

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

Факультет управління та бізнес-дизайну

Кафедра смарт-економіки

**Кваліфікаційна робота**

на тему ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО  
СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Спеціальність 051 Економіка

Освітня програма Корпоративна економіка та міжнародний бізнес

Виконала: студентка групи МгЗКЕМБ-1-22

Романчук Марія Вячеславівна

Керівник к.е.н., доц. Будякова О.Ю.

Рецензент \_\_\_\_\_

Київ 2023

# КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

Факультет управління та бізнес-дизайну

Кафедра смарт-економіки

Спеціальність 051 Економіка

Освітня програма Корпоративна економіка та міжнародний бізнес

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри СЕ

\_\_\_\_\_ Анна ОЛЕШКО

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

## **З А В Д А Н Н Я НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

\_\_\_\_\_ Романчук Марії Вячеславівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи Економічний розвиток недержавного пенсійного страхування в Україні

Науковий керівник роботи Будякова Олена Юріївна, к.е.н., доцент, затверджені наказом КНУТД від «12» вересня 2023 року № 210-уч.

2. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи наукова, навчальна та методична література, законодавчі акти та нормативно-правові, що регулюють діяльність у сфері пенсійного законодавства, інформація та статистичні дані Державної служби статистики тощо.

3. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно опрацювати) Вступ. Теоретичні засади функціонування недержавних пенсійних фондів України. Аналіз пенсійного страхування на ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО». Шляхи підвищення пенсійного страхування в Україні. Висновки.

4. Дата видачі завдання 12.09.2023

## 5. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Ім'я, прізвище та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Олена БУДЯКОВА, доцент кафедри СЕ	12.09.23.	06.10. 23.
Розділ 1	Олена БУДЯКОВА, доцент кафедри СЕ	30.09.23.	16.10. 23.
Розділ 2	Олена БУДЯКОВА, доцент кафедри СЕ	13.10.23.	03.11. 23.
Розділ 3	Олена БУДЯКОВА, доцент кафедри СЕ	24.10.23.	10.11. 23.
Висновки	Олена БУДЯКОВА, доцент кафедри СЕ	29.10.23.	10.11. 23.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапу кваліфікаційної роботи	Орієнтовний термін виконання	Примітка про виконання
1	Вступ	12.09.2023	
2	Розділ 1. Теоретичні засади функціонування недержавних пенсійних фондів України	30.09.2023	
3	Розділ 2. Аналіз пенсійного страхування на ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО»	13.10.2023	
4	Розділ 3. Шляхи підвищення пенсійного страхування в Україні	24.10.2023	
5	Висновки	25.10.2023	
6	Оформлення (чистовий варіант)	28.10.2023	
7	Подача кваліфікаційної роботи науковому керівнику для відгуку	01.11.2022	
8	Подача кваліфікаційної роботи для рецензування (за 14 днів до захисту)	12.11.2023	
9	Перевірка кваліфікаційної роботи на наявність ознак плагіату та текстових співпадінь (за 10 днів до захисту)	13.11.2023	
10	Подання кваліфікаційної роботи завідувачу кафедри (за 7 днів до захисту)	16.11.2023	

З завданням ознайомлений:

Студент \_\_\_\_\_

Марія РОМАНЧУК

Науковий керівник \_\_\_\_\_

Олена БУДЯКОВА

## АНОТАЦІЯ

Романчук М. В. Економічний розвиток недержавного пенсійного страхування в Україні. – рукопис. Кваліфікаційна робота за спеціальністю 051 – Економіка. – Київський національний університет технологій та дизайну, Київ, 2023 рік.

Дослідження присвячено теоретичним аспектам економічного розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні. Визначено теоретичні засади системи пенсійного страхування в Україні. Досліджено особливості становлення та розвитку солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні. Проаналізовано джерела формування та використання коштів Пенсійного фонду. Діагностовано загальну характеристику діяльності підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО». Проаналізовано показники стану та ефективності пенсійного страхування. Визначено проблеми стимулювання пенсійного страхування на ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО». Досліджено основні перспективи розвитку недержавних фондів в Україні. Проаналізовано управління розвитком недержавного пенсійного забезпечення України в сучасних умовах. Надано рекомендації щодо покращення економічного розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні.

*Ключові слова: недержавне пенсійне страхування, солідарна система, загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, пенсійний фонд, пенсійне забезпечення.*

## ANNOTATION

Romanchuk M. Economic development of private pension insurance in Ukraine. - manuscript. Qualification work on specialty 051 – Economics. – Kyiv National University of Technologies and Design, Kyiv, 2023.

The study is devoted to the theoretical aspects of the economic development of non-state pension insurance in Ukraine. The theoretical foundations of the pension insurance system in Ukraine have been defined. Peculiarities of formation and development of the solidarity system of mandatory state pension insurance in Ukraine have been studied. The sources of formation and use of the Pension Fund funds were analyzed. The general characteristics of the activity of the enterprise "INTERMOLOKO" LLC have been diagnosed. The indicators of the state and effectiveness of pension insurance. The problems of stimulating pension insurance at "INTERMOLOKO" LLC have been identified. The main prospects for the development of non-state funds in Ukraine have been studied. The management of the development of non-state pension provision of Ukraine in modern conditions is analyzed. Recommendations on improving the economic development of non-state pension insurance in Ukraine are given.

*Keywords: non-state pension insurance, solidarity system, mandatory state pension insurance, pension fund, pension provision.*

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ УКРАЇНИ.....	9
1.1. Теоретичні засади системи пенсійного страхування в Україні.....	9
1.2. Особливості становлення та розвитку солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні.....	17
1.3. Джерела формування та використання коштів Пенсійного фонду.....	34
Висновки до розділу 1.....	39
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ НА ТОВ “ІНТЕРМОЛОКО”.....	42
2.1. Загальна характеристика діяльності підприємства ТОВ “ІНТЕРМОЛОКО”.....	42
2.2. Аналіз показників стану та ефективності пенсійного страхування.....	55
2.3. Проблеми стимулювання пенсійного страхування.....	63
Висновки до розділу 2.....	81
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	83
3.1. Перспективи розвитку недержавних фондів в Україні.....	83
3.2. Управління розвитком недержавного пенсійного забезпечення України в сучасних умовах.....	98
3.3. Рекомендації щодо покращення економічного розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні.....	110
Висновки до розділу 3.....	122
ВИСНОВКИ.....	124
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	128
ДОДАТКИ.....	136

## ВСТУП

Актуальність кваліфікаційної роботи. Проводячи державну політику, різні країни приділяють пильнішу увагу проблемам людей похилого віку. Особливо дане питання актуальне і для сучасної України. Пріоритетним завданням соціальної політики в нашій державі сьогодні є підвищення рівня життя громадян на основі зростання економічного потенціалу держави. Стратегічним завданням держави є підвищення матеріального добробуту і створення пристойних умов життя однієї з найбільш уразливих категорій суспільства – пенсіонерам.

На сьогоднішній день в Україні прийнято ряд нормативно-правових актів щодо створення і функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення (надалі НПЗ). Разом з тим, виникає ряд проблем щодо її становлення та ефективного функціонування.

Наявність гострих проблем та суперечностей розвитку пенсійної системи України актуалізують наукові дослідження можливостей розвитку однієї із її підсистем – недержавного пенсійного забезпечення. Це є важливим завданням для суспільства, адже його вирішення сприятиме підвищенню соціальної захищеності громадян України, створенню додаткового, стратегічного фінансового ресурсу для пожвавлення внутрішнього інвестування «довгими» коштами, тощо. Важливим аспектом є визначення перспектив діяльності вітчизняних фінансових компаній в зазначеному контексті, що зумовлено необхідністю розв'язання багатьох практичних завдань. Серед таких завдань можна виділити: подолання непрозорої конкуренції в системі недержавного пенсійного забезпечення, активного впровадження нових фінансових інструментів, усунення прогалин та суперечливих положень в нормативно-правових актах, які регулюють сферу недержавного пенсійного забезпечення.

На сучасному етапі головною умовою становлення і подальшого розвитку пенсійної системи України є підвищення зацікавленості всіх суб'єктів НПЗ у її ефективному функціонуванні. Значна увага з боку держави повинна бути

придільна мотиваційним механізмам, які виробила світова практика, та які можуть дати потужний поштовх розвитку НПЗ в нашій державі. Механізми формування та розподілу соціально значущих фондів коштів завжди мають бути прозорими, зрозумілими для учасників системи, виключати або мінімізувати загальносистемні і специфічні ризики, спиратися на практичний досвід та висококваліфікованих фахівців.

Зазначимо, що різні аспекти пенсійного забезпечення розглядаються у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Дослідженню стану пенсійної системи, історії її виникнення та розвитку присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців: М. Вінер, В. Роїк, Б. Зайчук, С. Злупко, В. Колбун, Е. Лібанова, Б. Надточій, Ю. Палкін, М. Папієв, І. Сахань, В. Сивак, Б. Статків та ін. Питання розвитку недержавних пенсійних фондів як інвесторів розглядали українські науковці Л.Є.Альошина, С.О.Біла, М.В.Демченко, В.М.Довбня, М.О.Змієнко, Н.А.Телічко, Г.В.Титаренко, О.А.Туманова, Н.В.Черевик, М.П.Шаваріна, Н.В.Шаманська, З.Г.Ватаманюк, О.Л.Дорош. Проте, проведений науково-критичний аналіз літератури свідчить про відсутність системного дослідження проблем становлення та розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Не всі аспекти цієї складної та багатогранної проблеми вивчені та отримали належне наукове обґрунтування.

Незважаючи на велику кількість наукових праць, продовжується пошук найбільш ефективної моделі пенсійного забезпечення в Україні, особливо з огляду на внутрішні фактори, що впливають на подальше реформування пенсійної системи.

Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення й розвиток теоретичних підходів і методичних основ аналізу економічного розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні. Для досягнення зазначеної мети автором сформульовано та вирішено такі завдання:

- визначено теоретичні засади системи пенсійного страхування в Україні;

- досліджено особливості становлення та розвитку солідарної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування в Україні;
- проаналізовано джерела формування та використання коштів Пенсійного фонду;
- діагностовано загальну характеристику діяльності підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО»;
- проаналізовано показники стану та ефективності пенсійного страхування;
- визначено проблеми стимулювання пенсійного страхування;
- досліджено основні перспективи розвитку недержавних фондів в Україні;
- проаналізовано управління розвитком недержавного пенсійного забезпечення України в сучасних умовах;
- надано рекомендації щодо покращення економічного розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні.

Об’єктом кваліфікаційної роботи є діяльність пенсійного фонду в Україні.

Предметом кваліфікаційної роботи є теоретичні, науково – методичні та практичні аспекти формування, оцінки та управління економічним розвитком недержавного пенсійного страхування в Україні.

Методологія дослідження. В кваліфікаційній роботі було використано наступні методи: теоретичний аналіз наукової та методичної літератури, вивчення та узагальнення світового досвіду реформування пенсійної системи, моделювання напрямків розвитку недержавної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Інформаційною базою для написання кваліфікаційної роботи були дання пенсійного фонду України, Закони України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, інші нормативні та законодавчі акти та документи, а також роботи відомих вчених-економістів.

Наукова новизна одержаних результатів визначається внеском автора у розв’язання актуальної наукової задачі щодо розробки практичних



рекомендацій та науково-методичних основ управління економічним розвитком недержавного пенсійного страхування в Україні та полягає в наступному:

удосконалено:

поняття вітчизняного пенсійного законодавства, яке з метою підвищення мотивації участі громадян у третьому рівні пенсійної системи (недержавного пенсійного забезпечення) повинно гармонізувати (забезпечити конвергенцію) загального та спеціального пенсійного забезпечення, що є умовою соціальної стабільності та соціальної справедливості як ознак демократичної, правової та соціальної держави.

Практичне значення одержаних результатів полягає: в обґрунтуванні рекомендацій щодо розвитку пенсійної системи України та усунення проблем, які існують у сфері пенсійного забезпечення, що є необхідним для держави комплексом у коротко-, середньо- і довгостроковій перспективі, і які також спрямовані на посилення соціального захисту в державі, забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів та економічне зростання держави в цілому.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати кваліфікаційної роботи обговорювалися на: Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку» (25 квітня 2023 року, м. Київ); IV Всеукраїнській конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості» (16 листопада 2023 року, м. Київ).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 2 тез доповідей та 1 стаття у фаховому виданні. Загальний обсяг публікацій складає 1 друк. арк.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури (який налічує 82 найменувань) і додатків. Загальний обсяг роботи становить 139 сторінок машинописного тексту, містить 24 таблиць та 13 рисунків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ УКРАЇНИ

### 1.1. Теоретичні засади системи пенсійного страхування в Україні

Питання реформування національної пенсійної системи є важливою запорукою економічної стабільності в державі. Важливість пенсійного забезпечення полягає в соціальній, економічній стабільності в державі. Важливість пенсійного забезпечення полягає в соціальній, економічній і моральної відповідальності держави перед громадянами, які закінчили трудову діяльність у зв'язку зі своїм віком. Від того, наскільки ефективною і правильно організованою є пенсійна система в державі, залежить економічне благополуччя населення та стан економіки в цілому. Адже, за даними Державної служби статистики України, третина населення України – пенсіонери.

