забезпечує виконання бюджету ПФУ;

- організовує роботу управлінь ПФУ щодо: забезпечення надходжень від сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування, інших коштів,

ведення обліку їх надходжень і платників відповідно до законодавства; надання страхувальникам і застрахованим особам належної інформації; ведення реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соцстрахування; стягнення у передбаченому законодавством порядку своєчасно не нарахованих та/або не сплачених сум страхових внесків, надміру сплачених страхових коштів та інших платежів і виплат; призначення (перерахунку) і виплати пенсій, щомісячного довічного грошового утримання суддям у відставці, допомоги на поховання й інших виплат відповідно до законодавства;

– забезпечує своєчасну та у повному обсязі виплату пенсій, щомісячного довічного утримання суддям у відставці, допомоги на поховання, здійснює страхові виплати та надає соціальні послуги;

– здійснює призначення, нарахування (перерахунок) та виплату житлових субсидій та пільг на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого й рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу, а також надання одержувачам зазначених пільг і житлових субсидій інформації;

– веде облік осіб, які мають право на пільги, а також отримувачів житлових субсидій, внесення відомостей до Єдиного державного реєстру отримувачів житлових субсидій та їх використання, Єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги;

– здійснює призначення (перерахунок) і виплату пенсій комбатантам, особам рядового і начальницького складу й іншим особам;

– здійснює контроль за: використанням страхових коштів, правильністю використання страхувальниками із застосуванням ризик-орієнтованих підходів, а також за веденням і достовірністю обліку та звітності щодо їх надходження та використання; цільовим використанням коштів ПФУ, призначених для виплати пенсій, та щомісячного довічного грошового утримання суддям у відставці, житлових субсидій та пільг на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу, страхових виплат, установами і організаціями, що здійснюють їх виплату і доставку; додержанням вимог законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне

страхування, правильністю нарахування, обчислення, повнотою і своєчасністю сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інших платежів;

- перевіряє стан профілактичної роботи і охорони праці на підприємствах, беруть участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань;

- застосовує фінансові санкції, передбачені законом та умовами договорів з установами та організаціями, що здійснюють виплату і доставку пенсій...

ГУ ПФУ складається з наступних структурних підрозділів:

- управління обслуговування громадян;
- відділ методології і організації роботи з обслуговування громадян;
- відділ розгляду звернень;
- відділ обслуговування військовослужбовців і деяких інших категорій громадян (сервісний центр);

- відділ обслуговування громадян № 1–9 (сервісний центр).

Для того щоб, забезпечити належну взаємодію співробітників Відділу і пенсіонерів, необхідно їх ідентифікувати. Для цього їм необхідно:

- за допомогою відео-конференц-зв'язку в територіальному органі ПФУ;
- особисто звернувшись до будь-якого зручного сервісного центру ПФУ або до відділення АТ «Ощадбанк»;

- через особистий кабінет на вебпорталі електронних послуг ПФУ за допомогою віддаленого кваліфікованого електронного підпису «Дія.Підпис».

Після ідентифікації потенційні пенсіонери за віком мають подати такі документи:

- ідентифікаційний № (реєстраційний № облікової картки платника податків);

- документ, що підтверджує зміну прізвища, імені, по батькові (за потреби);

- документи про стаж, набутий до 01.01.2004 р.: трудова книжка, військовий квиток, диплом про навчання та інші (якщо трудова книжка та інші

документи не оцифровані);

- довідка про заробітну плату до 1.07.2000 р. за будь-які 60 міс. підряд (за бажанням пенсіонера і за умови підтвердження довідки про заробітну плату первинними документами);

- документи, які засвідчують особливий статус особи (посвідчення ветерана війни, учасника ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, донора та інші) – за наявності;

- документи про стаж, що визначено Порядком підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній (постанова КМУ від 12.08.1993 р. № 637);

- паспорт через мобільний за стосунок «Пенсійний фонд».

Після ідентифікації особи, які претендують на пенсію у зв'язку з втратою годувальника, мають подати такі документи:

- документ, що посвідчує особу заявника/законного представника;

- ідентифікаційний номер (реєстраційний номер облікової картки платника податків) заявника / законного представника;

- документи про те, що чоловік (дружина), а в разі їх відсутності – один з батьків, дід, баба, брат чи сестра померлого годувальника незалежно від віку і працездатності не працюють і зайняті доглядом за дитиною (дітьми) померлого годувальника до досягнення нею (ними) 8 років;

- довідка про заробітну плату померлого годувальника за будь-які 60 міс. підряд до 1.07.2000 р. (за бажанням пенсіонера);

- документи, які засвідчують особливий статус померлого годувальника (за наявності);

- документи про вік померлого годувальника (за відсутності таких даних у свідоцтві про смерть чи інших документах);

- свідоцтво про смерть годувальника, або рішення суду про визнання його безвісно відсутнім або інформація з Єдиного реєстру осіб, які зникли безвісти за особливих обставин;

- документи, що підтверджують стаж померлого годувальника у період

по 31.12.2003 р.;

- документи, що засвідчують родинні зв'язки з померлим годувальником;
- документи про перебування членів сім'ї (крім дітей) на утриманні померлого годувальника.

На всіх членів сім'ї, які мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника, призначається одна спільна пенсія, що розподіляється між ними рівними частками. Розмір пенсії становить: на 1 непрацездатного члена сім'ї – 50 % пенсії за віком годувальника; на 2 та більше непрацездатних членів сім'ї – 100 % пенсії за віком годувальника; дітям-сиротам – в указаних розмірах, виходячи з розміру пенсії за віком кожного з батьків. Мінімальний розмір пенсійної виплати у зв'язку з втратою годувальника не може бути менше на одного непрацездатного члена сім'ї 100 %, на двох – 120 %, на трьох і більше – 150 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Пенсія призначається з дня, що настає за днем смерті годувальника, якщо звернення за пенсією відбулося протягом 12 міс. з дня смерті годувальника, якщо пізніше 12 міс. – з дня звернення за пенсією.

Розміри пенсії по інвалідності:

- 100 % пенсії за віком – I група;
- 90 % пенсії за віком – II група;
- 50 % пенсії за віком – III група;

Перелік необхідних документів паспорт для оформлення пенсії по інвалідності:

– ідентифікаційний номер (реєстраційний номер облікової картки платника податків)

– документи про стаж, набутий до 01.01.2004 р.: трудова книжка, військовий квиток, диплом про навчання (на денній формі) та інші (якщо трудова книжка та інші документи, що не є оцифрованими);

– свідоцтво про народження дітей;

– документ, що підтверджує зміну прізвища, імені, по-батькові (за потреби).

Способи подачі документів для оформлення пенсії по інвалідності:

- онлайн: через вебпортал електронних послуг ПФУ, портал Дія;
- особисто: до сервісного центру ПФУ (незалежно від місця реєстрації або проживання)
- поштою: на адресу територіального органу ПФУ (якщо особа тимчасово проживає за кордоном).

Отож, для оформлення пільги/субсидії потрібно заповнити заяву додаток 1, декларацію додаток 2 та акт обстеження побутових умов додаток 3 – який по запиту ПФУ робить управління соціального захисту населення на протязі 5 робочих днів. Також не всі соціальні допомоги має змогу бачити ПФУ, тому слід додатково надавати довідки, як-от: виплата малозабезпеченим, за догляд, довідки з біржі. При опрацюванні заяв на пільги/субсидії спеціалісти ПФУ вручну рахують дохід осіб, які звертаються, тому що програмне забезпечення не передбачає повного автоматичного розрахунку.

Якщо інвалідність настала в період проходження строкової військової служби чи внаслідок поранення, каліцтва, контузії, інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні з 21.11.2013 р. по 21.02.2014 р. (Революції Гідності), у особи, яка звернулася за медичною допомогою у період з 21.11.2013 р. по 30.04.2014 р., пенсія призначається незалежно від тривалості набутого страхового стажу.

Відділ обслуговування громадян № 3 ГУ ПФУ (Роменський район) (далі – Відділ № 3 № 3 ГУ ПФУ) надає більше 40 видів послуг громадянам і за день обслуговує до 70 чоловік. Усі подані заявки по Сумській області потрапляють до відділу обслуговування громадян залежно від району де прописана людина та обробляються спеціалістами. Так, упродовж 2024 р. зокрема співробітниками Відділу № 3 ГУ ПФУ своєчасно опрацьовано загалом 3090 звернень щодо призначення/перерахунку пенсій, з них:

1) Опрацьовано 1364 заяв на призначення пенсій з середнім терміном опрацювання заяв 8 днів; опрацьовано 1726 заяв на перерахунок пенсій з середнім терміном їх опрацювання 7 днів. Із загальної кількості опрацьованих

звернень винесено 49 рішень про відмову в призначенні/перерахунку пенсій.

2) Опрацьовано 3088 звернень щодо призначення/перерахунку субсидій і пільг, у т.ч.: призначено 559 субсидій і 899 пільг; перераховано 1231 субсидій та 399 пільг. Із загальної кількості опрацьованих звернень винесено 548 рішень про відмову, у т.ч.: по призначенню субсидій 253 та 39 пільг; по перерахунку субсидій 226 та 30 пільг.

3) Усі поставлені завдання співробітниками Відділу виконувалися своєчасно, із налагодженням комунікаційних зв'язків і вмінням надавати дієві пропозиції з готовністю їх реалізувати. Крім того, усі завдання виконані з дотриманням правил етичної поведінки і вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

4) Пройдено 7 навчань по підвищенню кваліфікації за загальною професійною (сертифікатною) програмою «Prometheus».

5) Проведено 3 заходи з інформаційно-роз'яснювальної роботи (зустрічі з громадянами, прямі телефонні лінії, медіа заходи тощо).

Отож, уповноважені органи публічної влади Сумської області докладають чимало зусиль для того, щоб упорядкувати процес розрахунку, надання, перегляду та припинення пенсійних виплат мешканцям цього регіону.

2.3 Проблеми з пенсійним забезпеченням населення

Небезпідставно існує усталена думка, що чинна система пенсійного забезпечення населення України є недосконалою. Тож вітчизняна система пенсійного забезпечення стикається з численними викликами і проблемами, які мають серйозний вплив на життя пенсіонерів і фінансову стабільність держави [4]. Означене обумовлене, з одного боку, низкою проблем, що були успадковані й допоки не вирішені від часів СРСР, а з іншого – набуті унаслідок негативного впливу економічних криз, демографічного спаду, надзвичайних ситуацій

епідеміологічного характеру (зокрема, пандемії), повномасштабної військової агресії РФ тощо. При цьому варто, все ж, конкретизувати перелік цих факторів і специфіку їх впливу на систему пенсійного забезпечення населення.