Створення в Україні ефективною системи пенсійного забезпечення, здатної впливати на рівень добробуту мільйонів найбільш незахищених людей, зумовлене багатьма чинниками. Серед них – запровадження позитивного досвіду європейських країн, де багаторівнева пенсійна система вже працює і дає позитивні результати. Врахування здобутків зазначених країн є важливим, адже власний досвід України у правовому регулюванні пенсійної сфери є поки що обмеженим. Недостатність уваги до міжнародного досвіду, суперечливість представлених міркувань і полярність запропонованих заходів зумовлюють актуальність досліджень, спрямованих на систематизацію й узагальнення відповідних напрацювань і складання рекомендацій щодо вдосконалення рекомендацій щодо вдосконалення механізм у правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні [1].

Важливою складовою соціального захисту населення є пенсійне забезпечення, що виступає як базова і важлива гарантія стабільного розвитку суспільства, оскільки охоплює одночасно інтереси як працездатного, так і непрацездатного населення. Саме пенсійне забезпечення розглядається як особливий складовий елемент соціальної функції держави і водночас як сукупність методів задоволення матеріальних потреб тих верств населення, які, відповідно до чинного законодавства, мають право на отримання пенсії. Пенсійне забезпечення є однією з основних гарантій матеріального забезпечення непрацездатних громадян, оскільки для непрацездатних пенсіонерів пенсія фактично стає основним джерелом їх існування [2].

Доречним є вивчення сучасних тенденцій та проблем системи пенсійного забезпечення в Україні. Відповідно до статті 2 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів:

Перший рівень – солідарна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування (далі солідарна система), що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених законом;

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб’єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом;

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об’єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання

громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий та третій рівні – систему накопичувального пенсійного забезпечення табл. 1.1.

Таблиця 1.1

## Характеристика трирівневої системи пенсійного забезпечення України

Рівень	Вид	Джерело коштів	Функції
Перший рівень (солідарний)	Державна система пенсійного забезпечення (універсальні, соціальні пенсії, що виплачуються пенсіонерам)	Обов'язкові відрахування роботодавців та застрахованих осіб	Переважно відтворювальна (соціальна) функція
Другий рівень (накопичувальний)	Державна система пенсійного забезпечення на основі накопичувальних вкладів на персональних рахунках	Частина від обов'язкових відрахувань роботодавців та застрахованих осіб (до 7%)	Переважно стимулююча (економічна) функція
Третій рівень (накопичувальний)	Накопичувальні вклади в недержавних пенсійних фондах на добровільних засадах	Добровільні додаткові відрахування роботодавців та (або) працівників до недержавних пенсійних фондів	Поєднання відтворювальної (через вплив на економіку) та стимулюючої функції

Джерело: побудовано автором на основі [4; 5]

Перший рівень, так звана солідарна система, історично передбачає, що молодше покоління утримує старше. На сьогодні в більшості розвинених країнах на одного пенсіонера приходиться чотири – п'ять особи працездатного населення. Та демографічні прогнози показують що до 2025 року на одного пенсіонера в Європі буде 2,5, а США – 3,5 особи працездатного населення. Нині в Україні на одного працюючого – шість непрацюючих. Це пенсіонери, трудові емігранти та неофіційні працівники. Категорія трудових емігрантів та неофіційних працівників має деякі особливості: при отриманні ними заробітної плати, їх роботодавці пенсійні внески до Пенсійного фонду не сплачують.

Аналізуючи проблеми, що характерні для України, держави, в особі уповноважених органів, намагається урегулювати питання пенсійного забезпечення. Реформування системи пенсійного забезпечення України було розпочато з прийняттям Законів України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” та “Про недержавне пенсійне страхування [4; 5].

Відповідно до них, результатом реформи пенсійної системи повинно стати формування трирівневої системи пенсійного забезпечення, заснованої саме на засадах соціального страхування, з поступовим переходом від солідарної до накопичувально-солідарної системи. Остаточні зміни, щодо пенсійного забезпечення громадян, було внесено із прийняттям низки законодавчих актів, що набрали чинності з 1 січня 2016 року.

Це зокрема: Закони України “Про Державний бюджет України на 2016 рік” [6], “Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році” [7], “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв’язку із прийняттям Закону України “Про Національну поліцію”[8]. Зазначеними нормативними документами було впроваджено зміни в пенсійне забезпечення, зокрема щодо порядку призначення пенсій за вислугу років, працюючим пенсіонерам, визначення мінімального і максимального розміру пенсій, індексації пенсій, податку та військового збору з пенсії. На даний момент в Україні діє солідарна система пенсійного забезпечення. Працюючі українці сплачують Єдиний соціальний внесок, ці кошти поповнюють бюджет Пенсійного фонду [9].

Відповідність природі соціальної ринкової економіки, що визначається набором соціально-економічних інститутів, які функціонують задля реалізації цілей системи та забезпечення соціальної справедливості, захищеності, високого рівня і якості життя, обумовлює основні принципи, на яких повинно здійснюватися пенсійне забезпечення в країні.

По-перше, пенсійне забезпечення повинно ґрунтуватися на принципах колективної відповідальності і солідарності за індивідуальний ризик,

організаційного самоврядування, а також на зосереджені механізмів виявлення та обліку різних видів соціального ризику, встановлення величини і пропорцій страхових внесків, акумуляції грошових коштів, що дозволятимуть забезпечити узгодження інтересів усіх суб'єктів трудових відносин (працівників, роботодавців, держави) [3].

По-друге, пенсійне забезпечення, як складова інституту соціального страхування, повинне вирішувати ряд важливих завдань, що відповідають напрямам соціальної орієнтованої ринкової економіки:

1. Компенсувати втрачений громадянами дохід у разі настання страхової події, захищаючи від бідності;
2. Посилювати мотиваційні установки працівників на самозабезпечення;
3. Чітко визначити межі відповідальності (фінансового навантаження) роботодавців і держави за соціальне благополуччя працівників;
4. Підтримувати і розвивати “людський капітал”, стабілізуючи соціальне становище суспільства;
5. Формувати і підтримувати довіру до державних і приватних інститутів;
6. Впливати на формування і стійкий розвиток фінансового ринку, виступаючи джерелом довгострокових інвестицій.

По-третє, пенсійне забезпечення, що використовує механізми інституту соціального страхування, дозволяє зберігати та підтримувати основні характеристики ефективної заробітної плати, такі як справедливість щодо цін зовнішнього і внутрішнього ринків праці, цін ринку споживчих товарів і послуг, а також щодо індивідуальних заслуг перед суспільством, що раніше відображалось через розмір заробітної плати, переносячи і поширюючи їх на систему пенсійного забезпечення. Пенсійна система, організована на принципах соціального страхування, демонструє сутність як частини заробітної плати, “зарезервованої” для майбутнього споживання і забезпечення процесів суспільного відтворення.

На даний час пенсійні системи в більшості європейських країн базуються на трирівневих моделях, які включають солідарно-розподільну із забезпеченням базового рівня пенсій та накопичувальну (обов'язкову і добровільну) схеми, що поєднуються в різних варіантах. У своїх дослідженнях науковець, Вишневська О.А. [10], зазначає, що вибір щодо накопичувальних схем у країнах ЄС досить широкий. Якщо при обов'язковому накопичувальному компоненті інвестування пенсійних коштів здійснюється, як правило, в державні цінні папери, досить надійні, але з невисоким рівнем доходності, то при добровільному накопиченні варіантів значно більше: пайові інвестиційні фонди, цінні папери, банківські вклади, гра на біржі, придбання нерухомості і дорогоцінних металів тощо.

Більшість вітчизняних науковців вважають, що в Україні існують об'єктивні причини розвивати саме третій рівень пенсійного забезпечення. Погоджуючись з думкою Женчак О.В. [11], про те, що схожа тенденція стосовно демографічної ситуації прогнозується і в інших країнах Європи. Однак, є одна істотна відмінність: у них вже сформувався ринок недержавного пенсійного забезпечення, а в Україні тільки почалася стадія його формування, і відбувається воно вкрай повільно.

На Заході ринок недержавного пенсійного забезпечення активно розвивається і в офіційній документації ЄС до 2020 р. встановлено завдання перейти на нові конструкції пенсійних схем: частка пенсійних витрат солідарної системи повинна знизитися з 84% до 64%. В Україні етап формування такої системи тільки розпочався [11].

Аналіз теперішньої ситуації в країні, дає підстави зробити висновок про те, що Україна за період з початку впровадження пенсійної реформи не продемонструвала великого прогресу на шляху розвитку недержавних пенсійних фондів та розбудови накопичувальної пенсійної системи. Однак, аналіз досвіду європейських країн, дає можливість побачити, що і в розвинених країнах є свої плюси та мінуси щодо пенсійної системи.

Різновидом змішаної системи є солідарно-накопичувальна модель, яка характерна європейським країнам, зокрема Польщі, Швейцарії, Ірландії, частково Італії та Іспанії. Саме ця модель взята за базову нашою державою для створення власної трирівневої пенсійної системи: державна пенсія (накопичувальна), обов'язкове страхування і накопичувальна (корпоративна або особиста). В інших європейських країнах (Великобританія, Швеція) перебудова пенсійної системи відбувалася упорядкуванням розподільних систем і обережного введення накопичувальних елементів. Так, у Великобританії склалася дворівнева пенсійна система:

Перший рівень – це обов'язкова державна схема, базова пенсія, яка фінансується за рахунок загальних податків і забезпечує пенсіонерам мінімальний дохід.

Другий рівень – це трудові пенсії, які залежать від заробітку працівника (введена в дію з 2002 року). Він може вибирати між участю у державній пенсійній схемі другого рівня або в приватних пенсійних фондах.

Участь працівників у приватних системах стимулюється істотними податковими пільгами із зв'язку з тим, що сьогодні приблизно половина усіх працюючих беруть участь у приватних пенсійних схемах, зобов'язання держави у сфері державного соціального забезпечення скоротилися більш як на 30%. Сьогодні населення Великобританії охоплено майже на 100 % базовими державними пенсіям, майже на 50% – системою професійних пенсій і близько 25% – схемою персональних пенсій. Якщо проводити паралелі із українськими недержавними пенсійними фондами, то професійні пенсії Великобританії подібні до вітчизняних корпоративних недержавних пенсійних фондів, а персональні – відкритих. В першому випадку – учасник фонду прив'язаний до свого працедавця, який здійснює відрахування до пенсійного фонду, а в другому – учасник за власні кошти може сам вибрати фонд, який йому більше до вподоби [11].

Варто зазначити, що для всіх країн Європейського Союзу одним із найболючіших питань пенсійної реформи є питання пенсійного віку, оскільки



воно зачіпає інтереси відразу кількох поколінь теперішніх і майбутніх пенсіонерів. Як зазначають фахівці [10-11], загальна тенденція до підвищення пенсійного віку складається під впливом низки демографічних, економічних і соціальних чинників:

1. Збільшення тривалості життя і його активного періоду;
2. Обмеженість трудових ресурсів;
3. Можливість використовувати професійний та інтелектуальний потенціал працівників старшого віку;
4. Необхідність розширення бази платників внесків для збільшення пенсійного бюджету;
5. Запобігання загрози поширення бідності серед осіб пенсійного віку;
6. Згладжування розриву в рівні життя працюючих і пенсіонерів [10].

На даний час кожна країна встановлює пенсійний вік у залежності від своєї власної демографічної ситуації та економічних можливостей і пріоритетів. Однак у керівних органах ЄС все частіше піднімається питання про “гармонізацію” національних законодавств і встановлення єдиної планки пенсійного віку, причому, згідно з рекомендацією Єврокомісії, до 2060 р. його слід підняти до 70 років [10].

Для України, як і для більшості країн Європи, проблема старіння і, відповідно, підвищення демографічного навантаження є однією з найбільших проблем. Процес старіння української нації характеризується стрімким зростанням кількості людей, яким виповнилося 60 років.

Варто зазначити, що реформування систем пенсійного забезпечення в окремих країнах Європи здійснювалося за таким напрямками:

1. Підвищення віку виходу на пенсію (чоловіки – 65 років, жінки – 60 років);
2. Збільшення терміну страхового стажу та період відрахувань до пенсійних фондів країни;
3. Зміна порядку індексації пенсійних виплат;

4. Стимулювання розвитку додаткових професійних накопичувальних пенсійних програм і схем індивідуального пенсійного страхування;

5. Збільшення розмірів страхових внесків та модернізація бази їх обчислення.

Таким чином, при наявності деяких відмінностей в пенсійних системах європейських країн, в цілому слід зазначити, що реформування пенсійних систем не має кардинального характеру, а спрямоване на коригування існуючих негативних тенденцій.

## 1.2. Особливості становлення та розвитку солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні

В даний час в Україні поступово запроваджується повномасштабна пенсійна реформа. Водночас слід враховувати, що здійснення пенсійної реформи на рівні сучасних світових стандартів можливе лише за умови розв'язання базової проблеми – відчутного зростання заробітної плати та інших доходів населення. Це органічно взаємопов'язані проблеми, які можуть вирішуватися лише комплексно.

Система Пенсійного забезпечення в Україні має декілька рівнів:

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – солідарна система), що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених Законом України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – накопичувальна система пенсійного страхування), що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах –

суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

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

Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення (стаття 2 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”).

Накопичувальне пенсійне забезпечення ґрунтується на принципах добровільної та індивідуальної участі. Кожен, хто приймає участь у індивідуальній пенсійній програмі будь-якого виду та тривалості, накопичує пенсію собі персонально.

Третій рівень пенсійної системи створено для формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб і роботодавців.