Передусім зазначимо, що наявні нині пенсійні виплати (перш за все через мінімальний їх розмір) не дають змоги забезпечити навіть прийнятні параметри рівня та якості життя пенсіонерів (особливо людей похилого віку). Тому не дивно, що більшість пенсіонерів не влаштовує саме низький рівень наявних пенсій. Водночас, осіб працездатного віку (тих, хто працює чи ще навчається) лякає перспектива отримувати мізерну пенсію, адже вона щорічно зменшується відносно зарплати (за розрахунками, до рівня 25 % у 2030 р.). Прикро, але роботодавці здебільшого не мають особливого бажання сплачувати ЄСВ, що збільшує «навантаження на бізнес». Як своєрідна «компенсація», працівники почасти погоджуються на отримання зарплати «в конвертах», оскільки не відчують різниці між високими та низькими сплатами пенсійних внесків, адже кошти ідуть до «загального казана». При цьому доволі високий рівень видатків з держбюджету на ПФУ не влаштовує державу. Таким чином, маємо ситуацію в солідарній пенсійній системі, коли та не спроможна забезпечити достойні пенсії не лише нинішньому, а і майбутньому поколінням громадян. Такі кроки як збільшення страхового стажу та пенсійного віку, корекція пенсійної формули і перерахунок пенсій часто називають пенсійною реформою, проте це лише параметричні зміни. «Закручування пенсійних гайок» Урядом відбувалося уже чотири рази (2004, 2011, 2014 та 2017 рр.), але це не вирішило наявні проблеми, а лише загостило її. Тому продовження реформування пенсійної системи є вкрай необхідною [2].

Через поточні кризи й існуючою солідарною пенсійною системою, рівень соціального забезпечення українських пенсіонерів був недостатньо високим. Проте, з початком повномасштабної військової агресії РФ проти України, матеріальна підтримка людей похилого віку знизилася до рівня межі бідності, що створює серйозний ризик для пенсіонерів [3].

Варто відзначити, що науковці у своїх публікаціях наводять як окремі

проблеми, так і їх сукупності, а також як просто переліки проблем, так і їх передумови, форми прояви і навіть наслідки. Узагальнення змісту відповідних публікацій дозволив виокремити наступні основні проблеми у чинній системі пенсійного забезпечення населення України:

- зростання загальної чисельності пенсіонерів;
- проблема збереження та використання пенсійних накопичень населення;
- підвищення страхового стажу;
- низький рівень фінансової грамотності населення [5];
- зростання дефіциту бюджету ПФУ [5; 17; 21; 23; 35];
- обмеженість фінансових ресурсів у населення;
- зниження й призупинення темпів зростання показників функціонування НПФ в умовах військового стану [6];
- недосконалість законодавчої бази;
- обмежений і недостатній розвиток фондового ринку [6; 33];
- обмежений інструментарій у сфері аналізу ризиків, пов'язаних з інвестуванням НПФ;
- загальна недостатність кількості кваліфікованих працівників [33; 37];
- нестача компетентного персоналу в управлінні активами НПФ;
- високі ризики інвестування активів НПФ [33];
- низький рівень довіри населення до ПФУ [6] та НПФ [17; 33; 36];
- відсутність зрозумілої та послідовної державної політики щодо накопичувальної складової ПФУ;
- складні бюрократичні процедури створення та функціонування НПФ;
- обмеженість інструментів для ефективного та надійного інвестування пенсійних активів;
- брак чіткої та зрозумілої мотивації для роботодавців щодо участі в такій системі;
- збройна агресія, що підсилює й гіперболізує всі «дитячі» хвороби становлення накопичувальної складової пенсійної системи [34];
- недостатнє стимулювання роботодавців, у т.ч. шляхом надання

податкових пільг [25];

– ПФУ переобтяжена різними виплатами та пільгами, які мали би стати окремими елементами системи соціального страхування і забезпечення [2];

– зниження доходів населення;

– ПФУ продовжує лишатись на межі дефолту через неефективну систему пенсійного забезпечення і брак власних коштів [90];

– масове безробіття [23; 25; 90];

– масштабна внутрішня та зовнішня міграція населення;

– старіння нації [23; 90];

– мінімізація/уникнення сплати пенсійних внесків тими, хто займаються підприємництвом чи ведуть особисте підсобне господарство, які працюють за наймом без договору, є самозайнятими, здають в оренду землі, житла та майно [2; 5; 35];

– значна тінізація економіки [2; 3; 5];

– недорегульованість окремих аспектів законодавства щодо ринку НПФ;

– недостатнє зацікавлення роботодавців у фінансуванні програм НПФ для працівників;

– низький фінансовий потенціал громадян для участі у системі НПФ;

– обмежений вибір фінансових інструментів для інвестування НПФ через відставання розвитку ринку капіталу;

– низький рівень інформаційної освіти щодо ролі й значення НПФ в суспільстві й нестача фінансування цієї системи [36];

– висока ціна членства у НПФ (близько 4 % від нагромаджених пенсійних ресурсів) [81];

– недостатньо ефективний механізм нагляду за діяльністю НПФ, розподілений між регуляторами;

– надмірна зарегульованість інституту НПФ у частині законодавчих вимог, які є неефективними, зокрема щодо адміністраторів НПФ та компаній з управління активами;

– потреба у вкладенні значних коштів у заснування адміністратора чи

компанії з управління активами;

- НПФ потребують значних коштів від звичайного громадянина (учасника фонду) для фінансування самого механізму діяльності (поточної діяльності) цього інституту;

- непоодинокі колізії норм чинного законодавства через неузгодженості правової системи в частині компетенцій органів контролю та нагляду;

- відсутність законодавчо встановлених норм щодо відповідальних за управління ризиками та внутрішній аудит НПФ [53];

- погіршення поточної демографічної ситуації, адже частка осіб у віці, який визнаний старшим за працездатний, постійно збільшується, й призводить до зростання пенсійного навантаження на працююче населення [2; 3; 6; 17; 23];

- суттєве зниження кількості працюючого та працездатного населення [2; 3; 90];

- високий рівень інфляції [2; 3; 19; 23; 90];

- недостатній розмір пенсій (особливо щодо населення з низькими трудовими доходами або обмеженим страховим стажем) [3; 23];

- повномасштабна військова агресія РФ створює значні ризики для осіб пенсійного віку, оскільки більшість із них не лише не можуть залишити межі України, а й не можуть залишити окуповані території та території інтенсивних бойових дій;

- погіршення економічної ситуації в країні;

- фінансова нестійкість національної економіки й недостатніх фінансових ресурсів для виплат пенсій;

- зниження реальної вартості (купівельної спроможності) пенсій;

- великі розбіжності у розмірах пенсій між різними категоріями пенсіонерів, що породжує відчуття несправедливості серед населення;

- велика залежність від державного пенсійного фонду;

- зменшення надходжень до ПФУ;

- зниження можливостей забезпечити адекватні пенсії для майбутніх поколінь пенсіонерів;

- масштабна корупція;
- низькі заробітні плати як «звужена база» для формування податкових надходжень і забезпечення матеріальної підтримки соціально вразливих членів родини (пенсіонерів);
- нині пенсії виплачуються за рахунок поточних внесків працездатного населення [3];
- невідповідність соціальним стандартам розміру основної частини пенсій європейським і неспроможність задовольнити фінансові потреби пенсіонерів;
- наявність значної кількості пенсіонерів пільгових категорій або з особливими умовами призначення пенсійного забезпечення;
- неготовність національної правової системи і економіки України до запровадження обов'язкового недержавного накопичувального пенсійного страхування;
- переважання солідарної системи пенсійного забезпечення та незначний рівень поширеності добровільного недержавного пенсійного забезпечення;
- реформування пенсійної системи відбувається повільно й непослідовно, що зумовлює постійне відкладання на невизначених строк чергового етапу пенсійної реформи [17];
- недостатній контроль з боку держави або слабе регулювання можуть призвести до зловживань, шахрайства і неефективного управління активами ПФУ та НПФ;
- управління ПФУ та НПФ вимагає значних коштів на адміністрування, аудит, забезпечення прозорості та захисту даних;
- багато громадян можуть скептично ставитися до накопичувальної системи через попередній досвід фінансових криз, нестабільність ринків або побоювання щодо можливих зловживань [19];
- механізм виплати щомісячних доплат до пенсій продовжує бути недосконалим у контексті забезпечення рівності прав усіх її отримувачів;
- низький пенсійний вік в Україні порівняно з іншими країнами (вихід на пенсію на ранніх етапах свого життя, що збільшує фінансове навантаження на

ПФУ та скорочує період активного заробітку майбутніх пенсіонерів) [3; 21];

- проблема диспропорції у розмірах пенсій залежно від суб'єкта, періоду призначення пенсії тощо, є дискримінаційною [78];

- індиферентне ставлення громадян до проблеми формування особистих пенсійних накопичень;

- пасивне ставлення підприємств до процесу пенсійного забезпечення працівників через використання системи НПФ [27];

- загальний обсяг податкових надходжень до ПФУ хронічно недостатній для здійснення пенсійного забезпечення;

- дотації з Держбюджету (трансфerti на покриття дефіциту ПФУ) із року в рік невпинно зростають [99];

- низький рівень дохідності пенсійних активів;

- законодавчу неврегульованість окремих питань діяльності ринку НПФ;

- низький рівень довіри населення до НПФ, банківської системи й інших фінансових установ;

- недостатню заінтересованість роботодавців у фінансуванні програм НПФ для працівників;

- низький фінансовий рівень спроможності громадян для участі у НПФ;

- обмежений вибір фінансових інструментів, придатних для інвестування в них пенсійних коштів, унаслідок відставання розвитку ринку капіталу від потреб інституційних інвесторів;

- низький рівень роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі системи НПФ в суспільстві та недостатність її фінансування [4];

- низький рівень доходу від інвестування за високих витрат на адміністрування;

- низький рівень життя населення через недостатню їхню фінансова грамотність;

- неможливість вибору структури активів НПФ (відповідно до віку та рівня оплати праці, рівня сприйняття ризику працівника – учасника корпоративної або приватної пенсійної програми);

- недоступність інформації для ухвалення фінансових рішень;
- недостатня гнучкість структури вкладень активів НПФ при відсутності порівняльних показників ефективності портфелів цих активів [25];
- накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні до тепер знаходиться на стадії створення, і не тільки не функціонує, а й навіть не має чітких законодавчих контурів [91];
- система НПФ в Україні не набула широкого поширення через низький рівень доходів і недовіру населення до фінансових установ [39].