Недержавне пенсійне забезпечення, як передбачено законодавством, здійснюється:

- недержавними пенсійними фондами (НПФ) шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;

- страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

- банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у

межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб (частина третя статті 2 Закону України “Про недержавне пенсійне забезпечення”).

Недержавний пенсійний фонд – це фінансова установа, яка надає послуги з недержавного пенсійного забезпечення, основною метою якого є забезпечення одержання людьми додаткових до загальнообов’язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат. Від 2004 року кожен українець може вкладати гроші в так звані недержавні пенсійні фонди. Учасники НПФ – це люди, на користь яких сплачуються пенсійні внески до НПФ, а вкладники – це особи, які здійснюють такі внески (самі учасники, їх роботодавці, професійне об’єднання або члени сім’ї).

Відповідно до статті 7 Закону України “Про недержавне пенсійне забезпечення” Учасниками фонду можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства. Участь фізичних осіб у будь-якому недержавному пенсійному фонді є добровільною, крім випадків, встановлених законом. Фізична особа може бути учасником кількох пенсійних фондів за власним вибором відповідно до вимог цього Закону.

Види недержавних пенсійних фондів:

1. Корпоративний НПФ створюється юридичною особою-роботодавцем або кількома юридичними особами-роботодавцями, до яких можуть приєднуватися роботодавці-платники. Учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, які перебувають (перебували) у трудових відносинах з роботодавцями-засновниками чи роботодавцями-платниками такого фонду.

2. Професійний НПФ можуть створювати об’єднання юридичних осіб-роботодавців, об’єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки, чи фізичні особи, пов’язані за родом їх професійної діяльності. Учасниками такого фонду можуть бути тільки фізичні особи, у яких ознаки їх професійної діяльності співпадають з ознаками, визначеними в статуті фонду (наприклад, працівники металургійної галузі).

3. Відкритий НПФ створюється будь-якими юридичними особами, крім тих, діяльність яких фінансується за рахунок державного або місцевих бюджетів. Учасниками відкритого фонду можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи.

Пенсійні накопичення учасника НПФ формуються за рахунок пенсійних внесків, сплачених самим учасником, його роботодавцем або членами сім'ї, та інвестиційного доходу, отриманого в результаті інвестування коштів. Усі кошти, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду (пенсійні внески та інвестиційний дохід), є власністю учасника НПФ незалежно від того, хто платив внески – сам учасник, його роботодавець або родичі. Тому ніхто інший, крім учасника, не може розпоряджатися цими коштами. Пенсійні кошти учасника можуть успадковуватись його спадкоємцями.

До набрання чинності Законом України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” в Україні функціонувала пенсійна система, яка була побудована переважно за розподільчим, а не за страховим принципом.

Необхідність реформування цієї системи була зумовлена цілою низкою соціально-економічних чинників, таких як становлення та розвиток ринкової економіки, процес формування соціальної держави, необхідність адекватного реагування на демографічну ситуацію в країні. Потребували вдосконалення система формування та використання фінансів пенсійної системи, механізм її адміністрування. Все це в сукупності породжувало необхідність створення відповідного правового підґрунтя нової пенсійної системи. Крім того, потрібно було уникнути численних правових колізій і пробілів у правовому регулюванні пенсійної сфери, які виникли внаслідок відсутності базового системного законодавчого акту у цій сфері та розпорошеності пенсійних правових норм по багатьох актах законодавства.

Необхідно було також на законодавчому рівні визначити механізм здійснення основних прав громадян, зокрема, права на пенсійне забезпечення, гарантованого Конституцією України, та принципи реалізації цих прав,

закріплені в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Основною метою пенсійної реформи є забезпечення достойного рівня життя громадянам, які протягом свого трудового життя сплачували пенсійні внески, не приховуючи своїх трудових доходів. Пенсійна реформа спрямована на створення рівних можливостей для пенсійного забезпечення громадян незалежно від сфери їх зайнятості та виду діяльності, на усунення диспропорцій у розмірах пенсій.

Так, мінімальна трудова пенсія за віком з наявності необхідного стажу роботи встановлюватиметься відповідно до рівня прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Буде забезпечено:

- соціальний захист громадян України, які працюють за кордоном, у разі настання страхового випадку;
- створення накопичувальної системи пенсійного страхування, яка захистить пенсійні виплати від впливу демографічних факторів та забезпечить поступове підвищення пенсійних виплат;
- гнучку податкову політику держави, що стимулюватиме роботодавців та працюючих громадян на добровільне здійснення додаткових заощаджень в системі недержавного пенсійного забезпечення;
- зменшення навантаження на фонд оплати праці, що буде досягнуто шляхом перерозподілу структури страхових внесків до фондів соціального страхування між роботодавцями та працівниками з одночасним підвищенням розміру заробітної плати.

Законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», які набули чинності з 1 січня 2004 року, детально регламентуються правові засади функціонування реформованої системи пенсійного забезпечення.

З набуттям чинності цими законами процес пенсійної реформи в Україні вступив у фазу активних практичних дій. Так, запровадження пенсійної реформи в Україні здійснюється у трьох напрямках: реформування солідарної

системи, створення обов'язкової накопичувальної системи і розвиток добровільної недержавної накопичувальної системи.

Солідарна та накопичувальна системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування запроваджуються на умовах та в порядку, передбачених Законом України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”. Зокрема, солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування базується на засадах солідарності і субсидування та виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду України.

Внески до цієї системи сплачуються всіма працюючими громадянами України та їх роботодавцями. Розмір пенсій при цьому буде залежати від розміру заробітної плати та страхового стажу. При цьому слід зазначити, що з 1 січня 2005 року мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 25, а у жінок – 20 років страхового стажу встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом. За кожний повний рік страхового стажу понад 25 років чоловікам і 20 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком.

Таким чином, уперше за роки незалежності України забезпечено виконання норми статті 46 Конституції України, якою гарантується право громадян на одержання пенсій, інших видів соціальних виплат та допомог, що є основним джерелом існування у розмірах не нижче від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Крім того, починаючи з 1 березня 2005 року проводитимуться щорічне підвищення пенсій не менше ніж на 20 % зростання реальної середньої заробітної плати в Україні порівняно з попереднім роком та їх індексація.

Також у разі збільшення розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом, підвищуватиметься і розмір пенсії. Перерахунок пенсії провадитиметься з дня встановлення нового розміру прожиткового мінімуму. У разі якщо застрахована особа після призначення

пенсії продовжувала працювати, їй мають провести перерахунок пенсії з урахуванням страхового стажу після призначення пенсії. Кожний наступний перерахунок пенсії слід провадити не раніш як через два роки після попереднього перерахунку з урахуванням страхового стажу після призначення пенсії.

Перерахунок пенсії відповідно до Закону необхідно здійснювати із заробітної плати (доходу), з якої була обчислена пенсія, або заробітної плати (доходу) за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу підряд до 1 липня 2000 року, незалежно від перерв, та за весь період страхового стажу починаючи з 1 липня 2000 року.

Запровадження системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування полягає в тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи накопичуватиметься в єдиному накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних Накопичувальних пенсійних рахунках громадян, які (або на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Застрахована особа в разі досягнення пенсійного віку (чоловіками 60 років, жінками – 55 років) буде мати право на отримання довічної пенсії або одноразової виплати за рахунок коштів Накопичувального фонду, облікованих на її накопичувальному пенсійному рахунку.

Страхування і виплата довічної пенсії буде здійснюватися згідно із Законом України “Про страхування” страховою організацією, обраною застрахованою особою.

Кошти, що обліковуватимуться на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, будуть власністю громадян, і вони зможуть скористатися ними з досягненням пенсійного віку (або у випадках, передбачених законом, раніше цього терміну, наприклад у разі інвалідності). Виплати з Накопичувального фонду проводитимуться додатково до виплат із солідарної системи.



Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» не визначено дату запровадження цієї системи, а лише перелічено умови, після виконання яких може бути ухвалено закон про створення Накопичувального фонду та запровадження перерахування страхових внесків до нього. Лише після ухвалення такого Закону набудуть чинності норми Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які стосуються функціонування Накопичувального фонду.

Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” визначає правові, економічні та організаційні засади недержавного пенсійного забезпечення в Україні та регулює правовідносини, пов'язані з цим видом діяльності.

Система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат. Учасниками фонду можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства. Участь фізичних осіб у будь-якому недержавному пенсійному фонді є добровільною. Крім того, слід зазначити, що фізична особа може бути учасником кількох пенсійних фондів за власним вибором.

Пенсійні внески до недержавних пенсійних фондів повинні сплачуватися у розмірах та у порядку, встановлених пенсійним контрактом, відповідно до умов обраних пенсійних схем. Зазначені в пенсійному контракті розміри сплачуваних до пенсійного фонду пенсійних внесків можуть змінюватися відповідно до умов обраних пенсійних схем.

Умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення, що здійснюється пенсійними фондами, визначаються пенсійними схемами, які розробляються з дотриманням вимог Закону України „Про недержавне пенсійне забезпечення” та інших нормативно-правових актів з питань

недержавного пенсійного забезпечення. Послуги з недержавного пенсійного забезпечення надаються недержавними пенсійними фондами, страховими організаціями та банківськими установами, які повинні інформувати громадськість про здійснювану ними діяльність шляхом оприлюднення інформації.

Одночасно для окремих категорій громадян законами України можуть встановлюватися умови, норми і порядок їх пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і недержавного пенсійного забезпечення, це зокрема, стосується, працівників органів прокуратури, державних службовців, суддів та ін.

Отже, паралельно з обов'язковою системою пенсійного страхування існує система пенсійного забезпечення. Ця система не є складовою системи пенсійного страхування, а відтак і не базується на принципах соціального страхування. Фінансовою базою для виплат у цій системі є не страхові внески, а кошти державного бюджету або інших визначених законодавством бюджетів. Рівень виплати із цієї системи залежить не від сплачених страхових внесків, а, як правило, від спеціальних умов праці, визначених законодавством окремо для кожного виду.

Разом з тим у разі якщо особа має право на отримання пенсії, зокрема, відповідно до законів України “Про державну службу”, “Про Національний банк України”, “Про дипломатичну службу”, “Про службу в органах місцевого самоврядування”, “Про прокуратуру”, “Про статус народного депутата України”, “Про статус суддів”, “Про судову експертизу”, “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, “Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів”, Митного кодексу України, Положення про помічника-консультанта народного депутата України та Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, призначається одна пенсія за її вибором. При цьому різниця між розміром пенсії, на який має право особа відповідно до зазначених законодавчих актів, та розміром пенсії із

солідарної системи відповідно до цього Закону фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України.

Таким чином, вже зараз можна стверджувати, що реалізація нової пенсійної політики значною мірою впливатиме на поступове вирішення цих проблем, стане одним із найбільших суттєвих чинників економічного зростання та якісних перетворень в соціально-економічній сфері.

Практика першого року реформи переконливо свідчить про те, що змінюються не лише норми законодавства, механізми управління пенсійною системою та її фінансування, але змінюються також світогляд та психологія суспільства. Люди все більше починають розуміти, що пенсія – це не „подачка” чи „милість” від влади, а концентрований вираз їхньої власної багаторічної діяльності.

Солідарна пенсійна система працює за принципом перерозподілу коштів між поколіннями працюючих і пенсіонерів. Тобто ті, хто працює зараз, віддають частину свого доходу тим, хто вже вийшов на пенсію.

Помилково думати, що така розподільна система є атавізмом радянської епохи – це основний принцип функціонування публічних пенсійних систем в усьому світі. Зокрема, в країнах ОЕСР (Австралія, Австрія, Великобританія, Греція, Канада, США, Туреччина, Бельгія, Франція та ін.) 59% доходів домогосподарств осіб віком 65 років і старше становлять виплати з публічних розподільних пенсійних систем; ще 24% доходів таких домогосподарств становлять доходи від зайнятості та самозайнятості, решта 17% – доходи від капіталу, включаючи виплати за приватними (недержавними) пенсійними програмами. У більшості країн ЄС трансфери з публічних пенсійних систем є джерелом понад 60 % доходів літніх людей.

У деяких країнах (наприклад Данія, Нова Зеландія, Австралія, Грузія) кошти на “солідарні” пенсійні виплати збираються в рамках загальної податкової системи. Але, як правило, для такого перерозподілу застосовується обов’язкове пенсійне страхування: роботодавці та працівники сплачують

страхові внески, причому внески роботодавців зазвичай становлять основну суму надходжень.

Ідея соціального страхування полягає в тому, щоб перекласти основну фінансову відповідальність за підтримки пенсіонерів на роботодавців, оскільки вони мають значно більше ресурсів, ніж працівники, зарплати яких мають забезпечувати поточні життєві потреби. Зібрані внески або податки кошти спрямовуються на пенсії наявним пенсіонерам. У страхових пенсійних системах розмір пенсії залежить від тривалості стажу та обсягу сплачених внесків. Якщо джерелом фінансування пенсій є податки, розмір пенсії встановлюється однаковий для всіх (приклад Грузія) або залежно від тривалості проживання в країні.

Оскільки пенсії по старості призначаються довічно, а люди живуть на пенсії в середньому 15 – 25 років, розмір пенсії також істотно залежить від адекватності індексації. В ідеалі індексація має покривати інфляцію – щоб запобігти знеціненню пенсій, а також хоча б частково надолужувати зростання зарплат – щоб підтримувати рівень доходів пенсіонерів відносно доходів працюючих.

Загалом принцип дії солідарної системи, навіть у випадку страхової, дуже подібний до бюджету країни: фінансові ресурси формуються і витрачаються в режимі реального часу, усі правила і потоки регулюються безпосередньо державними/публічними інституціями. Така система не вимагає великих витрат на адміністрування, достатньо відкрита, прозора й підконтрольна, а головне – вона дає змогу надійно забезпечити виконання соціальних функцій держави щодо захисту персональних доходів літніх людей.

Беззаперечними перевагами солідарних (у міжнародній термінології – розподільних) публічних систем є можливість широкого охоплення та надійність забезпечення мінімальних гарантій пенсійного доходу, що особливо важливо для незаможних верств населення [16].

Чинники, що спричиняють дефіцит солідарної системи України. Дефіцит в українській пенсійній системі виник не сьогодні і не вчора, у різних формах він існував практично весь період незалежності.

До 2004 року проблема дефіциту вирішувалася через регулювання максимального розміру пенсії – практично всі пенсіонери одержували приблизно однакову суму, розмір якої залежав від того, чи були гроші у Пенсійному фонді.

У другій половині 1990-х, коли Пенсійний фонд було включено до державного бюджету, утворилася величезна заборгованість з виплати пенсій (понад 2 млрд грн на початок 1999 року при середньому розмірі пенсій в 60,7 грн [16], у деяких регіонах пенсії не платилися по півроку.

Відкрито термін “дефіцит” став вживатися стосовно бюджету Пенсійного фонду з 2005 року, коли мінімальний розмір пенсії за віком було встановлено на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. У той рік дефіцит сягнув 16,3 млрд грн (3,6% ВВП) [15].

У 2007 – 2009 роках уряд замаскував дефіцит під позички казначейства на покриття “тимчасових” касових розривів. Значні частини цих позичок не поверталися і в кінці року списувалися. У кризовому 2009 році, наприклад, така позичка сягнула 36,6 млрд грн, з яких було повернуто лише 20,5 решта 16 млрд були списані.

У 2010 – 2014 роках, крім “запланованого дефіциту”, Пенсійний фонд звертався також за позичками казначейства. Так, у відносно благополучному 2012 році, крім 15,3 млрд грн, виділених з державного бюджету безпосередньо на покриття дефіциту, було ще списано 11,9 млрд грн позички, тобто загальна сума дефіциту солідарної системи сягала 27,2 млрд грн (1,9% ВВП). 2015 рік Пенсійний фонд закрит з дефіцитом 31,8 млрд грн (1,% ВВП), з яких 14 млрд пішло на дочасні виплати січневих пенсій 2016 року. Тобто “чистий” дефіцит у цей рік становив 17,8 млрд грн. Порівняно невисокий показник дефіциту значною мірою завдячує замороженню індексації пенсій у 2014 – 2015 роках.

Рекордна сума дефіциту Пенсійного фонду у 2016 році пов'язана з різним зниженням розміру єдиного соціального внеску (ЄСВ), який сплачує роботодавець за кожного зі своїх працівників (звичайно, якщо їхня зайнятість оформлена згідно із законодавством). Кошти, які надходять з ЄСВ, розподіляються між Пенсійним фондом та іншими фондами соцстраху. З 1 січня 2016 року розмір ЄСВ зменшено до 22%. При цьому пропорції розподілу ЄСВ були змінені так, щоб увесь дефіцит сконцентрувати в Пенсійному фонді і більш-менш забезпечити надходженнями (без доплат із бюджету) потреби інших фондів. Таким чином, пенсійна частка у структурі ЄСВ зменшилася з 25,5% до 17,5%.

Загалом причини дефіцитності солідарної системи України можна описати такою формулою:

$$\begin{aligned} \text{Дефіцит ПФ} = & \\ & \text{Політичний популізм} * \\ & \left\{ \begin{array}{l} \text{Відсутність стійкого економічного зростання} \\ \text{Низький рівень зайнятості населення} \\ \text{Слабка фіскальна система} \\ \text{Запізнення з пенсійними реформами} \end{array} \right. \end{aligned} \quad (1.1)$$

Головною причиною хронічного дефіциту солідарної системи є популізм політиків, які ухвалюють законодавчі рішення без належного економічного обґрунтування і без оцінки їх довгострокового впливу.

Цей популізм, так би мовити, двосторонній: перед виборами намагання мобілізувати пенсійний електорат призводить до позачергового збільшення пенсій і відповідно зростання видатків; після виборів ухвалюються рішення “для роботодавців”, які зменшують надходження страхових внесків.

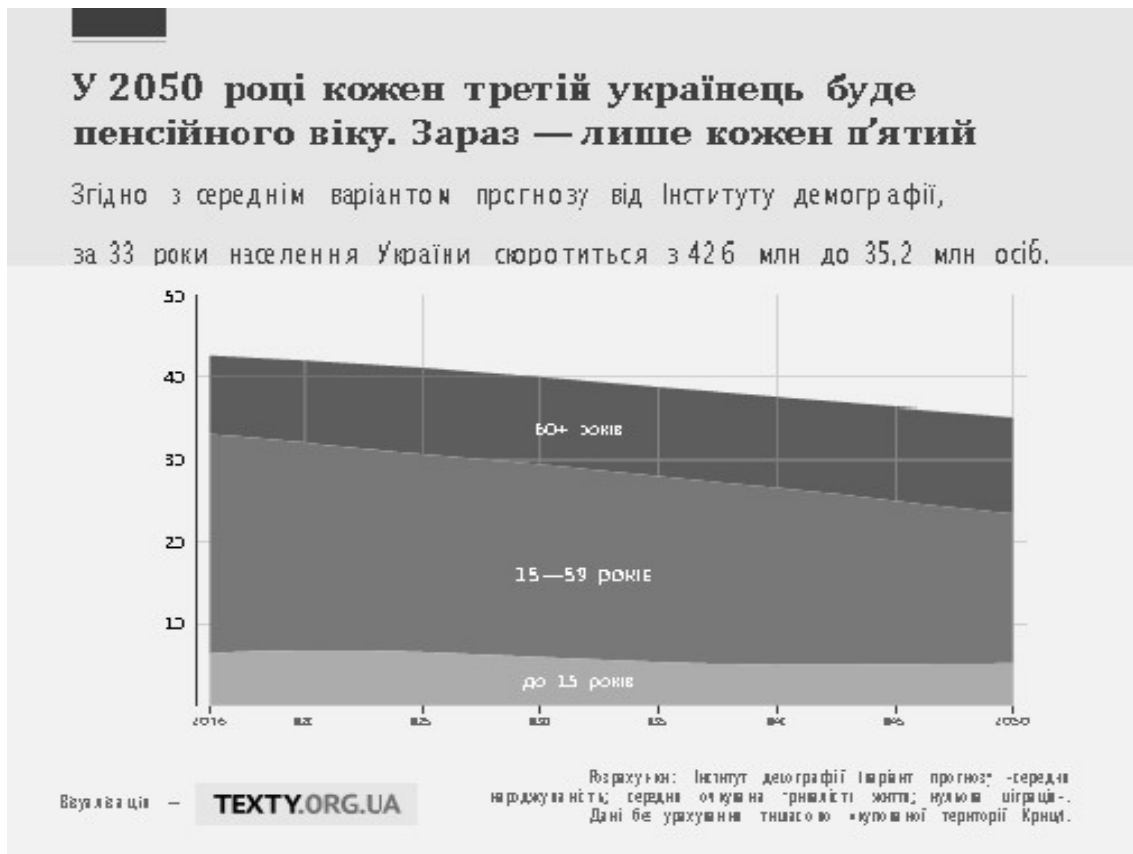


Рис. 1.1. Прогнозні значення пенсійного віку до 2050 р.

Джерело: побудовано автором на основі [12; 15]

Руйнівний характер впливу популізму посилюється загальним несприятливим макроекономічним фоном, низькою продуктивністю зайнятості, слабкими державними інституціями та загальним запізненням із реформами.

Розглянемо декілька варіанті пенсійної системи України.

За умови більш – менш сприятливого макроекономічного фону (помірне, але стійке зростання реальних ВВП та зарплати, стабілізація показників інфляції та безробіття), фінансове становище солідарної системи визначатиметься впливом демографічних змін та змінами самої пенсійної системи.

Демографічні зміни. Україна, як і переважна більшість країн світу, має враховувати в стратегічному плануванні свого розвитку невідворотності та масштабність змін у чисельності та структурі населення. За середніх показників народжуваності і тривалості життя та за відсутності міграцій, чисельність

населення України до 2050 року зменшиться майже на 20% і становитиме 35,2 млн осіб.

Скорочення населення відбуватиметься майже виключно за рахунок людей працездатного віку, тоді як чисельність людей віком 60 років і старше зросте на чверть. Частка людей віком 60 років і старше в загальній чисельності населення (індикатор рівня старіння) збільшиться з нинішніх 22% до 33%. Через демографічні зміни, за інших незмінних умов, співвідношення кількості платників внесків і пенсіонерів у пенсійній системі зросте з 1:1 до 1:1,5, тобто десять працюючих утримуватимуть 15 пенсіонерів.

Сценарій статус-кво. Якщо чинне пенсійне законодавство не змінювати, зокрема підвищення пенсійного віку обмежитися досягненням 60 років для жінок у 2021 році, а регулярний перерахунок пенсій відбуватиметься лише шляхом перегляду прожиткового мінімуму, який зростатиме відповідно до інфляції, дефіцит буде ліквідовано вже у 2023 році.

Однак профіцит не буде великим (максимум +0,6% ВВП) і протримається зовсім недовго: вже у 2037 році знову виникне дефіцит, який зростатиме швидкими темпами (-2,8% ВВП у 2050 році). При цьому співвідношення середніх розмірів пенсій і зарплат зменшиться до 19% (наприклад, у жовтні 2016 року при середній пенсії 1746 грн і середній зарплаті 5350 грн таке співвідношення становило 33%), тобто система не забезпечить ні стабільності публічних фінансів, ні гідного розміру пенсій.

Сценарій підвищення пенсійного віку. Порівняно зі сценарієм статус-кво, підвищення пенсійного віку для жінок і чоловіків до 62 років дасть змогу у середньо та довгостроковій перспективі мати меншу кількість пенсіонерів на 0,5 – 0,7 млн осіб, а видатки Пенсійного фонду зменшити на 0,3 – 0,5% ВВП. Якщо пенсійний вік для жінок і чоловіків підвищити до 65 років (сучасна норма в країнах ЄС), кількість пенсіонерів порівняно зі сценарієм статус-кво буде меншою на 1 – 1,5 млн осіб, а пенсійні видатки зменшаться на 1 – 1,3% ВВП. Противники підвищення пенсійного віку в Україні виставляють два аргументи:

1. Більшість українців і зараз не доживають до пенсій;



2. Літні люди займуть робочі місця, яких і так не вистачає для молоді.

Обидва аргументи є поверхневими і відображають скоріше стереотипи, ніж об'єктивний стан речей.

За сучасного рівня смертності, з покоління новонароджених до 65 річного віку мають імовірність дожити понад 83% жінок і майже 60% чоловіків. Ті, що доживуть до цього віку, проживуть ще в середньому відповідно 17 і 13 років, тобто загальна тривалість життя пенсіонерів становитиме в середньому 82 роки у жінок і 78 років у чоловіків.

Враховуючи, що тривалість періоду здобуття освіти постійно зростає і вихід на ринок праці відбувається зазвичай вже після 20 років, період зайнятості не перевищуватиме 40 років, тобто пропорції між дитячим, трудовим та пенсійним періодами життя не зміняться істотно. Водночас, безперечно, Україні потрібно докласти зусиль для подолання високої передчасної смертності особливо серед чоловіків.

Стосовно того, що люди старшого віку можуть “забрати роботу” в молодих, слід нагадати, що внаслідок різкого скорочення народжуваності покоління молоді, які вступатимуть на ринок праці у прогнозованому періоді, за своєю чисельністю значно менше від поколінь, які досягатимуть пенсійного віку.

Підвищення пенсійного віку може тільки сповільнити, але не зупинити процес скорочення населення працездатного віку. Крім того, молоді і літні люди займають діаметрально протилежні сегменти зайнятості.

Молодь далеко не завжди може замінити на роботі старших людей через різницю в кваліфікаційному рівні та різні мотиваційні настанови. Молоді люди на ринку праці конкурують переважно між собою, а не з людьми передпенсійного віку. Політика ринку праці має бути спрямована на розширення можливостей зайнятості не лише для людей працездатного віку, а й пенсіонерів.