Зрештою варто погодитись, що чинна нині система пенсійного забезпечення в Україні неповною мірою відповідає європейським соціальним стандартам і засадам соціальної справедливості [17]. Саме тому необхідно розробити комплекс заходів, спрямованих на покращання ситуації.

РОЗДІЛ 3

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

3.1 Адаптація до умов України передового світового досвіду щодо пенсійного забезпечення населення

За останніми підрахунками, нині у світі налічується понад 250 пенсійних систем, які є унікальним поєднанням елементів державної та накопичувальної моделі пенсійного забезпечення. Але процес реформування світових пенсійних систем можна умовно об'єднати за трьома ключовими напрямми: цілковитий перехід до накопичувальної системи; збереження і поступове удосконалення державної системи пенсійного забезпечення з одночасним стимулюванням розвитку приватних пенсійних програм; запровадження багаторівневої розподільної та накопичувальної пенсійної схеми з можливістю фінансування з різних джерел. Кожна країна обирала власний напрям розбудови пенсійної системи залежно від її особливостей в політичному та соціально-економічному становищі, але недержавне пенсійне забезпечення для розвинутих економік наразі є невід'ємною складовою [54]. ПФУ має певні подібності з пенсійними системами інших країн, але деяку їх практику (зокрема, англо-американської пенсійної системи) можна також було б запозичити. Наприклад, доречним було б запровадження недержавних солідарних рахунків задля зменшення ризиків накопичувальних систем [12], які представлені обов'язковою та добровільною накопичувальною системою, які доповнюють розподільчий механізм, який, своєю чергою, здебільшого існують на обов'язковому державному рівні, накопичувальний – в добровільних програмах НПФ [5].

Передусім слід звернути увагу на досвід розвинених європейських країн. Так, зокрема, пенсійна система Швеції відповідає соціально-демократичній

моделі, яка складається з трьох частин: державна (базова) пенсія (персональна накопичувальна пенсія призначається з 61 років; гарантована пенсія – з 65 років, фінансує держава та індексує пенсії; умовно-накопичувальна пенсія); пенсія за вислугу років (вклад роботодавця) отримують біля 91,0 % робітників, вона складає 10,0 % від заробітної плати, яка було перед виходом на пенсію; власні пенсійні збереження (приватне пенсійне страхування). Пенсійна реформа передбачала зміну розподільчої на змішану розподільчо-накопичувану системи з фіксованим розміром виплат, але це посилило існуючу нерівність між різними категоріями пенсіонерами [48]. Регулювання системи пенсійного забезпечення здійснюється Соціальним кодексом, який визначає спосіб організації та порядок здійснення соціального забезпечення через соціальне страхування та інші системи пільг і допомог. Соціальне страхування фінансується за рахунок коштів Держбюджету і за рахунок спеціальних платежів від муніципалітетів і приватних осіб [100]. Пенсійне соціальне страхування є предметом відання Агентства соціального страхування, Пенсійного агентства і Податкового агентства, і кожне з цих відомств відповідає за власний напрям контрольної діяльності відповідно до своїх завдань та функцій [16].

У Великобританії поряд функціонують державний та НПФ. Національний фонд трудових заощаджень – це життєздатна, мало-витратна й добре керована система, що є стабільною у довгостроковій перспективі. Користування нею є для роботодавців безоплатним, учасники системи сплачують збір з внесків за ставкою 1,8 % плюс річний збір за управління за ставкою 0,3 % від пенсійного капіталу [43]. Тут знижено витрати на систему пенсійного забезпечення шляхом підвищення пенсійного віку і узгодження його для чоловіків і жінок. Введено обов'язкове НПФ, що спричинило перехід багатьох роботодавців до схем з фіксованими внесками, менш витратними для них, але не так вигідними для працівників [18]. Утворено систему НПФ, які можуть бути організовані у різних формах, кожна з яких придатна для певних цілей і різних верств населення. Участь у НПФ не є обов'язковою, проте у разі відмови особи приймати участь у такій системі вимагається, щоб остання приймала участь в

одній з індивідуальних програм, що пропонують чисельні приватні НПФ [85]. Департамент праці та пенсійного забезпечення – орган державного управління пенсійними фондами, який займається роботою із населенням і здійснює нагляд за якістю наданих послуг у сфері пенсійного забезпечення [45]. Міноборони надає компенсації для придбання особами, які звільняються в запас/відставку, власного житла – при одноразовій виплаті компенсується 30 % його вартості, а при отриманні іпотечного кредиту на покупку індивідуального житлового будинку/квартири військове відомство щомісяця виплачує до £ 200 в рахунок погашення боргу. Під програму забезпечення житлом військовослужбовців, які звільняються в запас/відставку, Міноборони щорічно виділяє понад £ 50 млн бюджетних коштів. Військовослужбовці збройних сил при виході на пенсію після закінчення повного терміну служби та їх дружини (чоловіки) мають право на безкоштовне медобслуговування, безкоштовне (для інвалідів і учасників бойових дій) або частково оплачуване (для окремих категорій) забезпечення медикаментами та санаторно-курортне лікування [32].

У Франції поряд з загальнообов'язковою системою пенсійного страхування організовано додаткове пенсійне забезпечення для керівних співробітників і деяких інших категорій працівників [68]. Працюючі у приватному секторі (65 % всіх працюючих у країні) беруть участь у «спільній схемі»), яка включає два пенсійні плани з уніфікованими умовами CNAVTS (І рівень) і додатковий квазіобов'язковий корпоративний план (ІІ рівень), й має за мету є забезпечення підвищення коефіцієнта заміщення втраченого заробітку учасників із 50 %, які забезпечуються базовою пенсією, до 70–80 % [23; 94]. Умови пенсійного забезпечення різних категорій працівників диференціюються за рівнем ставок, пенсійною формулою і порядок отримання пенсійних виплат. Виплати пенсій, зазвичай, здійснюються у формі щорічних платежів [23]. Національний пенсійний (страхування на випадок старості) фонд представляє пенсіонерів у відносинах з третіми сторонами для управління пенсійними накопиченнями членів і оплати їх базової пенсії. Цей фонд повинен постійно інформувати своїх членів про стан їх пенсійного рахунку, відправляючи їм

інформаційні документи, починаючи з 35-річного віку [87]. НПФ керує рада директорів, яка формулює політику діяльності відповідного фонду, визначає цілі діяльності і забезпечує збереження фінансового балансу. Регіональні фонди знаходяться під наглядом Національного фонду і застосовують заходи, визначені законом або радою директорів [86]. Таким чином, існує корпоративна та державна система контролю за діяльністю НПФ [16].

Через демографічні проблеми в Німеччині провели пенсійну реформу (1992 р.) [28]. Були знижені пенсійні виплати при достроковому виході на пенсію та виплата заохочень за пізній вихід на пенсію, збільшений пенсійний вік. Наразі розмір пенсійних внесків становить 19,3 %. Проведені реформи допомогли зменшити зріст внесків. Базова пенсія з елементами приватної НПФ негативно впливає на демографічні зміни й зміни на ринку праці [26]. Державна пенсія, хоч і є основою майбутніх пенсійних виплат, що дуже часто дозволяє сформувати пенсіонеру гідний рівень життя, категорії населення, що отримує невисоку зарплату, доводиться розраховувати на мінімальні виплати. Щодо виробничої пенсії роботодавець бере на себе всі турботи щодо оформлення цього виду пенсії та здебільшого самостійно утримує пенсійні внески із зарплати працюючого, що, своєю чергою, отримує від держави податкові послаблення та пільги, а від співробітників – лояльність і, з великою ймовірністю, прихильність до свого робочого місця на довгі роки. Мешканці Німеччини будь-якої миті може почати робити відрахування до приватного пенсійного фонду, щоб забезпечити собі додаткову подушку фінансової безпеки після виходу на пенсію. Розмір внесків роботодавців і працівників, інші умови участі у корпоративних планах диференційовані залежно від галузі, сектора економіки та переваг роботодавців. Для отримання такої пенсії необхідно працювати у компанії певне час. При наявності 10-річного стажу працівник вже може на неї розраховувати. Загалом близько 3/5 населення покрито пенсійним страхуванням другого рівня. Ефективне використання добровільних пенсійних систем у країні дозволило збільшити коефіцієнт заміщення втраченого заробітку на 33 % [84]. Кадровим військовим

Бундесверу, які звільняються в запас або відставку, призначається військова пенсія, якщо до моменту припинення їх військової служби вони прослужили не менше 10 років або втратили працездатність при виконанні службових обов'язків. Звільнення в запас або відставку за власним бажанням, за загальним правилом, не тягне за собою права на отримання військової пенсії. Її розмір обчислюється з окладу за військовим званням (якщо військовослужбовець у відповідному військовому званні проходив військову службу не менше 1 року) плюс оклад за штатною посадою плюс квартирною надбавкою. Мінімальний розмір військової пенсії після 10 років військової служби встановлений в 35 % від окладів за військовим званням, штатної посади і квартирної надбавки; за кожний наступний рік (до досягнення вислуги 25 років) нараховується додатково 2 %, а за кожен рік після 25 років – 1 % [32].

Пенсійна система Чехії складається з двох складових елементів, а саме – обов'язкового базового пенсійного страхування (відання Міністерства праці та соціальних справ) й системи додаткових пенсійних заощаджень (компетенція Міністерства фінансів). Велика увага приділяється забезпеченню відкритості та прозорості діяльності НПФ, для їх створення та функціонування необхідний дозвіл, про надання якого приймається рішення на підставі письмових запитів від засновників НПФ Чеського національного банку видаючи дозвіл, він вимагає висновку Міністерства праці та соціальних справ. НПФ повинен регулярно подавати звіти про свою діяльність, включаючи щорічні звіти [99]. Також організовано добровільну систему НПФ. Ці схеми в основному фінансуються за рахунок страхових внесків, які сплачує сам працівник, роботодавець та самозайняті особи [16].