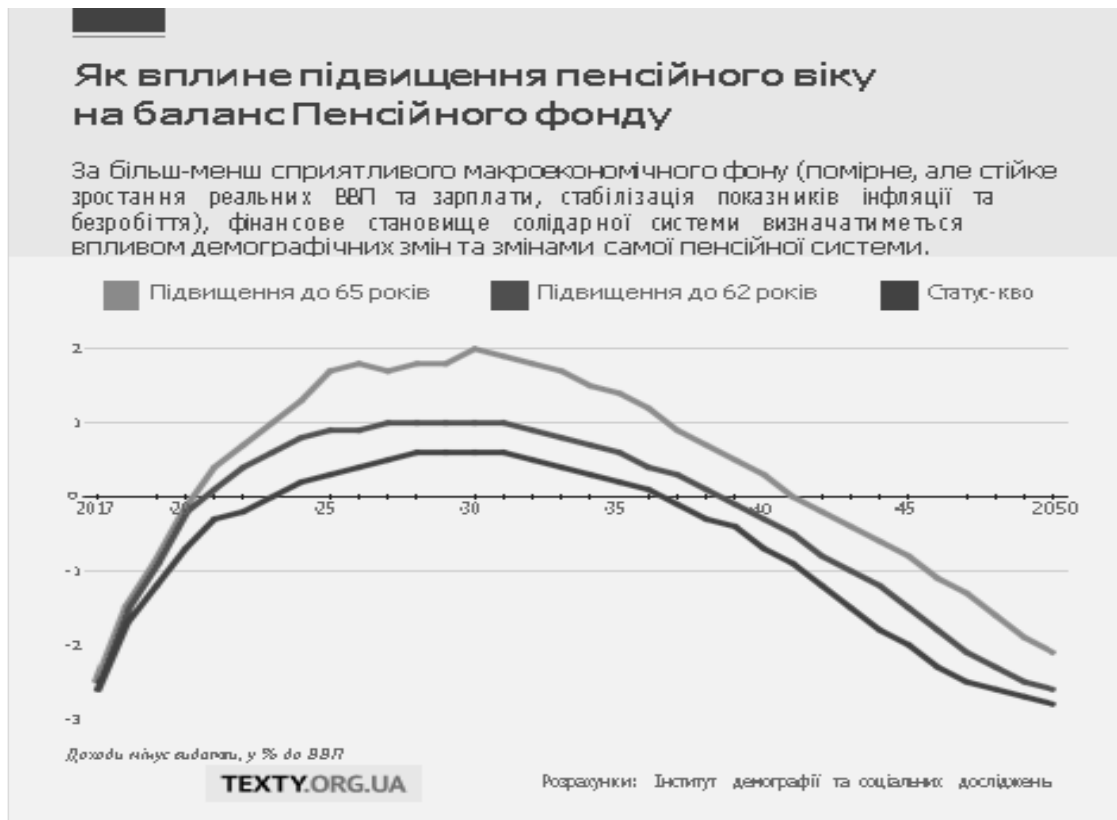


Рис. 1.2. Підвищення пенсійного віку

Джерело: побудовано автором на основі [16; 22]

Отже, деякі експерти пропонують перевести солідарну систему на засади умовно-накопичувальної пенсійної системи. Умовно-накопичувальна система отримала свою назву через те, що накопичення в ній мають віртуальний характер. По-факту зібрані гроші йдуть на виплату поточних пенсій, тобто кошти не інвестуються і не накопичуються. Пенсійний рахунок віртуальний і розмір пенсії залежатиме від реального стану економіки та пенсійної системи на момент виходу на пенсію. Пенсія обчислюється шляхом ділення «накопиченої» на віртуальному індивідуальному рахунку суми на очікувану тривалість пенсійного періоду. Вважається, що така формула має стимулювати людей виходити на пенсію в більш пізньому віці. Тобто сама по собі умовно-накопичувальна система є скоріше обліковим інструментом і не змінює фінансових механізмів та потоків. Вона зовсім не гарантує збільшення зацікавленості сплачувати внески чи збільшення розмірів пенсій, проте, як і другий рівень, несе ризики зростання державних пенсійних боргових

зобов'язань. В умовах нестійкої економіки та двозначних показників інфляції запровадження умовно-накопичувальної системи не має практичного сенсу.

### 1.3. Джерела формування та використання коштів Пенсійного фонду

Важливим елементом матеріального забезпечення пенсіонерів є ефективна система пенсійного страхування. Одним із учасників реалізації державної політики у пенсійному забезпеченні є Пенсійний фонд України. Пенсійний фонд України (ПФУ) реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Пенсійний фонд володіє значним організаційно-кадровим потенціалом і розгалуженою інфраструктурою.

Сучасні проблеми в сфері пенсійного забезпечення пов'язана саме з формуванням пенсійних внесків. В умовах фінансової кризи рівень доходів ПФУ зменшується, а видатки збільшуються, що є негативним фактором формування бюджету ПФУ. Тому необхідним є аналіз доходів та видатків ПФУ та використання фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення в Україні, що дозволить визначити напрями оптимізації бюджету ПФУ.

Через високу соціальну значущість пенсійна реформа потребує комплексного аналізу та розроблення відповідної загальнонаціональної стратегії. Теоретичні та методологічні аспекти формування та використання коштів Пенсійного фонду України, визначення чинників, які негативно впливають на формування доходів бюджету Пенсійного фонду України, стали предметом дослідження таких науковців, як О. Адамик [22], І. Ковалів [24], О.П. Коваль [25], І.В. Панченко [27], І.В. Рура [30], А.А. Сидорчук [31], Л.П. Сідельнікової [32].

Водночас недостатньо дослідженими залишаються перспективи фінансового забезпечення діяльності державного соціального фонду в умовах

реформування. Для ефективного планування бюджету установи потрібно знати джерела надходжень, тому що без визначення дохідної частини не можна ефективно спланувати видаткову частину бюджету.

Робота органів ПФУ спрямована на виконання бюджету та реалізацію Плану роботи ПФУ на 2024 рік, розробленого відповідно до завдань, визначених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, Стратегією модернізації ПФУ на період до 2027 року, іншими нормативно-правовими актами щодо реалізації державної політики в сфері пенсійного забезпечення [28-29].

Основними напрямками роботи ПФУ є: планування, прогнозування й методологія бюджетного процесу, аналіз виконання бюджету, формування оперативної та статистичної звітності, складання консолідованої звітності з виконання бюджету, планування й фінансування витрат на утримання своїх органів (рис. 1.3).

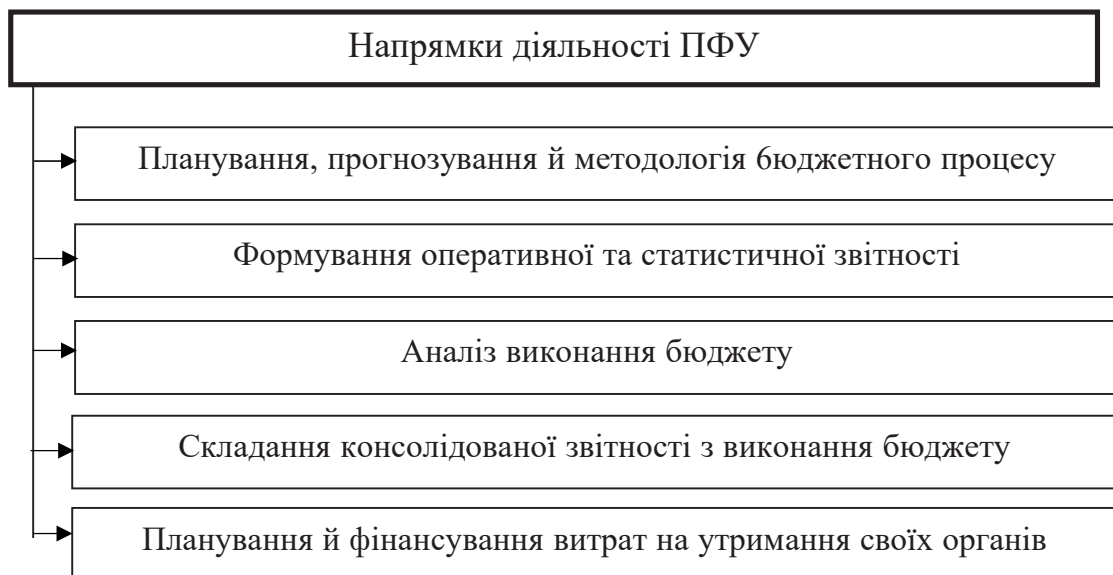


Рис. 1.3. Основні напрямки діяльності ПФУ

Джерело: побудовано автором на основі [18; 23]

Станом на 1 січня 2023 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11 938,8 тис. пенсіонерів, що на 357,7 тис. осіб менше порівняно з 1 січня 2022 року (рис. 1.4) [23].

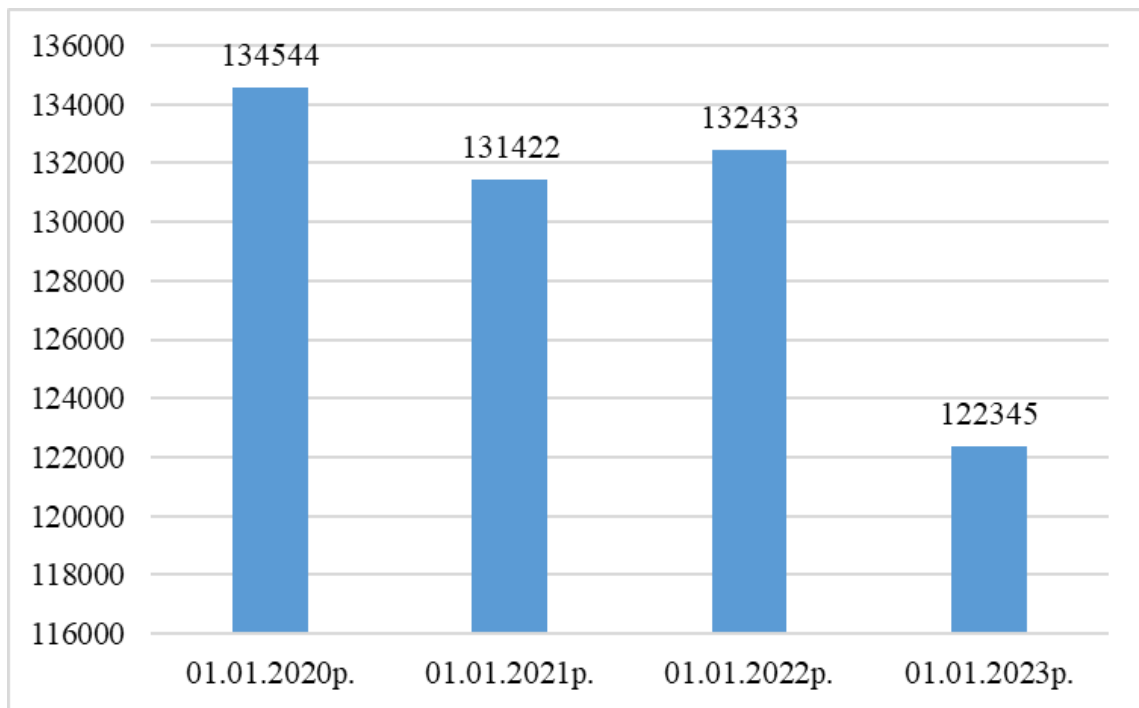


Рис. 1.4. Динаміка чисельності пенсіонерів 2020-2023 р.р., осіб

Джерело: побудовано автором на основі [16; 22]

Зменшення чисельності одержувачів пенсійних виплат пов'язано з призупиненням виплат, згідно із законодавством, пенсіонерам із числа внутрішньо переміщених осіб, які не звернулися за поновленням виплат на підконтрольній Україні території. Пенсійний фонд України у солідарній пенсійній системі акумулює і використовує фінансові ресурси та за обсягом коштів займає вагоме місце після Державного бюджету України.

Бюджет ПФУ є сукупністю бюджетів головних управлінь фонду в Автономній Республіці Крим і Севастополя та областей, що охоплюються бюджетами управлінь Пенсійного фонду в районах. Бюджет Пенсійного фонду України - це документ про створення і використання коштів Пенсійного фонду, в якому страхові внески є основним джерелом надходження коштів, а виплата пенсій – основним напрямом їх використання.

Джерелами формування коштів Пенсійного фонду в солідарній системі є: страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, інвестиційний дохід, який отримують від інвестування резерву коштів, кошти Державного бюджету та цільових фондів, суми фінансових санкцій та

адміністративних стягнень, благодійні внески за договором про добровільну участь та ін.

Протягом 2021 року загальні доходи бюджету ПФЦ становили 255,8 млрд грн. Порівняно з 2020 роком, загальні доходи зменшилися на 9 млрд грн, або на 3,4%. У структурі доходів ПФУ основну частку складають власні кошти (111,7 млрд грн або 43,7%), але питома вага коштів Державного бюджету України теж досить висока (55,7%), що є негативним фактом і показує фінансову неспроможність до самофінансування [23].

Доходи бюджету ПФУ будь-якого рівня необхідно пов'язувати з його видатками. Загалом у державі це порівнюється під час складання бюджету Пенсійного фонду України, який є самостійним фінансовим документом. Саме він забезпечує єдність і обґрунтованість складових елементів, регулює обсяги доходів і видатків на пенсійні виплати та інші потреби. Основними напрямками використання коштів Пенсійного фонду є виплати пенсій: надання деяких послуг, зокрема, допомога на поховання; фінансування адміністративних виплат, пов'язаних із виконанням функцій ПФУ; оплата послуг за доставку пенсій; формування резервів коштів та ін.

У 2021 році видатки на пенсійні виплати склали 249,8 млрд грн, що на 12,3 млрд грн менше у порівнянні з 2020 роком. Це зменшення пов'язане, в основному, з призупиненням виплат пенсіонерам із числа внутрішньо переміщених осіб [28].

За 11 місяців 2022 року ПФУ забезпечено виплату пенсій та грошової допомоги в повному обсязі по всіх регіонах України. Загальна сума видатків на пенсійні та інші заплановані виплати склала 252,7 млрд грн, що на 32,4 млрд грн більше у порівнянні з відповідним періодом минулого року [28].

Збільшення видатків на пенсійне забезпечення зумовлене старінням населення, зростанням кількості людей похилого віку, тривалості життя, зростанням рівня пенсій. Фактичні загальні видатки ПФУ у 2021 році склали 253,4 млрд грн, що на 12,2 млрд грн, або на 4,6% менше порівняно з 2020 роком [23].