3 жовтня 2017 р. у Польщі (на відміну від інших країн) законодавчо затверджено встановлення пенсійного віку на рівні 65 років для чоловіків (за наявності 25 років трудового стажу) та 60 років для жінок (за наявності 20 років стажу) на противагу 67 рокам, які були встановлені раніше для обох статей. Мотивація даного рішення уряду полягає у забезпеченні робочими місцями молодого покоління та їх швидкому кар'єрному зростанні, що дає позитивні

імпульси в економіці [54].

Досвід країн ЄС щодо віку виходу на пенсію дозволяє припустити, що Україні, ймовірно, буде необхідно підвищити до 67 років пенсійний вік. Але це рішення матиме наслідки, як-от: скорочення середньої тривалості періоду перебування громадян на пенсії, що зменшить час їхнього відпочинку після завершення трудової діяльності [98]. З огляду на тенденції провідних країн ЄС, що мають багаторічну історію впровадження та реформування пенсійного забезпечення для небезпечних/важких робіт, модернізація системи пенсійного забезпечення повинна рухатися в кількох напрямках: поступової заміни пільгового пенсійного забезпечення для окремих категорій професій, у т.ч. тих, котрі можуть бути віднесені до категорії небезпечних і важких робіт, на професійну пенсійну систему з визначеними внесками; упровадження гнучкішого механізму визначення спеціального пенсійного забезпечення для небезпечних або важких робіт на основі вимірних характеристик роботи та ризиків, які вона може спричинити на працюючого; сприяння впровадженню рамки професійної підготовки, перекваліфікації й підвищення кваліфікації для працівників на небезпечних/важких роботах, які мають право дострокового виходу на пенсію, що дасть їм можливість набути навичок, необхідних для продовження кар'єри на інших роботах для пізнішого виходу на пенсію [34].

Пенсійна система США (деяких країн Латинської Америки, Португалії) ділиться на дві складові: обов'язкове державне страхування і добровільне приватне страхування (встановлені виплати та встановлені внески). Перший варіант – це фіксований розмір, який залежить від зарплати та стажу роботи. Другий – інвестована програма. Загальна сума пенсійних внесків в США не має змогу забезпечити пенсіонерам гідний дохід, адже пенсія – це 30,0 % від зарплати. Стабілізувати цей фактор мають добровільні внески. Нині в США функціонує 720 тис. приватних НПФ, які охоплюють 50,0 % всіх працюючих. Хоча пенсійною реформою було збільшено до 67 років вік виходу на пенсію, але ця система заохочує різними надбавками продовжувати працювати і після виходу на пенсію. Нині пенсійна система позитивно функціонує, але урядовці

продовжують її реструктуризувати за успішно діючим зразком [20]. Працюючому американцеві надається змога формувати свою пенсію одночасно у державній, корпоративній та приватній системах накопичення. Корпоративна система накопичення формується за місцем роботи та регулюється державою. Для права на корпоративну пенсію необхідно опрацювати у компанії 5–10 років і робити рівні з роботодавцем відрахування на спеціальні фонди. Охоплення населення працездатного віку у приватних пенсійних системах США становить приблизно 50 %, з них 19 % формують пенсії у добровільних особистих пенсійних планах, 41 % працюючих перебувають у добровільних професійних пенсійних системах, а частина працюючих беруть участь в обох системах [27]. Наразі користуються попитом послуги спеціальних фінансових консультантів, що допомагають населенню ефективно використовувати свої кошти та здійснювати внески до НПФ задля забезпечення гідних пенсійних виплат особі після досягнення нею пенсійного віку [54]. Пенсія будь-якої категорії військовослужбовців, незалежно від виду збройних сил, визначається тільки сумою базового грошового забезпечення і вислугою років. Для розрахунків пенсії використовується коефіцієнт 2,5 %, на який множиться термін військової служби. Так визначається базовий розмір грошової суми, яку повинен щомісяця отримувати кожен запасник (відставник). Але в цілому всі категорії військовослужбовців, які звільняються в запас або відставку після 20 років військової служби, отримують пенсію в розмірі 50 % базового грошового забезпечення. При вислuzі в 30 років ця цифра збільшується на 25 %. Після 40 років служби військові пенсіонери мають право на отримання вже 100 % свого службового окладу. А якщо їм раптом вдається прослужити більше цього терміну, теоретично вони могли б отримувати 102,5 % свого базового грошового забезпечення. Федеральним законодавством введені обмеження на цю суму. Військові пенсіонери отримують свої дивіденди тільки за часовий інтервал, який не перевищує 30 років [77]. Військові пенсіонери мають право безкоштовно проживати з членами сімей у житлових будинках, що перебувають у публічній власності. Протягом решти життя їм надається право

на придбання з істотною знижкою товарів (послуг) в мережі магазинів військової торгівлі і на заправку своїх автомобілів на військових автозаправних станціях, де теж діє оригінальна дисконтна система. Військові пенсіонери мають право працювати в цивільному секторі економіки без обмеження розміру їх заробітку. При наявності права на отримання пенсії від інших відомств колишній військовослужбовець може на свій розсуд вибрати ту, яка його більше влаштує [32]. Призначення пенсій військовослужбовцям США забезпечує Військовий пенсійний фонд, а Департамент фінансів Міністерства оборони США здійснює виплату зазначених коштів [15]. Така організація пенсійних виплат з окремим створенням військового соціального публічного фонду, з одного боку, посилює фінансовий контроль, а з іншого – показує вагомість у суспільстві соціальних гарантій для військових США [70].

У Великобританії, Ірландії, Нідерландах, Німеччині, Франції і Швейцарії обсяг корпоративних пенсійних активів складають від 50 до 150 % від ВВП. Ефективність корпоративного пенсійного страхування підтверджена досвідом багатьох розвинутих країн, в деяких з них 70–80 % працездатного населення беруть участь в програмах корпоративного пенсійного страхування (Норвегія, США, Швейцарія та ін.). Використання даного виду пенсійного страхування зменшить частку державних пенсій відносно добровільної складової, що значно знижує навантаження на державні бюджети. Найвищі % робітникам в Європі гарантують лідери ринку енергетики та автомобільні корпорації. У більшості розвинутих країн пенсіонери мають достатньо високий рівень доходу, в якому основна частка формується за допомогою корпоративних пенсійних програм та особистих накопичень [27]. У середньому пенсіонери отримують пенсію, що становить 58,0–76,2 % від звичного доходу. Найзаможнішими є пенсіонери США. Пенсійні системи Німеччини, США і Швеції доволі чутливо реагують на наявні тенденції демографічного старіння населення, відмову населення від участі в добровільних пенсійних накопиченнях, зменшення частки працюючих, наявні перепони в існуванні розподільчих пенсійних систем [5].

У багатьох країнах проводяться пенсійні реформи, які зводяться до

такого: підвищення пенсійного віку; ускладнення умов здобуття пенсійних прав (Італія, Німеччина, США); зменшення розміру пенсійної виплати (Греція, Італія, Португалія, Угорщина, Швейцарія); збільшення ставки страхового внеску; зміна умов індексації пенсійних виплат (Німеччина, Швеція, Японія); введення у розподільчі системи умовно-накопичувальних схем; запровадження додаткового рівня пенсійного страхування [42].

Виходячи з доказів про негативні наслідки, таких як високі фіскальні й адміністративні витрати, низьке покриття та вигоди для учасників, а також непередбачуваність доходів через ризики ринку капіталу, а також у контексті розповсюджених соціальних і економічних негативних наслідків експерименту 18 країн (зокрема Болгарія (2007), Словаччина (2008), Естонія, Латвія та Литва (2009), Угорщина (2010), Хорватія та Македонія (2011), Польща (2011), Чехія (2016) та Румунія (2017)) скасували приватизацію пенсійних систем, що було спробою фінансового сектору розширити свою роль в системі соціального забезпечення. У країнах, де повна приватизація першого пенсійного рівня була неможливою, деякі схеми або режими були приватизовані, а інші залишалися публічними. У тих країнах, де приватизація була неможливою через високі витрати на перехідний період або суспільний опір, Світовий банк підтримував впровадження нефінансових (умовних) визначених внесків як альтернативу, що має спростити перехідні процеси. Організація активно сприяла приватизації пенсій через політичні консультації, програмне забезпечення для моделювання, створення регуляторних органів і надання фінансової підтримки через кредити [18]. Структурні реформи (повне або часткове заміщення державної системи приватною) трансформують її. Параметричні реформи передбачають невеликі зміни, такі як збільшення віку виходу на пенсію, коригування внесків і формули виплат задля зміцнення фінансової стійкості державної пенсійної системи на довгострокову перспективу і забезпечення безпеки доходів від старості [60; 89].

«Дозрівання» пенсійних систем і зростання витрат на пенсії в довгостроковій перспективі є «нормальним» явищем, яке можна врегулювати за допомогою параметричних реформ [50; 89]. Світовий банк відмовився від

пенсійної приватизації, змінивши керівництво Департаменту соціального захисту, і з середини 2000-х років у його кредитному портфелі не було окремих проєктів пенсійної реформи. Проте у деяких випадках пенсійні реформи можуть бути частиною програм реформування фінансового сектору, технічної допомоги або субкомпонентами інших проєктів [46; 60]. Приватизація пенсій вважалася виправданою мірою для розв'язання проблем старіння населення і забезпечення стійкості пенсійних систем соціального забезпечення. У світі не було жодного випадку (крім Швеції), коли промислово розвинена демократична країна повністю замінила свою державну пенсійну систему приватною, фінансованою за рахунок індивідуальних рахунків [18]. Однак приватизація пенсій не виправдала очікувань. Рівень покриття стагнував або зменшився, виплати погіршилися, а гендерна нерівність підсилилася, що зробило реформи малопопулярними. Значні витрати на перехідний період часто були недооцінені й створили значний фіскальний тиск. До того ж, управління приватним сектором не покращилося, а навпаки, послабилося. Також індустрія приватного страхування сконцентрувалася, що призвело до обмеженого впливу пенсійної реформи на ринки капіталу і економічне зростання у більшості європейських країн, що розвиваються [46; 64].

У зв'язку із постарінням населення в Україні, (як, до речі, і в інших країнах Європи) і надалі відбуватиметься зростання кількості пенсіонерів у розрахунку на одного працюючого, а це загрожує фінансовій спроможності пенсійної системи. Щоб запобігти цьому доведеться підвищувати тарифи внесків до ПФУ, чи зменшувати розміри пенсій. Такі рішення є неприйнятними, адже при підвищенні розмірів тарифів внесків зростатиме частка осіб, які будуть ухилятися від сплати внесків, а зменшення пенсій сприятиме поширенню бідності серед людей літнього віку. Таким чином, альтернативи реформам не існує. Пропонуються такі варіанти: перехід від солідарної системи до системи допомоги після настання старості, яка автоматично настає в 60–65 років; обрахунок пенсії залежить тільки від страхового стажу й ґрунтується на прожитковому мінімумі (наприклад, за

15 років страхового стажу пенсія становитиме один прожитковий мінімум, за 30 – два і т.д.); трансформація солідарної системи в умовно накопичувальну за прикладом Швеції чи Польщі на основі індивідуальних рахунків, де сплачені внески і нарахований на них прибуток обліковуються за єдиною загальнонаціональною методикою [2].

Порівняння вітчизняної та зарубіжної практики пенсійного забезпечення показує, що країни, які мають приблизну чисельність пенсіонерів, як і в Україні мають значно вищі пенсійні виплати. Це зумовлено рядом факторів:

- вищий загальний рівень економічного розвитку (ВВП на душу населення);
- вищий рівень мінімальних заробітних плат, що корелюється із рівнем пенсійних виплат;
- наявність розгалуженої системи пенсійного забезпечення. Тобто, європейська практика підтверджує необхідність функціонування додаткових рівнів пенсійного страхування – накопичувального та добровільного [71].

Зрештою слід зазначити, що не варто ставитися до закордонних практик ґрунтуючись, а потрібно ретельно їх вивчити, виокремити найкращий досвід і лише потім зважено адаптувати його до реалій України.

3.2 Перспективні напрями та засоби реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення

Для вдосконалення публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення доречно таке:

- забезпечити систему, яка дасть можливість захистити вклади населення у НПФ та страхові фонди;
- запровадити персоніфікований облік внесків населення до системи загальнообов'язкового страхування;

- оптимізувати співвідношення між середньою зарплатою та середньою пенсією, враховуючи при цьому страховий стаж і розмір зарплати;

- формувати професійні пенсійні фонди на підприємствах, де існує високий рівень ризику втрати працездатності [2];

- забезпечити фінансову стійкість;

- зменшити розбіжності у розмірах пенсій;

- прозоро і ефективно управління цим процесом;

- раціонально встановити пенсійний вік;

- розширити пенсійне покриття;

- розширити співпрацю з міжнародними гуманітарними організаціями (потрібно включити до переліку осіб, які потребують гуманітарної допомоги, пенсіонерів, які отримують пенсію в розмірі до € 2 тис., а також одиноких пенсіонерів з пенсією до € 3 тис.) [3];

- розробити заходи по усуненню дефіциту бюджету ПФУ [3; 5];

- збільшити розмір пенсійного забезпечення;

- розробити систему збереження та використання пенсійних накопичень;

- підвищити свідомість й фінансову грамотність громадян [5];

- затвердити концепцію кодифікації пенсійного законодавства;

- провести громадські, науково-правові слухання та експертизи, концепції кодифікації пенсійного законодавства зі залученням провідних наукових шкіл соціального права;

- розробити концепцію кодифікації пенсійного законодавства, виходячи із Національної стратегії пенсійної реформи, національного та міжнародного досвіду, досягнень науки права соціального забезпечення, позиції експертів, інститутів громадянського суспільства;

- розробити проєкт пенсійного кодексу на основі відповідної концепції;

- урахувати міжнародні (європейські) соціальні стандарти [80];

- відповідати концепції кодифікації пенсійного законодавства;

- забезпечувати суспільний і загальнодержавний консенсус;

- комплексно регламентувати відносини із пенсійного забезпечення;

- мати чітко визначену, мету, завдання та принципи [29];
- визначати питання правового статусу окремих категорій пенсіонерів;
- отримати суспільне схвалення через відповідні громадські, наукові й інші обговорення;
- передбачати консультування уряду, парламенту з експертами щодо затвердження основних пенсійних соціальних гарантій та стандартів;
- положення мають бути викладені достатньо зрозуміло та доступно, що буде унеможливлювати неоднозначне їх тлумачення;
- потребувати належної експертизи: громадської, наукової, міжнародної тощо [9];
- впровадити накопичувальну пенсійну систему (накопичувальні пенсійні рахунки є обов’язковими для всіх, але, крім того, людина може мати «професійні» пенсійні накопичення та рахунки в НПФ);
- заохотити родини до народжуваності, проте у далекій перспективі через 20–25 років;
- індексація пенсій щороку;
- підвищити надійність НПФ і стандартизація правил гри для них відповідно до стандартів ЄС;
- підвищити пенсійний вік [11];
- модернізувати систему публічного управління у сфері пенсійного забезпечення;
- створити умови для стимулювання економічно активного населення;
- підвищити прозорість ПФУ подолання тіньової економіки [12];
- створити додаткову опору – добровільну накопичувальну систему, яка дозволить здійснювати громадянам додаткові індивідуальні пенсійні накопичення на старість через Казначейство [92];
- запровадити децентралізовану модель функціонування накопичувальної пенсійної системи, відмінною рисою якої є відкриття кожному учаснику індивідуального пенсійного рахунку, на який працівники і роботодавець здійснюють пенсійні внески [91];

– використати кошти обов’язкових накопичувальних пенсійних систем (Рівень II) для покриття дефіциту держбюджету, фінансування нестачі коштів у солідарній системі (Рівень I) загальнообов’язкового державного пенсійного страхування або інших цілей, не пов’язаних із накопичувальною пенсійною системою [88];

– мінімізувати витрати держави на нагляд;
– мінімізувати адміністративні витрати учасників системи за рахунок використання ефекту «економії від масштабу»;

– забезпечити державний контроль за сплатою внесків;
– забезпечити прозорість та зрозумілість системи для її учасників;
– зменшити ризики, що пов’язані з втратою пенсійних активів;
– забезпечити конкуренцію у сфері публічного управління пенсійними активами [22];

– встановити обов’язок участі в системі НПФ для усіх категорій працюючих громадян до досягнення такими особами 55 років і в обов’язковому порядку сплату їхніми роботодавцями страхових пенсійних внесків на користь цих найманих працівників;

– передбачити, що роботодавцями сплачуватиметься 1,0 % в 1-му році запровадження, 1,5 % в 2-му році та 2,0 % в наступних роках від загального розміру зарплати найманих працівників, а також держава співфінансує дані внески на засадах паритетності з коштів держбюджету у межах до 3 % від середнього розміру зарплати залежно від виду економічної діяльності; працівник (за бажанням) може збільшити розмір своїх самостійних страхових внесків;

– визначити правові, економічні і організаційні засади загальнообов’язкового накопичувального пенсійного забезпечення в Україні, які дозволяють забезпечити потрібні регулятивні і організаційні умови щодо впровадження другого рівня вітчизняної системи пенсійного забезпечення;

– вирішити завдання щодо посилення рівня соціальної захищеності громадян та економічного зростання країни, позаяк індивідуальні накопичення

осіб, сформовані у обов'язковій накопичувальній системі, в подальшому інвестуються у економіку;

- впровадити обов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення, як один з додаткових елементів пенсійної системи (тобто, 2-й рівень), метою якого є формування пенсійних накопичень;

- залучити потужний внутрішній довгостроковий інвестиційний ресурс;
- збільшити сукупний коефіцієнт заміщення як головний індикатор достатності пенсійних виплат;

- підвищити рівень соціального захисту осіб пенсійного віку;
- розвивати систему пенсійного забезпечення громадян;
- сприяти збільшенню інвестицій у економіку країни;
- створити правове підґрунтя для введення другого рівня пенсійної системи, як-от обов'язкової накопичувальної частини пенсійного забезпечення;

- трансформувати систему пенсійного забезпечення громадян України завдяки створення додаткової її опори – обов'язкової накопичувальної системи;

- здійснити додаткові індивідуальні пенсійні накопичення на старість;
- здійснити інвестування внесків на протязі усього періоду накопичення;
- контролювати за накопиченням коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку особи;

- отримати по досягненню пенсійного віку додаткові пенсійні виплати за рахунок внесків у обов'язкову накопичувальну пенсійну систему;

- підвищити рівень пенсійного забезпечення з виходом на пенсію;
- сформувати обов'язкові особисті пенсійні накопичення, які забезпечать в майбутньому додатковим, до їх пенсій з солідарної системи, джерелом пенсійних виплат, що своєю чергою покращить їм забезпечення при досягненні старості;

- успадкувати кошти, які накопичені на індивідуальному пенсійному рахунку [14];

- диверсифікувати ризики й підвищити фінансову стійкість пенсійного забезпечення;

- забезпечити функціонування змішаної моделі пенсійного страхування, яка поєднує всі три рівні такого страхування;
- зменшити навантаження на держбюджет, водночас надаючи громадянам більше можливостей для формування власної «пенсійної подушки»;
- стимулювати громадян до відповідального фінансового планування та дає можливість використовувати накопичені кошти для інвестицій у розвиток економіки;
- формувати додаткові пенсійні виплати, залежно від рівня внесків і успішності інвестицій [19];
- доопрацювати норми правового регулювання корпоративних пенсійних програм як особливої сфери правовідносин на стику громадянського, трудового та фінансового права;
- модернізувати механізми стимулювання створення та розвитку корпоративних пенсійних систем;
- надати роботодавцям і працівникам, які беруть участь у корпоративних пенсійних програмах податкові переваги;
- створювати спеціальні програми для окремих категорій працівників з урахуванням регіональної чи галузевої специфіки;
- стимулювати державою виплати «білої» зарплати;
- удосконалювати правове регулювання діяльності НПФ [27];
- запровадити 2-й рівень пенсійного забезпечення, що надасть змогу урізноманітнити джерела одержання виплат пенсій і забезпечити їх прийнятний рівень [1];
- вирішити питання з кількістю НПФ, із нерівномірним розміщенням фондів по Україні;
- вирішити проблеми наявної непрозорої конкуренції шляхом посилення захисту прав споживачів;
- надати можливість запровадження системи управління ризиками, яка передбачає інвестування в ліквідні інструменти з низьким рівнем ризику, які перебувають в обігу на розвинутих ринках;