Серед негативних чинників, які впливають на формування коштів Пенсійного фонду України та на економіку загалом, виділяють, великі обсяги пільг, низька заробітна плата, тінізація ринку праці та ін.

З урахуванням вищезазначеного виділимо основні проблеми формування бюджету ПФУ [24]:

1. Законодавчі проблеми. Законодавчо встановлений порядок формування доходів бюджету Пенсійного фонду з коштів державного бюджету, державних цільових позабюджетних фондів та інших джерел, який покладає на Пенсійний фонд зобов'язання виплати пенсій незалежно від надходження коштів із цих джерел, сприяє невиконанню або відстроченню виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом фонду, що призводить до його розбалансування і відволікання коштів, призначених на виплату трудових пенсій.

2. Організаційні проблеми. Непослідовність дій Кабінету Міністрів України щодо підвищення розмірів трудових пенсій викликає диспропорцію у розмірах трудових пенсій та пенсій військовослужбовців строкової служби.

3. Фінансові проблеми. Поступове перекладання фінансування виплати державних пенсій на кошти спеціального фонду державного бюджету, витрати якого, відповідно до ст. 23 Бюджетного кодексу України, мають постійне бюджетне призначення, яке дає право проводити їх виключно в межах надходжень, створює ризики неповного фінансового забезпечення виплати зазначених пенсій і робить цю статтю видатків незахищеною.

4. Системне обмеження надходжень збору на обов'язкове державне пенсійне страхування та перекладання на них видатків, які повинні здійснюватися з інших джерел, вилучають із бюджету Пенсійного фонду значні ресурси.

Отже, для усунення негативних тенденцій, що склалися у процесі виконання бюджету Пенсійного фонду, створення фінансової основи для реформування пенсійного забезпечення, необхідно скасувати законодавчу практику державної підтримки суб'єктів господарювання шляхом надання їм пільг та гарантій за рахунок збору на обов'язкове державне пенсійне

страхування, а також прийняти закон про джерела виплати пенсій та порядок формування і виконання бюджету ПФУ.

Така ситуація зобов'язує проводити докорінні зміни у пенсійному забезпеченні через впровадження нової моделі пенсійної системи, розвиток нових форм пенсійного забезпечення, зокрема накопичувальної системи загальнообов'язкового державного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, збільшення доходів населення за рахунок виведення з тіні заробітної плати, створення нових робочих місць. Усе це допоможе підвищити розмір доходів пенсійного фонду, і, відповідно, зменшити його дефіцит.

### Висновки до розділу 1

Аналіз пенсійних систем, що використовується за кордоном, показав, що усі вони мають певні недоліки. Для нашої країни подальше вивчення досвіду європейських країн і вдалих конструктивних рішень буде корисним для їх застосування в процесі побудови і реформування власної пенсійної системи, що дозволить уникнути негативних тенденцій, обумовлених соціально-економічними реаліями сучасного суспільства. В сучасних умовах трансформації економіки України в найкращий спосіб змогла б досягти успіху пенсійного забезпечення змішана трирівнева система, яка охоплює традиційну солідарну систему, обов'язкову накопичувальну пенсійну систему та добровільну систему особистих пенсійних заощаджень.

Існуюча солідарна система базується на принципах загальнообов'язкового страхування, але по факту частка застрахованих осіб з регулярно сплачуваними внесками становить лише 63% зайнятого населення, або 41% населення працездатного віку; близько третини застрахованих сплачують внесок у розмірі, не вищому за мінімальний. Українська держава намагається гарантувати мінімальний рівень пенсій усім літнім людям, що цілком правильно. Але за наявних умов суто страхова пенсійна система фізично



неспроможна забезпечити ані повного охоплення населення, ані належного розміру виплат.

За нинішніх умов, коли чисельність платників внесків дорівнює чисельності пенсіонерів, страхова система з власних коштів може забезпечити середній розмір пенсії на рівні ставки пенсійного внеску (18,15% у 2022 році; частку ЄСВ, що йде на пенсійне страхування, збільшено за рахунок перерозподілу пропорцій між видами страхування). Внаслідок демографічних змін чисельність платників внесків буде скорочуватися, а чисельність пенсіонерів – зростати. Якщо пенсійний вік залишатиметься на рівні 60 років, наприкінці прогнозованого періоду пенсіонерів буде у 1,5 разу більше, ніж платників. За такого співвідношення бездефіцитна страхова система здатна забезпечити розмір пенсії на рівні лише 12% від середньої заробітної плати. Щоб гарантувати розмір пенсії на рівні 40% середньої заробітної плати, державі доведеться дотувати вже не половину, а дві третини загальної суми пенсійних видатків.

З урахуванням неминучості посилення ролі державного бюджету у фінансуванні пенсій, доцільним здається перевести покриття дефіциту солідарної системи та інші державні пенсійні зобов'язання (різноманітні доплати, підвищення до пенсій чорнобильцям, дітям війни тощо) в самостійну фінансову програму, яка буде складовою солідарної системи поряд із страховою. Фактично «легалізувати» той стан речей, який склався.

Вартість такої програми на 2022 рік може становити ті самі 141,3 млрд грн, передбачені у затвердженому бюджеті. У подальшому ця сума має зростати відповідно до потреб солідарної системи з урахуванням демографічних змін. Подібні державні пенсійні програми – їх часто називають національними або базовими – існують у багатьох країнах (Австралія, Нова Зеландія, Канада, Данія, Норвегія, Швеція, Фінляндія та ін.). Виплати з них можуть мати універсальний характер (надаватись незалежно від наявності інших доходів) або надаються на умовах перевірки доходів, та/або

зменшуються за наявності інших джерел доходів (заробітку, страхової солідарної пенсії, приватних пенсій тощо).

Розмір виплати зазвичай становить 15–20% середньої заробітної плати. Ці програми виконують одразу кілька важливих функцій: забезпечують пенсіонерам гарантований мінімальний розмір доходу, компенсують вплив демографічних змін, заповнюють прогалини в охопленні страховою системою та водночас допомагають підтримувати адекватну диференціацію страхових пенсій.

Консолідація в Україні великої кількості існуючих державних зобов'язань щодо фінансування різноманітних пенсійних бонусів, доплат і підвищень та покриття дефіциту солідарної системи в комплексну державну пенсійну програму дасть змогу упорядкувати бюджетні пенсійні видатки, зробити пенсійну систему більш прозорою та прогнозованою. Структурна реформа щодо створення базового рівня солідарної системи зі страховою надбудовою цілком відповідатиме завданням Ініціативи універсального соціального захисту, яка проголошена Світовим банком та Міжнародною організацією праці і передбачає, зокрема, забезпечення пенсії для всіх літніх людей [20].

Аналіз динаміки та структури доходів та видатків бюджету ПФУ дозволяє стверджувати, що збільшення видатків на пенсійне забезпечення зумовлене старінням населення, зростанням кількості людей похилого віку, підвищенням тривалості життя, зростанням рівня пенсій. В умовах фінансової кризи рівень доходів ПФУ зменшується, а видатки збільшуються, що є негативним фактором формування бюджету ПФУ, та дозволить фінансову неспроможність Пенсійного фонду України до самофінансування. Виділено основні проблеми формування бюджету ПФУ, які умовно можна поділити на законодавчі, організаційні та фінансові. З метою вирішення означених проблем запропоновано впровадження нових форм пенсійного забезпечення, зокрема накопичувальної системи загальнообов'язкового державного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, що дозволить підвищити розмір доходів пенсійного фонду та зменшити його дефіцит.

## РОЗДІЛ 2

## АНАЛІЗ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ НА ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО»

## 2.1. Загальна характеристика діяльності підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО»

На ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» діє система менеджменту якості згідно стандарту ISO 9001:2000. У липні 2011 року підприємство отримало свій перший сертифікат відповідності системи управління якістю вимогам міжнародного стандарту ISO 9001:2008 та ISO 22000:2005 – системи менеджменту безпеки харчових продуктів. Якість сировини для виробництва продукції ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» використовує місцеве і екологічно чисте, яке відповідає міжнародним стандартам.

Постачальники сировини ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в Київській області у 2020 році представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

## Сировинна база ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в Київській області

Райони	Кількість с.-г під-в	Кількість молочних корів, голів	Валовий надій, тис. літрів	Товарність, %	Кількість сировини, тис. тонн
Білоцерківський	9	5393	9,49	0,7	35830,37
Макарівський	5	1471	8,13	0,7	8366,88
Володарський	5	542	8,93	0,7	3391,08
Тетерівський	7	427	7,45	0,7	2228,0

Джерело: складено автором на основі звітності підприємствами

З табл. 2.1. можна зробити висновок, що основними постачальниками сировини ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» є Білоцерківські сільськогосподарські підприємства, яким належить перше місце за обсягами постачання молочної сировини, друге місце – Макарівський, третє Володарський та Тетерівський підприємства.

Проаналізуємо обсяги виробництва та реалізації продукції ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в натуральному грошовому вираженні в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Обсяги виробництва основних видів продукції ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в натуральній грошовій формі у 2020-2022 рр.

№	Вид продукції	В натуральному виразі, тонн			В грошовому еквіваленті тис. грн			% до всієї виготовленої продукції		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Обсяги реалізації виготовленої продукції										
1.	Сир плавлений	2482	2150	1649	11546	130221	117113	13,9	8,2	9,3
2.	Сир твердий	3200	2302	1946	235693	225200	203369	27,3	14,7	16,1
3.	Вершки	0	0	6930	0	0	3195524	0	0	25,3
Обсяги виробництва продукції										
1.	Сир плавлений	2504	2135	1676	120625	130008	119030	16,9	8,5	9,4
2.	Сир твердий	3011	2467	2683	223580	241320	280390	31,3	15,7	22,2
3.	Вершки	0	0	6930	0	0	3195524	0	0	25,3

Джерело: складено автором на основі звітності підприємствами

З таблиці 2.2 спостерігаємо, що вершків у 2022 році було вироблено найбільше, у порівнянні з виробництвом сиру плавленого і сиру твердого.

Сир твердий посів у 2022 році друге місце у виробництві за областями виробництва в натуральній формі – 2683 тонн, а третє місце займають сири плавлені 1676 тонн.

Обсяг реалізованої продукції в 2022 році, що представлено в таблиці 2.2, показав, що найбільше реалізовано вершків в грошовому еквіваленті – це 319524 тис. грн, порівняно з сиром твердим та плавленим.

Майно ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» – ресурси, контрольовані підприємством в результаті минулих подій, використання який, як очікується, призведе до надходження економічних вигод у майбутньому. У складі майна виділяють оборотні і необоротні активи, які можуть бути використані у внутрішньому обороті та поза його межами.

Тож проаналізуємо показники структури та динаміки майна ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 рр. в таблиці 2.3.

## Структура і динаміка майна ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 рр.

(тис. грн.)

Показник	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Відхилення показника 2021 року порівняно з 2020 р.		Відхилення показників 2022 року порівняно з 2021 р.	
				Абсолютне тис. грн	Відносне %	Абсолютне тис. грн	Відносне %
1. Необоротні активи	71460	77091	79049	5631	7,88	1958	2,54
2. Оборотні активи	365566	462746	485687	97180	26,58	22941	4,96
2.1. Запаси	63791	1191144	152028	55353	86,77	32884	27,60
2.2. Дебіторська заборгованість	191373	177317	220156	-14056	-7,34	42839	24,16
2.3. Грошові кошти	191373	177317	220156	55883	50,62	-52782	-31,74
Майно разом	437026	539837	564736	102811	23,54	24899	4,61

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Дані табл. 2.3 свідчать, що вартість майна протягом 2020-2022 рр. збільшилась на 127710 тис. грн: у 2021 році порівняно з 2020 роком вартість 44 збільшилась на 102811 тис. грн, а у 2022 році в порівнянні з 2021 роком – ще на 24899 тис. грн. Це заслуговує позитивної оцінки, адже збільшення валюти балансу свідчить, як правило, про ріст виробничих потужностей підприємства, розширення обсягів діяльності виробництва, однак необхідно враховувати фактор інфляції.

У структурі майна спостерігається тенденція до зменшення частки необоротних активів у сукупних активах підприємства. Так, необоротні активи становлять майже 17% від валюти балансу в 2016 році, 14,3% – в 2017 році та 14% – в 2022 році, що є позитивною тенденцією.

Вартість необоротних активів у 2021 році порівняно з 2020 роком збільшилась на 5631 тис. грн та становила – 77091 тис. грн, а в 2022 році порівняно з 2021 – ще на 1958 тис. грн або на 2,54%. Така тенденція до незначного збільшення необоротних активів свідчить про незначне технічне оснащення підприємства та посилення зносу основних засобів, що негативно впливає на фінансовий потенціал підприємства.

У 2021 році порівняно з 2020 роком вартість оборотних активів збільшилась на 97180 тис. грн або на 26,58%, а у 2022 році вартість оборотних активів склала – 485687 тис. грн, що більше ніж в 2021 році на 22941 тис. грн.

Загальне зростання вартості оборотних активів викликано збільшенням суми дебіторської заборгованості підприємства та запасів. Так, протягом 2021 року в порівнянні з 2020 роком сума запасів зросла на 55353 тис. грн, а в 2022 році проти 2021 року – ще на 32884 тис. грн, або на 27,69%. Дана тенденція свідчить про збільшення потужності виробництва ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО».