- посилити взаємодію регуляторів, які здійснюють контроль за діяльністю НПФ;
- забезпечити подальший розвиток державного регулювання діяльності НПФ і вдосконалення пенсійного законодавства, зокрема спрощення механізму функціонування та забезпечення зрозумілості пенсійної системи для громадян і роботодавців;
- впровадити систему публічної оцінки фінансового стану НПФ шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів і введення в дію системи розкриття інформації про недержавні пенсійні фонди [33];
- розробити й запровадити податкові пільги у випадку, коли роботодавець створює корпоративний НПФ;
- узаконити дозволи щодо використання коштів корпоративного НПФ для інвестування інновацій;
- створювати позитивний імідж і надавати перевагу на різних конкурсах, тендерах тим підприємствам, які мають корпоративні НПФ;
- поширити практику укладання договорів добровільного страхування додаткової пенсії зі страховими компаніями роботодавцями на користь своїх робітників, що створить додаткове джерело пенсійних виплат і знизить фінансове навантаження на держбюджет, а також стало би суттєвою мотивацією для робітників залишатися в країні й працювати на підприємствах національної економіки;
- покращити фінансову грамотність населення й навчати молодь накопичувати завчасно кошти на забезпечення себе на пенсії [38];
- об'єднати органи державного регулювання фінансового ринку в Україні та створити мегарегулятора щодо діяльності НПФ;
- імплементувати в законодавство України Директиву 2016/2341 ЄС від 14.12.2016 р. в частині функцій управління ризиками та внутрішнього аудиту НПФ;
- скасувати нормативно-правові актів, які на практиці засвідчили свою неефективність у частині регулювання діяльності НПФ, з одночасним

ухваленням нових актів законодавства, які б «здешевили» механізм створення та функціонування інституту НПФ;

- запровадити правові норми, що встановлюють заборону (зокрема, НБУ) втручатися в діяльність НПФ у частині повернення їхніх активів неплатоспроможними банками і здійснення інвестиційної діяльності з підстав, що прямо не передбачені Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення», а також встановити правові підстави для персональної відповідальності посадових осіб за такі дії [53];

- ввести персональну відповідальність кожного члена суспільства за його доходи в період настання пенсійного віку, що, відповідно, забезпечить ефективне/результативне виконання соціальної функції держави й підвищить рівень соціальної захищеності населення;

- урізноманітнити пенсійні послуги (розробити пенсійні програми за гнучкими умовами, запровадити мультивалютні пенсійні рахунки, надати можливість платникам внесків за нагальної потреби знімати кошти з рахунку);

- створити нові види НПФ. У зв'язку зі завершення адміністративної реформи досить доцільним є створення територіальних НПФ, що буде сприяти розвитку ОТГ, забезпечить останнім джерело інвестицій в пріоритетні галузі/сфери національної економіки, а також підвищить довіру населення до даного виду накопичення пенсійних активів, оскільки діяльність фонду неформально обмежуватиметься рамками певної території;

- знайти надійні й ліквідні інструменти для реалізації інвестиційної політики НПФ;

- оптимізувати і удосконалити систему управління ризиками НПФ, що забезпечить збереження пенсійних активів і гарантуватиме отримання доходів від фінансування фондом інвестиційних проєктів;

- врегулювати економічну кон'юнктуру (питань зайнятості населення, оплати праці, демографічних чинників тощо);

- провести роботу над фінансовою грамотністю населення, що забезпечить розуміння широкими масами суспільства механізму дії НПФ [54];

– укласти міжнародні двосторонні договори (угоди) в сфері пенсійного забезпечення військовослужбовців і членів їх сімей з різними країнами, що створить правову основу захисту пенсійних прав зазначеної категорії осіб і потребує всебічної підтримки;

– гарантувати право на отримання належної пенсії незалежно від того, де проживає громадянин, якому призначено пенсію [62];

– створити й підтримати інструменти для пенсійних інвесторів, які дозволяють розподіляти активи між різними типами цінних паперів (акції, облігації, нерухомість, іноземні інвестиції);

– забезпечити розвиток і впроваджувати нові фінансові інструменти для пенсійних фондів, таких як індексні та спеціалізовані фонди, які дозволяють знижувати ризики і водночас забезпечувати стабільний дохід [65];

– посилити контроль діяльності НПФ з боку державних органів, що забезпечить можливість ефективного використання активів НПФ;

– активніше зацікавити населення державою щодо приймання участі в НПФ, що суттєво знизить рівень навантаження на існуючу пенсійну систему;

– створити корпоративні НПФ юридичними особами, що підвищить імідж підприємств і допоможе вирішити ряд соціальних, економічних і фінансових проблем [79];

– детінізувати ринок праці, що передбачає як здійснення контролю за використанням трудового потенціалу роботодавців, так і усвідомлення найманими працівниками того, що від їх накопичень у активному працездатному віці залежить рівень майбутнього пенсійного забезпечення;

– забезпечити зростання довіри населення до державних інституцій та пошук інструментів щодо ефективного інвестування коштів накопичувального пенсійного фонду;

– забезпечити активне проведення масово-роз'яснювальної роботи серед громадян стосовно важливості пенсійного накопичення та забезпечення гідної старості. В цьому аспекті доцільно спрямувати усі зусилля фахових установ, навчальних закладів, професійних центрів із перекваліфікації на проведення

заходів щодо популяризації фінансової грамотності серед населення в контексті пенсійного забезпечення;

- забезпечити законодавче підґрунтя розподілу коштів НПФ за вкладеннями у національній та іноземній валюті задля уникнення інфляційних коливань і збереження заощаджень;

- провести загальний моніторинг усіх інструментів недержавного пенсійного страхування для оцінки і аналізу розвитку НПФ в цілому;

- визначити систему стимулів, що спонукатиме до добровільної участі у всіх формах недержавного пенсійного страхування;

- розробити та реалізувати концепцію інтегрованого показника розвитку пенсійної системи;

- забезпечити державний захист інвестованих пенсійних коштів за НПФ від неповернення під час процедур ліквідації емітентів цінних паперів і банків чи визнання їх неплатоспроможними [69];

- забезпечити високу захищеність банківських депозитів від крадіжок, оскільки сховища обладнані сучасними системами безпеки (у порівнянні з приватними будинками);

- обґрунтувати ефективність/результативність й постійне проведення заходів у напрямі поліпшення відношення населення до інститутів НПЗ, формування міцних гарантій щодо здійснення майбутніх пенсійних платежів;

- дослідити проблему у сучасному нормативно-правовому забезпеченні та виправлення допущених помилок, законодавчого регулювання діяльності усіх учасників НПЗ України;

- провести урядову політику у напрямі підвищення рівня доходів і поліпшення добробуту в суспільстві;

- забезпечити післявоєнну стабілізацію функціонування української фінансової системи;

- вкладати на пенсійні рахунки у банках супроводжуватиметься нарахуванням складних відсотків, що суттєво примножуватиме обсяг заощаджень у порівнянні зі зберіганням валюти в домашніх умовах;

- започаткувати цільові програм для українців, котрі будуть мати на меті доведення інформації про особливості діяльності та позитивні сторони НПЗ;
- забезпечити популяризацію і створення позитивного іміджу приватним пенсійним програмам на вітчизняних компаніях [81];
- посилити фідучіарної відповідальності керівних органів НПФ;
- суттєво вдосконалити систему ризик-менеджменту як на рівні НПФ, так і провайдерів, що надають їм послуги;
- створити ефективні/результативні податкові стимули для роботодавців з метою поживлення їх участі в системі [82].

Підбиваючи проміжний підсумок, слід зазначити, що для реального (а не декларативного) покращання параметрів публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення необхідно реалізувати комплекс заходів за різними рівнями (локальному, місцевому, регіональному, національному) та напрямками (ПФУ та НПФ).

ВИСНОВКИ

1. З'ясування значення пенсійного забезпечення – гарантована державою система заходів щодо забезпечення громадян у старості, на випадок хвороби, втрати працездатності – є важливою складовою життя тих верств населення, які можуть розраховувати не лише на себе та своїх близьких, а і на державні та приватні пенсійні фонди. Через необхідність забезпечення цієї конституційної гарантії та усунення відповідних протиріч між суб'єктами цього процесу актуалізується питання належної реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення – процесу максимально повної реалізації та узгодження уповноваженими органами публічної влади інтересів особи, суспільства та держави на різних рівнях територіальної організації в умовах функціонування дієвих механізмів громадського контролю за усіма етапами.

2. Дослідження елементи реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення є складною системою, як сукупність наступних елементів: суб'єкти, об'єкти, мета, цілі, завдання, принципи. Суб'єктами є уповноважені органи публічної влади різних рівнів, які прямо/опосередковано долучені до формування та/чи реалізації відповідної публічної політики; а об'єктами – нинішні та потенційні пенсіонери, пенсійні фонди. Метою є створення умов для функціонування соціально-економічної системи країни, які слугують забезпеченню стабільності пенсійної системи й добробуту громадян; надання соціального захисту (підвищення добробуту) осіб, які втратили працездатність.

3. За результатами оцінки результатів реалізації публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення виявлено таке: на початок 2024 р. в Україні налічується 10516537 пенсіонерів; мінімальна пенсія в Україні у 2025 р. становить ₴ 2361, а максимальна – ₴ 23610; лише третина пенсіонерів отримують виплати, які дорівнюють або перевищують середню пенсію; до

повномасштабного військового вторгнення РФ пенсійна система України постійно працювала у кризовому стані, пенсійне забезпечення більшості категорій громадян проводилося на низькому рівні, а розмір пенсій, зазвичай, не досягав розміру мінімальної заробітної плати та не створював передумов для зростання якості життя пенсіонерів; поступове збільшення мінімального страхового стажу, закріплене чинним законодавством, також вплине на цю динаміку; нині фактично діє «стара нова» пенсійна система, звідси і впливають основні проблеми пенсійної реформи; за 10–20 років може зникнути система солідарності, оскільки виявиться недоступною для домогосподарства, а пенсію зможуть отримувати тільки ті, хто раніше заощаджував самотійно.

4. Виокремлено для подальшої адаптації до умов Україні такий передовий світовий досвід щодо пенсійного забезпечення населення: органічне поєднання трьох рівнів пенсійної системи, а також здійснення соціального забезпечення через соціальне страхування та інші системи пільг і допомог (Швеція); введення обов'язкових НПФ, що спричинило перехід багатьох роботодавців до схем з фіксованими внесками; впровадження програми забезпечення житлом військовослужбовців, які звільняються в запас/відставку (Великобританія); умови пенсійного забезпечення різних категорій працівників диференціюються за рівнем ставок, пенсійною формулою і порядок отримання пенсійних виплат (Франція); роботодавець бере на себе всі турботи щодо оформлення цього виду пенсії та здебільшого самотійно утримує пенсійні внески із зарплати працюючого, що, своєю чергою, отримує від держави податкові послаблення та пільги, а від співробітників – лояльність і, з великою ймовірністю, прихильність до свого робочого місця на довгі роки; кадровим військовим Бундесверу, які звільняються в запас або відставку, призначається військова пенсія (Німеччина); забезпечення робочими місцями молодого покоління та їх швидкому кар'єрному зростанні, що дає позитивні імпульси в економіці (Польща); працюючим особам надається змога формувати свою пенсію одночасно у державній, корпоративній і приватній системах накопичення;

надання послуг спеціальних фінансових консультантів, що допомагають населенню ефективно використовувати свої кошти та здійснювати внески до НПФ задля забезпечення гідних пенсійних виплат особі після досягнення нею пенсійного віку; незалежно від виду збройних сил, пенсія будь-якої категорії військовослужбовців визначається тільки сумою базового грошового забезпечення і вислугою років (США).

5. Запропоновано для подальшої реалізації комплекс заходів за пріоритетними напрямками для подальшого вдосконалення публічної політики щодо пенсійного забезпечення населення: оптимізувати співвідношення між середньою зарплатою та середньою пенсією, враховуючи при цьому страховий стаж і розмір зарплати; затвердити концепцію кодифікації пенсійного законодавства; впровадити накопичувальну пенсійну систему (накопичувальні пенсійні рахунки є обов'язковими для всіх, але, крім того, людина може мати «професійні» пенсійні накопичення та рахунки в НПФ); створити умови для стимулювання економічно активного населення; мінімізувати адміністративні витрати учасників системи за рахунок використання ефекту «економії від масштабу»; зменшити ризики, що пов'язані з втратою пенсійних активів; забезпечити прозорість та зрозумілість системи для її учасників; підвищити рівень соціального захисту осіб пенсійного віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Біла-Тіунова Л.Р. Пенсійна система України та досвід світової практики. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Вип. 1. С. 58–61.
2. Богач М.М., Рубай О.В., Верзун А.А. Вітчизняна система пенсійного забезпечення – необхідність реформування. *Адаптивне управління: теорія і практика*. (Серія: Економіка). 2020. Вип. 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp_2020_9_15. (дата звернення: 18.08.2025).
3. Бондаренко Н.В., Улянич Ю.В., Деркач Т.А., Андрусішина Н.В. Система пенсійного забезпечення в Україні. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2023. Вип. 102. С. 82–91.
4. Брагін С., Макаренко О. Недержавні пенсійні фонди на неефективному фондовому ринку: приклад України. *Вісник НБУ*. 2011. № 2. С. 44–47
5. Волохова І.С. Зарубіжний та вітчизняний досвід реформування пенсійної системи. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2020. № 3–4. С. 50–58.
6. Гаврилук В.М. Недержавні пенсійні фонди: аналіз динаміки та тенденцій розвитку в умовах війни. *Ефективна економіка*. 2024. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2024_11_32. (дата звернення: 18.08.2025).
7. Гбур З.В. Розвиток публічно-управлінських правовідносин у сфері пенсійного забезпечення. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2023. Вип. 33. С. 180–184.
8. Городянська Л. Технологія цифрової адаптації даних грошового та пенсійного забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. (Серія: Військово-спеціальні науки). 2023. Вип. 1. С. 27–31.
9. Гуменюк В.Є. Напрями вдосконалення законодавчої бази публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. (Серія:

Юридичні науки). 2021. Т. 32(71). № 2. С. 41–46.

10. Дешко Л.М. Денонсація угоди про гарантії прав громадян держав – учасниць СНД у галузі пенсійного забезпечення та роль принципів справедливості, рівності, правової визначеності, легітимних очікувань в механізмі забезпечення контролю над використанням влади державою та захисту людини від свавільних дій держави. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. С. 118–126.

11. Дудченко Н.В. Виклики сучасної пенсійної реформи. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 55. С. 166–170.

12. Жовнірчик Я. Модернізація сучасної системи державного управління у сфері пенсійного забезпечення в умовах війни та у повоєнні роки. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2025. № 27. С. 10–32.

13. Жук О.Б. Імплементация зарубежного опыта при реформировании системы пенсионного обеспечения Украины. *The Caucasus: Scientific journal of academic research*. 2017. Vol. 18. Is. 03. P. 4–10.

14. Зварич О.І., Волошин В.В. Законодавчі передумови впровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип. 20(1). С. 327–344.

15. Зеленко Н., Зеленко В. Пенсійне забезпечення військовослужбовців США: уроки для України. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 1. С. 86–91.

16. Іщук А.М. Досвід європейських країн у сфері організації управління пенсійними фондами. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2020. № 8. С. 83–89.

17. Іщук А.М. Недоліки сучасної системи пенсійного забезпечення України та виклики їй. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2022. Вип. 27. С. 25–30.

18. Іщук А.М. Реформування системи пенсійного забезпечення в європейських країнах. *Суспільство та національні інтереси*. 2024. № 4. С. 1004–1012.

19. Кацьора О.В., Штефан І.С. Перспективи впровадження

накопичувального рівня пенсійного страхування в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. (Серія: Педагогіка. Соціальна робота)*. 2025. Вип. 1. С. 69–72.

20. Квас В.О., Будякова О.Ю., Романчук М.В. Сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Інтернаука. (Серія: Економічні науки)*. 2023. № 10(1). С. 108–115.

21. Кнейслер О., Спасів Н., Сорока М., Дідик В. Пенсійне забезпечення в Україні: виклики та загрози в умовах війни. *Облік і фінанси*. 2024. № 4. С. 125–139.

22. Концепція розбудови другого рівня пенсійної системи / Національна комісія з цінних паперів і фондового ринку. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/documents/proekt-kontsepts-rozbudovi-drugogo-rvnyapensyno-sistemi/> (дата звернення: 18.09.2025).

23. Копилюк О.І., Музичка О.М. Накопичувальне пенсійне забезпечення в системі трансформаційних пріоритетів післявоєнної відбудови України. *Бізнес Інформ*. 2024. № 6. С. 263–269.

24. Король Т.І. Пенсійна система в контексті соціальної безпеки та соціального захисту населення: понятійно-категорійний аспект. *Наукові інновації та передові технології». (Серія: Управління та адміністрування. Право. Економіка. Психологія. Педагогіка)*. 2022. № 9(11). С. 395–408.

25. Кравченко Є.В. Особливості функціонування зарубіжних пенсійних систем в сучасних умовах. *Сучасні фундаментальні й прикладні дослідження*. 2019. № 2. С. 48–51.

26. Кулікова Є.О. Аналіз і дієвість пенсійних реформ в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2019. № 1. С. 64–70.

27. Кулікова Є.О. Корпоративне пенсійне страхування: світові тенденції та перспективи розвитку для України. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2022. № 5–6. С. 28–34.

28. Кулікова Є.О. Сучасний стан і перспективи солідарної системи пенсійного страхування в Україні. *Науковий вісник Ужгородського*

національного університету. 2018. Вип. 19. С. 71–75.

29. Кучма О.Л. Перспективи систематизації законодавства у сфері соціального страхування. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 218–224.

30. Левченко І.А. Зарубіжний досвід діяльності систем пенсійного забезпечення та можливості його використання в українських умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 8. С. 79–82.

31. Лепетан І. Сучасні тенденції недержавного пенсійного страхування: аналіз та перспективи для українських підприємств. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2024. Вип. 6. С. 322–332.

32. Мазуренко Л.І. Закордонний досвід пенсійного забезпечення військовослужбовців. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2023. № 1. С. 32–37.

33. Майстер А.В., Кулагіна І.І. Недержавні пенсійні фонди: сучасний стан і перспективи розвитку в Україні. *Бізнес Інформ*. 2023. № 12. С. 324–330.

34. Макаренко О.І., Шевкун Т.В., Шелудько Н.М. Пенсійна система України в умовах соціо-економічних дисбалансів. *Фінанси України*. 2024. № 12. С. 25–36.

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

36. Марценюк О.В., Руда О.Л., Олексієнко Є.І. Участь банків і страхових компаній у формуванні системи недержавного пенсійного страхування. *Ефективна економіка*. 2024. № 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2024_7_84 (дата звернення: 28.08.2025).

37. Мацук З. Недержавні пенсійні фонди: прагматика та проблематика діяльності в Україні. *Вісник економіки*. 2021. № 3. С. 41–52.

38. Мельник Т.А., Коцюрба О.Ю. Сучасний стан пенсійного страхування в Україні. *Центрально-український науковий вісник. (Серія: Економічні науки)*. 2023. Вип. 10. С. 194–202.

39. Мельниченко О.А. Пенсійне забезпечення населення: сутність та особливості державного регулювання. *Державне регулювання науково-освітнього забезпечення підготовки конкурентоспроможних фахівців у сфері цивільного захисту*: матеріали конф., 19–20 березня 2014 р. Харків: Вид-во НУЦЗУ, 2014. С. 108–110.

40. Міндрова З. Пенсійна система України на сучасному етапі: проблеми та шляхи їх вирішення. *Journal of Innovations and Sustainability*. 2023. Vol. 7. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jouinnnsus_2023_7_2_7. (дата звернення: 28.08.2025).

41. Мороз О.Ю. Публічне управління в Україні: проблеми становлення та ефективності. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 34. С. 41–47.

42. Надрага В.І. Фінансові ризики розбудови пенсійної системи в Україні: демографічний аспект. *Фінанси України*. 2015. № 1. С. 79–86.

43. Обов'язкові накопичувальні пенсійні системи (2-й рівень). Міжнародний досвід: уроки для України. Київ, 2018. URL: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Mandatory-Retirement-Savings_Pillar-2_February2018_ua.pdf (дата звернення: 28.08.2025).