Вартість дебіторської заборгованості підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2022 років збільшилась. Так, в 2021 році проти 2020 року відбулось зменшення вартості на 14056 тис. грн, а в 2022 році проти 2021 року відбулось збільшення на 42839 тис. грн або на 24,16%, що на кінець року становило 220156 тис. грн. Такі зміни свідчать про погіршення роботи фінансової, бухгалтерської та юридичної служб підприємства і призведуть до зменшення наявних грошових активів, спрямованих на погашення поточних зобов'язань за розрахунками, скорочення обсягів господарської діяльності.

В 2021 році порівняно з 2020 роком грошові кошти підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» збільшились на 50,62% і становили – 166285 тис. грн, але вже в 2022 році в порівнянні з 2021 роком відбулось зменшення вартості на 52782 тис. грн, або на 31,74%.

Формування майна ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» здійснюється за рахунок власних і позикових джерел. Як зазначалось раніше, власними джерелами виступає власний капітал, до позикових відносять довгострокові та поточні зобов'язання і забезпечення підприємства, зобов'язання пов'язанні з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття, а також чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду. На наступному етапі аналізу необхідно дослідити за рахунок яких джерел було сформоване майно підприємства, що наведено в табл. 2.4.

## Склад і динаміка капіталу ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022рр.

(тис. грн.)

Показник	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Відхилення показника 2021 року порівняно з 2020 р.		Відхилення показника 2022 року порівняно з 2021 р.	
				Абсолютне відхилення, тис. грн	Відносне відхилення, %	Абсолютне відхилення, тис. грн	Відносне відхилення, %
Капітал станом на кінець року	437026	539837	564736	102811	23,53	24899	4,61
1. Власний капітал	166682	263085	146725	96403	57,84	-116360	-44,23
1.1. Власний оборотний капітал	157701	185994	67676	28293	17,94	-118318	63,61
1.2. Нерозподілений прибуток	134707	231110	114717	96403	71,56	-116393	-50,36
2. Позиковий капітал	270344	276752	418011	6408	2,37	141259	51,04
2.1. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	62479	15285	28712	-47194	-75,54	13427	87,84
2.2. Поточні зобов'язання і забезпечення, в т.ч.	207865	261467	389299	53602	25,79	127832	48,89
- короткострокові кредити банків	0	25000	28500	25000	0	3500	14
- поточна кредиторська заборгованість	197693	227912	351976	30219	15,29	124064	54,44
- поточні забезпечення	2874	4499	6337	1625	56,54	1838	40,85
- інші поточні зобов'язання	7298	4056	2486	-3242	-44,42	-1570	-38,71

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Підприємство ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» станом на кінець 2022 року має загальний розмір капіталу 564736 тис. грн. Так в 2021 році порівняно з 2020 роком капітал збільшився на 102811 тис. грн, а в 2022 році проти 2021 року – ще на 24899 тис. грн. Дана тенденція є позитивною та свідчить про ріст господарської діяльності ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО». Основну частку в валюті балансу підприємства в 2022 році становить позиковий капітал. Так, в 2020 році

він займав 61,9% і становив – 270344 тис. грн, в 2021 році дана частка зменшилась та становила 51,3%, а в 2022 році відбулось її збільшення до 74%, що на кінець року становило – 418011 тис. грн. Для виявлення причини стрімкого збільшення позикових коштів підприємства пропонується детальний розгляд динаміки зміни його складових. Вартість довгострокових зобов'язань підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2022 років має тенденцію до зменшення. Так, в 2021 році проти 2020 року відбулось зменшення довгострокових зобов'язань та забезпечень на 47194 тис. грн (75,54%), а в 2022 році проти 2021 року відбулось їх збільшення на 13427 тис. грн (87,84%), що на кінець року становило – 28712 тис. грн.

Необхідно відзначити, що загальне збільшення вартості позикових коштів підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» відбулось за рахунок значного збільшення поточних зобов'язань і забезпечень. Так, в 2021 році в порівнянні з 2020 роком поточні зобов'язання і забезпечення господарюючого суб'єкта збільшились на 25,79% і становили – 261467 тис. грн, а в 2022 році проти 2021 року – ще на 48,89%, що в кінці 2022 року становило – 389299 тис. грн.

Відзначимо, що співвідношення власних і позикових коштів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» на кінець 2022 року не є рекомендованим, а стрімке збільшення вартості позикових джерел фінансування свідчить про неефективне використання капіталу, що може призвести до порушення основних принципів господарювання, в результаті чого підприємство не зможе виконувати умови самоокупності.

Власний капітал підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2022 років зменшив свою вартість на 19957 тис. грн. Так, в 2021 році його вартість збільшилась на 57,84% і становила – 263085 тис. грн, а в 2022 році порівняно з 2021 роком відбулось його зменшення на 116360 тис. грн, що становило майже 44,23%.

Такі зміни спричинило зменшення непокритого прибутку господарюючого суб'єкта протягом 2020-2022 роках. Так, в 2021 році проти 2020 року вартість нерозподіленого прибутку підприємства збільшилась на



96403 тис. грн, а в 2022 році проти 2021 року відбулось його зниження на 116393 тис. грн, що на кінець 2022 року становило – 114717 тис. грн. Необхідно відмітити значне зниження власного оборотного капіталу підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2022 років.

На кінець 2021 року вартість власного оборотного капіталу становила – 185994 тис. грн, а в 2022 році – 67676 тис. грн. Нестача власних оборотних коштів господарюючого суб'єкта свідчить про не ефективну його діяльність в процесі розподілу прибутку. Проведемо аналіз техніко-економічних показників діяльності ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Техніко-економічні показники ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-  
2022рр.(тис. грн.)

Найменування показника	Роки, тис. грн.			Відхилення			
				абсолютне, од.		відносне, %	
	2016	2017	2020	2017/ 2016	2020/ 2017	2017/ 2016	2020/ 2017
Чистий дохід від реалізації продукції	1055413	1520951	1616516	465538	95565	44,1	6,28
Собівартість реалізованої продукції	891792	1284651	1456698	392859	172047	44,0	13,39
Валовий прибуток	163621	236300	159818	72679	-76482	44,4	-32,0
Інші операційні доходи	12083	17345	12996	5262	-4349	43,5	-25,0
Адміністративні витрати	10624	15642	17734	5018	2092	47,2	13,4
Витрати на збут	57381	99563	127211	42182	27648	73,5	27,7
Інші операційні витрати	8407	11484	29243	3077	17759	36,6	154
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	74277	117702	-16006	43425	58,46	-	-113,6 8
Фінансовий результат від операційної діяльності	99292	126956	-1371	27664	-125585	27,86	-0,01
Прибуток (збиток)	60031	96403	-16006	36372	-112409	60,6	-116
Витрати на 1 грн чистої виручки від реалізації	0,85	0,84	0,9	-0,01	0,06	-1,1	7,1
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	661	669	654	8	-15	1,21	-2,2
Рентабельність обороту, %	5,688	6,338	-0,990	0,650	11,44	-7,328	-115,62

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Дані табл. 2.5 свідчать про збільшення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції за аналізований період. Так, в 2021 році проти 2020 року відбулося зростання чистого доходу на 465538 тис. грн, або на 44,11%, а в 2022 році проти 2021 року на – 95565 тис. грн, або на 6,28%.

Це зростання свідчить про ефективну виробничу діяльність господарюючого суб'єкта. Динаміка збільшення чистого доходу від реалізації продукції, товарів, послуг протягом 2020-2022 років супроводжується майже однаковими темпами зміни собівартості продукції. Собівартість реалізованої продукції в 2021 році проти 2020 року зросла на 392859 тис. грн, а в 2022 році проти 2021 року – на 13,39% і становила – 1456698 тис. грн.

Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом аналізованого періоду зменшується. Так, в 2021 році він становив 117702 тис. грн, а в 2022 році проти 2021 року відбувається його зменшення на 133708 тис. грн, що на кінець року складає збиток у вартості 16006 тис. грн.

Таким чином, в 2022 році у підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» спостерігається збиток у вартості 16006 тис. грн. Протягом аналізованого періоду рентабельність обороту підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» становить 5,688%, 6,338% та – (-0,99)% відповідно. Інші операційні витрати ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» мають значні обсяги, та зростають у 2021 році до 11484 тис. грн з 8407 тис. грн у 2020 році, що більше на 3077 тис. грн, а у 2022 році зростають до 29243 тис. грн з 11484 тис. грн, що більше на 17759 тис. грн, або на 154 %, що є негативною тенденцією. Адміністративні витрати і витрати на збут продукції ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» зростають з кожним роком діяльності підприємства.

Основні засоби ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» є ресурсом, що важливий для виробництва продукції на підприємстві. Облікова політика ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» базується на принципах і методах ведення бухгалтерського обліку в Україні – Національним положенням (Стандартом).

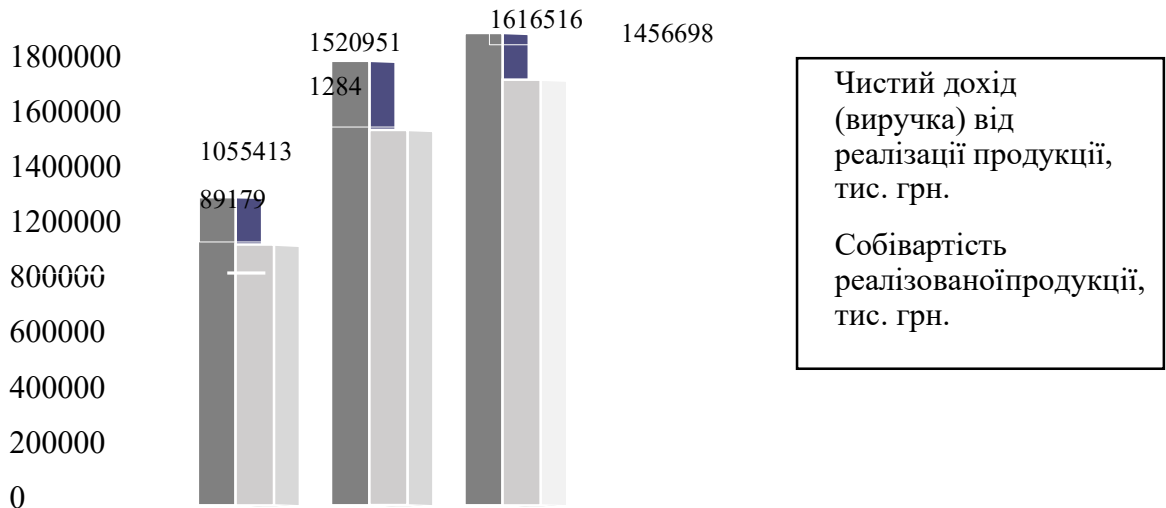


Рис. 2.1. Динаміка виручки і собівартості реалізованої продукції сир заводу за 2018-2020 роки

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

На ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» обрано такі правила і методи: амортизація основних засобів – прямолінійний метод; оцінка вартості запасів – метод середньозваженої собівартості.

Склад основних засобів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» представлений в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Склад основних засобів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 рр,  
тис. грн.

Основний засіб	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення (%)	
				2021/2020	2022/2021	2021/2020	2022/2021
Виробничого призначення:							
Будівлі і споруди	32968	31478	29973	-1490,0	-1505,0	-4,51	-4,78
Машини і обладнання	24083	42141	43517	18058,0	1376,0	74,9	3,2
Транспортні засоби	2093	1756	3027	-337,0	1271,0	-16,1	72,38
Земельні ділянки	120,0	120,0	120,0	0	0	0	0
інші	368	440	609	72,0	169,0	19,56	38,4
Разом	1192264	151870	154492	32606,0	2622,0	27,33	1,72

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Станом на кінець 2022 року на балансі ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» обліковуються основні засоби на суму 77246 тис. грн, у 2021 році – 75935 тис. грн, а у 2020 році – 59632 тис. грн. У 2021 році дана сума була більшою ніж у 2020 році на 27,33 %, а у 2022 році на 1,72 %.

Машин і обладнання за вартістю на підприємстві було найбільше серед основних засобів: у 2022 році 43517 тис. грн, у 2021 році 42141 тис. грн, у 2020 році – 24083 тис. грн, але їх сума у 2022 році порівняно з 2021 роком зростає лише на 3,2 %. Тому сказати про великі зрушення у введенні основних засобів не можливо.

Вартість транспортних засобів у 2022 році порівняно з 2021 роком зростає на 1271 тис. грн, а саме з 1756 тис. грн у 2021 році до 3027 тис. грн у 2022 році.

Проаналізуємо стан і рух основних засобів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 роки в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Показники стану і руху основних засобів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 роки, тис. грн.

Показник	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення (%)	
				2021/2020	2022/2021	2021/2020	2022/2021
Амортизація, тис. грн.	10158	11678	18309	1520	6631	14,9	56,7
Первісна вартість, тис. грн.	186833	209840	227390	13007	17550	-84,0	8,4
Коефіцієнт вибуття, %	0,09	0,10	0,10	0,01	0	11,0	0
Коефіцієнт оновлення, %	0,11	0,10	0,11	-0,01	0,01	-9,0	10,0
Коефіцієнт придатності, %	0,32	0,37	0,35	0,05	-0,02	15,6	-5,4
Коефіцієнт зносу, %	0,68	0,63	0,65	-0,05	0,02	-7,3	3,2

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Терміни та умови користування основними засобами визначаються згідно Податкового кодексу України (ПКУ). Згідно з обліковою політикою ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО», при введенні основних засобів в експлуатацію комісією

визначається ліквідаційна вартість та очікуваний строк корисного використання кожного об'єкта основних засобів з фіксуванням його в акті введення. Первісна вартість основних засобів на кінець звітного 2022 року: 227390 тис. грн; ступінь зносу основних засобів – 65%; ступінь використання основних засобів – 99,9 %; сума нарахованого зносу – 149740 тис. грн. Коефіцієнт оновлення та вибуття основних засобів підприємства залишається у 2020, 2021 та 2022 році майже без змін на рівні 0,1 %. Це свідчить про те що оновлення і вибуття основних засобів відбувалося на рівні 10%. Тому потрібно інвестувати кошти й оновлювати основні засоби підприємства, адже це є джерелом підвищення ефективності діяльності підприємства та нарощення обсягу власного капіталу.