44. Огляд основних підсумків роботи Пенсійного фонду України за 2018 рік. URL: <https://www.pfu.gov.ua/367997-oglyad-osnovnyh-pidsumkiv-roboty-pensijnogofondu-ukrayiny-za-2018-rik/> (дата звернення: 20.08.2025)

45. Огляд системи пенсійного забезпечення в Великобританії. URL: <https://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/GB2.pdf> (дата звернення: 28.08.2025).

46. Основні питання реформування пенсійної системи в Україні: проєкт USAID «Трансформація фінансового сектору». 2018. http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Key-Issues-in-Pension-System-Reform-in-Ukraine_Aug2018_UA.pdf. (дата звернення: 28.08.2025).

47. Пенсійна реформа. Українське національне інформаційне агентство URL: <https://pension.ukrinform.ua> (дата звернення: 28.08.2025)

48. Пенсійна система Швеції. URL: <http://madan.org.il/ru/news/>

pensionnayasistema-shvecii (дата звернення: 20.08.2025).

49. Пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та членів їх сімей: довідник. URL: <https://social.mil.gov.ua/wp-content/uploads/2024/03/pensijne-zabezpechennyavijskovosluzhbovcziv.pdf>. (дата звернення: 18.08.2025).

50. Пенсійний фонд України. Офіційний веб-сайт. URL: <http://www.pfu.gov.ua> (дата звернення: 13.08.2025).

51. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.06.2023. Національна комісія з цінних паперів і фондового ринку. URL: https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/npf_2_kv-2023.pdf (дата звернення: 30.10.2025).

52. Погребняк С.П. Вимоги до нормативно-правових актів, які впливають з принципу правової визначеності. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3. С. 42–53.

53. Поліщук Р.М. Проблематика фінансового правового регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. (Серія: Політологія. Соціологія. Право). 2021. № 1. С. 162–168.

54. Пономарьова О.Б., Мона Н.В. Напрями модернізації діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні шляхом впровадження зарубіжного досвіду. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2023. № 4. С. 122–127.

55. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій. Закон України від 03 жовтня 2017 р. № 2148-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/> (дата звернення: 18.08.2025).

56. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Закон України від 09 липня 2003 р. № 1058. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 18.08.2025).

57. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи. Закон України від 08 липня 2011 р. № 3668-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17#Text> (дата звернення: 18.08.2025).

58. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та

деяких інших осіб. Закон України від 09 квітня 1992 р. № 2262. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12#Text> (дата звернення: 18.08.2025).

59. Про пенсійне забезпечення. Закон України від 05 листопада 1991 р. № 1788. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 18.08.2025).

60. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо спрощення механізму участі у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні. Законопроект № 7649. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40193> (дата звернення: 13.08.2025).

61. Проект Закону про накопичувальне пенсійне забезпечення від 17 квітня 2023 р. № 9212 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41768> (дата звернення: 18.08.2025).

62. Радченко Я.М. Правове регулювання пенсійного забезпечення військовослужбовців крізь призму застосування міжнародних актів. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2020. Вип. 19. С. 116–119.

63. Рішення про відмову у призначенні пенсії Головного Управління Пенсійного фонду України в Чернігівській області про від 28 жовтня 2024 р. № 262440025826; Рішення про відмову у призначенні пенсії Головного Управління Пенсійного фонду України в Волинській області від 02 жовтня 2024 р. № 262440025826.

64. Розміри ЄСВ і єдиного податку для ФОП з 1 січня 2022 року. Дія Сіті. URL: https://biz.ligazakon.net/news/207461_rozmri-sv--dinogo-podat kudlya-fop-z-1-schnya-2022-roku (дата звернення: 13.08.2025).

65. Рудик В. Пріоритети розвитку українського фондового ринку в контексті управління пенсійними активами населення. *Облік і фінанси*. 2025. № 1. С. 88–94.

66. Рудик В.К. Фінансовий потенціал солідарної пенсійної системи України та шляхи його покращення. *Бізнес Інформ*. 2024. № 1. С. 332–337.

67. Рудик О.В. Інституційне забезпечення функціонування фінансово-економічного механізму пенсійного забезпечення громадян в Україні.

Економічний простір. 2025. № 201. С. 144–149.

68. Салькова Т. Досвід державного управління системою пенсійного забезпечення (на прикладі Франції). *Ефективність державного управління*. 2017. Вип. 1. Ч. 1. С. 103–109.

69. Сидор І., Денисюк Т. Державне пенсійне страхування в Україні: виклики сучасності та напрями реформування. *Світ фінансів*. 2022. Вип. 1. С. 22–35.

70. Синчак В., Боднар Т. Становлення та розвиток системи пенсійного забезпечення військовослужбовців у публічних фінансах. *Вісник економіки*. 2024. Вип. 4. С. 9–23.

71. Смирна О.В., Васильчук І.П., Садовенко М.М., Супрун Н.В. Стан і перспективи недержавних пенсійних фондів в Україні. *Інтернаука. (Серія: Економічні науки)*. 2024. № 8. С. 220–228.

72. Смоляр Ю.С., Терещенко Г.М. Особливості інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів: зарубіжний досвід і вітчизняна практика. *Фінанси України*. 2008. № 3. С. 43–51.

73. Смутчак З.В. Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5. С. 66–69.

74. Сокурєнко О. Матеріально-технічне забезпечення правових засад пенсійних відносин. *Юридичний вісник*. 2024. № 3. С. 258–263.

75. Сокурєнко О.А. Особливості внутрішньої адміністративно-правової організації пенсійного забезпечення в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. С. 654–657.

76. Сокурєнко О.А. Проблеми пенсійного забезпечення в Україні. *Наукові записки Центрально-українського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. (Серія: Право)*. 2019. Вип. 6. С. 46–49.

77. Справедливе грошове забезпечення як основна форма соціального захисту військовослужбовців України: монографія / за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2022. 352 с.

78. Стецьків М. Щодо проблеми зменшення диспропорції у розмірах

пенсій військовослужбовців і прирівняних до них осіб. *Вісник Львівського університету. (Серія: Юридична)*. 2024. Вип. 78. С. 299–307.

79. Татарин Н.Б., Закорко К.К., Козарь С.О. Розвиток недержавних пенсійних фондів України: проблеми і перспективи. *Приазовський економічний вісник*. 2021. Вип. 2. С. 192–195.

80. Теслюк С.А. Історико-фінансові аспекти формування і розвитку пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. (Серія: Економічні науки)*. 2015. Вип. 12. Ч. 3. С. 162–165.

81. Тесля С.М., Козицький А.В., Тиндик О.І. Роль банків у розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Ефективна економіка*. 2024. № 5. http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2024_5_88 (дата звернення: 28.08.2025).

82. Черкасова С.В., Купрін М.Ю. Сучасні тренди розвитку діяльності недержавних пенсійних фондів як елементів накопичувальної пенсійної системи. *Ефективна економіка*. 2024. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2024_5_23. (дата звернення: 28.08.2025).

83. Шалієвська Л.І. До питання про сутність пенсійного забезпечення населення України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. (Серія: Економічна)*. 2018. Вип. 1. С. 130–140.

84. Шалієвська Л.І. Пенсійне забезпечення: зарубіжний досвід та уроки для України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 4. С. 96–100.

85. Blake D. The United Kingdom Pension System: Key Issues. *Pensions An International Journal*. 2003. Vol. 8. URL: https://www.researchgate.net/publication/30786737_The_United_Kingdom_Pension_System_Key_Issues (дата звернення: 28.08.2025).

86. Caisse de retraite. Retraite.com. URL: <https://www.retraite.com/caisse-retraite/> (дата звернення: 28.08.2025).

87. Caisse nationale d'assurance vieillesse: retraite de base des salariés du privé. Retraite.com. URL: <https://www.retraite.com/caisse-retraite/cnav/> (дата звернення: 28.08.2025).

88. Explanatory Note to the Draft Law of Ukraine «On the Treasury Pension Plan dated 01.09.2022 № 7722. URL: <https://itd.rada.gov.ua/38a0b217-c42d-42bf-b475-534e020f3976> (дата звернення: 18.08.2025).

89. Hrechaniuk R. Administrative activity as characteristic of public administration. *Actual problems of jurisprudence*. 2019. № 2(18). P. 106–110.

90. Hrushetskyi S., Stanhret Yu. Combined model of functioning of the funded pension system. *International Science Journal of Management*. 2024. № 3(2). P. 33–45.

91. Makarenko O. Prospects and opportunities for institutional convergence of the funded pension systems of Ukraine and the EU. *Results, prospects and directions of convergence of the EU countries. Opportunities for Ukraine*. 2024. P. 21–23.

92. On the Treasury Pension Plan. Law of Ukraine 01.09.2022 № 7722. URL: <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/40338> (дата звернення: 18.08.2025).

93. Parfonov Y. Reforming the pension system of Ukraine in the conditions of transformational changes. *Public Administration and Regional Development*. 2022. № 16. P. 537–556.

94. Pensions at a Glance 2019 (Summary in English) / OECD and G20 indicators. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfcen.pdf?expires=1618852572&id=id&accname=guest&checksum=23C6D5572776CAE59774231B13CC5178>. (дата звернення: 20.08.2025).

95. Pishchanska O. Report of the Accounting Chamber of Ukraine on the stability of the pension fund of Ukraine under martial law. Kyiv: Rakhunkova palata. 2024.

96. Pysarevska H.I. Pension provision in Ukraine: current trends and directions of development. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2024. Vol. 9. P. 197–201.

97. Ševčík K. The Assessment of Pension Systems in the Czech Republic and the Slovak Republic. Brno, 2018. URL: https://is.muni.cz/th/g8jii/Sevcik_Karel.pdf (дата звернення: 28.08.2025).

98. Shevchenko S. The Genesis of Legal Regulation of Pension Provision in

Ukraine. *Public Administration and Regional Development*. 2022. № 18. P. 1205–1221.

99. Shevkun T. Modernization of the occupational pension system of Ukraine on the way to approaching the EU. *Results, prospects and directions of convergence of EU countries. Opportunities for Ukraine*. 2024. P. 43–45.

100. Social för säkrings balk (2010:110). 04.03.2010. SFS 2021:586. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110 (дата звернення: 28.08.2025).

101. Social protection of the population of Ukraine. 2022. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf (дата звернення: 18.08.2025).