Знос основних засобів підприємства у 2020 році 68%, у 2021 році – 63%, а у 2022 році 65%. Коефіцієнт придатності основних засобів менший звісно за коефіцієнт зносу (коефіцієнт придатності ОЗ = 1-коефіцієнт зносу) і становив: у 2020 році 32% придатних основних засобів, 37 % у 2021 році та 35 % у 2022 році, що менше на 0,02 порівняно з 2021 роком. Оцінку ефективності використання основних засобів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» проведемо в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Ефективність використання основних засобів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 роки, тис. грн.

Показник	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення (%)	
				2021/2020	2022/2021	2021/2020	2022/2021
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	1055413	1520951	1616516	465538	95565	44,1	6,28
Прибуток (збиток), тис. грн.	60031	96403	-16006	36372	-112409	60,6	-116
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	54995	68009,5	77018,5	13014,5	9009	23,66	13,25
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	661	669	654	8	-15	1,21	-2,2
Фондовіддача, тис. грн.	19,19	22,36	20,99	3,17	-1,37	16,53	-6,15
Фондомісткість тис. грн	0,05	0,04	0,04	-0,01	0	-20,0	0
Фондорентабельність, %	109,16	141,75	-20,78	32,6	-162,5	29,9	-114,66
Фондоозброєність, тис. грн/особу	83,1	1-1,6	117,8	18,5	16,2	22,2	15,9

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

З табл. 2.8 можна зробити висновок, що ефективність використання основних засобів на ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» зросла у 2022 році порівняно з 2021 роком. Це підтверджується зростанням показників серед яких: фондівдача основних засобів у 2020 році становила 19,19 тис. грн, а у 2021 році зросла до 22,36 тис. грн, і у 2022 році до 20,99 тис. грн, що менше 2021 року на 1,37 тис. грн. Зменшення фондівдачі у 2022 році є негативною тенденцією в діяльності підприємства. Фондомісткість основних засобів у 2021 та 2022 році була без змін 0,04, а у 2020 році становила 0,05 тис. грн. Фондорентабельність основних засобів зросла з показника 109,16 % у 2016 році до 141,75 % у 2021 році, що більше на 32,6 %, та зменшилася у 2022 році на 162,5 %, що свідчить про те що зменшилася прибутковість основних засобів. Фондоозброєність зростала з кожним роком з 83,1 тис. грн / особу у 2020 році, до 101,6 тис. грн / особу у 2021 році та до 117,8 тис. грн у 2022 році, та означало що прибутку на 1 працівника стає більше. Отже, враховуючи отримані показники, можна зробити висновок, що ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» достатньо ефективно використовує основні засоби.

Наступним етапом оцінки підприємства є аналіз показників ефективності використання оборотних активів підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2022 років. Аналіз пропонується здійснити на основі розрахунку показників оборотності в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Ефективність використання оборотних активів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 рр.

Показники	Рік			Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення, %	
	2020	2021	2022	2021/2020	2021/2022	2021/2020	2021/2022
1	2	3	4	5	6	7	8
Середні залишки оборотних активів, тис. грн.	389534	414156	474216,5	24622	60060,5	6,32	14,5
Грошові кошти та їх еквіваленти, тис. грн.	71712	138313,5	139864	66601,5	1550,5	92,87	1,12

Продовження табл. 2.9

1	2	3	4	5	6	7	8
Дебіторська заборгованість, тис. грн.	240781	179373	186958,5	-61407	7584,5	-25,5	4,23
Запаси, тис. грн.	73303	91467,5	135586	18164,5	44118,5	24,78	48,23
Коефіцієнт оборотності оборотних активів, обороти	2,71	3,67	3,41	0,96	-0,26	35,54	-7,18
Коефіцієнт оборотності грошових коштів та їх еквівалентів, обороти	14,72	11,0	11,56	-3,72	0,56	-25,28	5,11
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, обороти	4,38	8,48	8,65	4,10	0,17	93,44	1,97
Коефіцієнт оборотності запасів, обороти	14,4	16,63	11,92	2,23	-4,71	15,49	-28,30
Коефіцієнт завантаження оборотних коштів, тис. грн.	0,36	0,27	0,29	-0,09	0,02	-25	7,4
Термін одного обороту оборотних коштів, днів	134,71	99,39	107,08	-35,33	7,69	-26,22	7,73

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Ефективність використання оборотних коштів на ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» за 2020-2022 роки, яка досліджена в таблиці 2.9 свідчить про зміну динаміки у їх використанні.

Аналіз даних таблиці 2.9 свідчить про загальне прискорення оборотності оборотних активів підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2022 роки. Так, в 2020 році оборотні активи підприємства здійснювали 1 оборот майже за 135 днів, в 2021 році – 99 днів, а вже в 2022 році – 107 днів.

Оборотні активи підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в 2020 році здійснювали 2,71 обороти, в 2021 році відбулось прискорення до 3,67 оборотів, а вже в 2020 році проти 2021 року відбулось уповільнення на 0,26 оборотів, що

на кінець року становило – 3,41 обороти. Дані зміни свідчать про загальне покращення ефективності використання оборотних активів підприємства.

Отже, загалом підприємство ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2021 років потребував додаткового вивільнення оборотних активів на суму 75822,55 тис. грн та 109267,55 тис. грн відповідно. В 2022 році аналізоване товариство потребує додаткового залучення оборотних активів на суму 34247,08 тис. грн, що свідчить про недостатність оборотних активів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО».

## 2.2. Аналіз показників стану та ефективності пенсійного страхування

Сучасна пенсійна система є складним організмом, який об'єднує економічні та правові інститути, що призначені для задоволення інтересів різних шарів суспільства. Рівень пенсійного страхування характеризується рядом статистичних показників. У статті проведено аналіз чотирьох чинників:

- 1) страхові внески – сума відрахувань у державний пенсійний фонд;
- 2) відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати;
- 3) пенсійний вік;
- 4) рівень середньої пенсії та прожиткового мінімуму.

За кордоном використовують різні моделі пенсійних систем, які містять у собі різні інститути соціального захисту, зокрема такі як пенсійне страхування. Пенсійна система більшості країн складається з трьох рівнів (табл. 2.10).

На сьогодні обов'язкові страхові внески складають основу пенсійної системи багатьох країн світу [1]. Водночас відрахування обов'язкових внесків у більшості країн розподілені між працівниками та роботодавцями (рис. 2.2) [2]. З огляду на рис.1, розміри обов'язкових пенсійних внесків варіюються від 9,8% до 33%. У пострадянських країнах, Україні й Естонії, розмір внесків значно вищий, ніж у країнах Європейського союзу. Такий стан розглядають більшість науковців як високе податкове навантаження на фонд оплати праці порівняно з країнами Європейського союзу.



Рівні пенсійної системи зарубіжних країн та України

Країна	Перший рівень	Другий рівень	Третій рівень
Німеччина	Обов'язкове пенсійне страхування	«Пенсії від підприємства»	Турбота про свою старість приватним способом
Франція	Основний пенсійний режим	Обов'язкове додаткове пенсійне забезпечення	Добровільні пенсійні накопичення
Естонія	Державне пенсійне забезпечення	Обов'язковий пенсійний фонд	Додатковий пенсійний фонд
Польща	Національний дохід орієнтованого пенсійного плану першого рівня	Обов'язковий корпоративний план	Добровільні корпоративні й індивідуальні програми
Швеція	Загальна державна (базова) пенсія	Пенсія за вислугу років	Особисті пенсійні збереження
Україна	Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування	Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування	Система недержавного пенсійного забезпечення

Джерело: складено автором на основі [34; 43].

Разом із тим у Франції серед країн ЄС також спостерігають один із високих розмірів обов'язкових пенсійних внесків, але при цьому таке навантаження суттєво не впливає на стан пенсійного забезпечення громадян країни (така саме ситуація й у країнах північної Європи). З цього можна зробити висновок, що розмір пенсійних внесків і навантаження на ФОП не є суттєвим чинником у функціонуванні пенсійної системи.

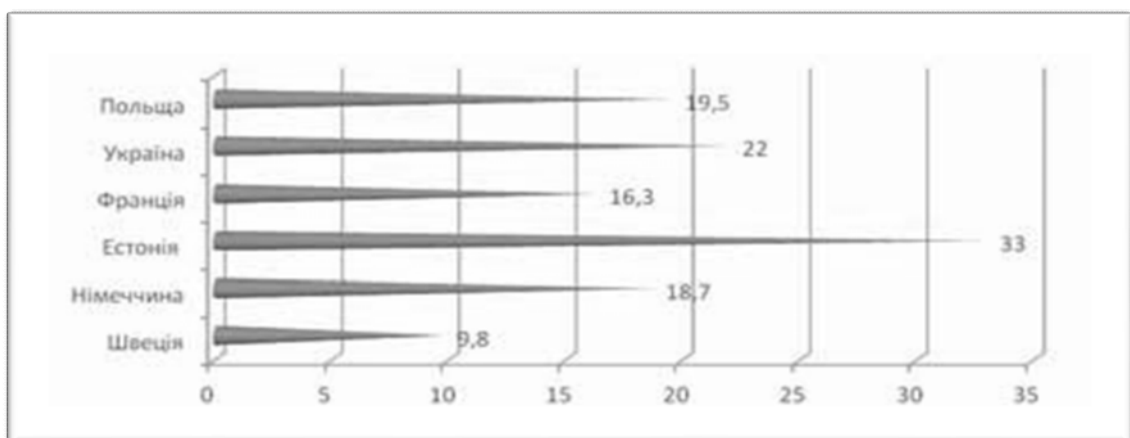


Рис. 2.2. Розмір обов'язкових пенсійних внесків, %

Джерело: складено автором на основі [34]

Крім розміру обов'язкових пенсійних внесків, на рівень пенсійного страхування впливає вік виходу на пенсію. Правом на отримання державної пенсії вважають досягнення певного віку, який встановлений в аналізованих країнах. У деяких випадках існує можливість піти на пенсію раніше, або продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку.

Наприклад, незважаючи на те, що пенсійний вік у Німеччині складає 67 років і для жінок, і для чоловіків, вийти на пенсію можливо й раніше. Для цього необхідно виплатити 0,3% пенсії за кожен недопрацьований місяць у пенсійний фонд. У Франції кожен громадянин Франції, незалежно від статі, має право вийти на пенсію в 60 років. Однак повний розмір пенсії він зможе отримати за наявності трудового стажу 40 років. Незалежно від трудового стажу громадяни Франції отримають повну пенсію в 65 років [3]. Якщо після виходу на пенсію особа продовжує працювати, то їй нараховується надбавка в розмірі 3% пенсії за кожен рік роботи.

За останні півтора-два десятиліття підвищення пенсійного віку відбулося в більшості країн. У ряді країн підвищення мало місце двічі. Як правило, ці країни, у котрих пенсійний вік на момент початку реформ не перевищував 60 років для чоловіків і жінок [5]. У багатьох країнах пенсійний вік зараз підвищується до 65-67 років, а в деяких країнах обговорюють можливість його підвищення до 70 років. Ці процеси обумовлені підвищенням тривалості життя та внаслідок цього збільшенням навантаження на пенсійну систему та економіку загалом.

Ще одним чинником реформування пенсійних систем є забезпечення гендерної рівності в європейських країнах, що виявляється в тенденції до вирівнювання пенсійного віку чоловіків та жінок. Так, директивою 79/7 від 19 грудня 1978 р. країнам Європейського союзу необхідно забезпечити принцип рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. Тоді відмінності в пенсійному віці між чоловіками та жінками допускають відповідно до ст. 7(а) директиви 79/7 [4]. У деяких країнах пенсійний вік для чоловіків і жінок співпадає вже зараз (Франція, Швеція, Естонія), в інших країнах відбувається

його вирівнювання, причому період підвищення пенсійного віку жінок достатньо довгий (Німеччина, Польща). насамперед, різниця в пенсійному віці між чоловіками та жінками зберігається в постсоціалістичних країнах.

У розвинутих країнах оголошення про збільшення пенсійного віку, як правило, проводилося задовго до початку реформи. Водночас фінансово-економічна криза, актуальна незбалансованість пенсійної системи можуть стимулювати прийняття рішення про високі темпи підвищення пенсійного віку за відсутності завчасного попередження про це населення країни. Крім того, в розвинутих країнах підвищення пенсійного віку частіше відбувається більш повільними темпами, ніж, наприклад, у країнах східної Європи і країнах – колишніх республіках СРСР.

Так, наприклад, у Німеччині пенсійний вік підвищувався по одному місяцю на рік. для країн Західної Європи можливість повільного підвищення пенсійного віку обумовлена тим, що пенсійний вік у них від самого початку був встановлений на достатньо високому рівні [5]. У країнах східної Європи та колишніх країнах СРСР, де від самого початку пенсійний вік був суцільно нижчим, ніж у західних країнах, доводилося застосовувати прискорені темпи підвищення пенсійного віку (іноді навіть рік у рік) (рис. 2.3) [2].

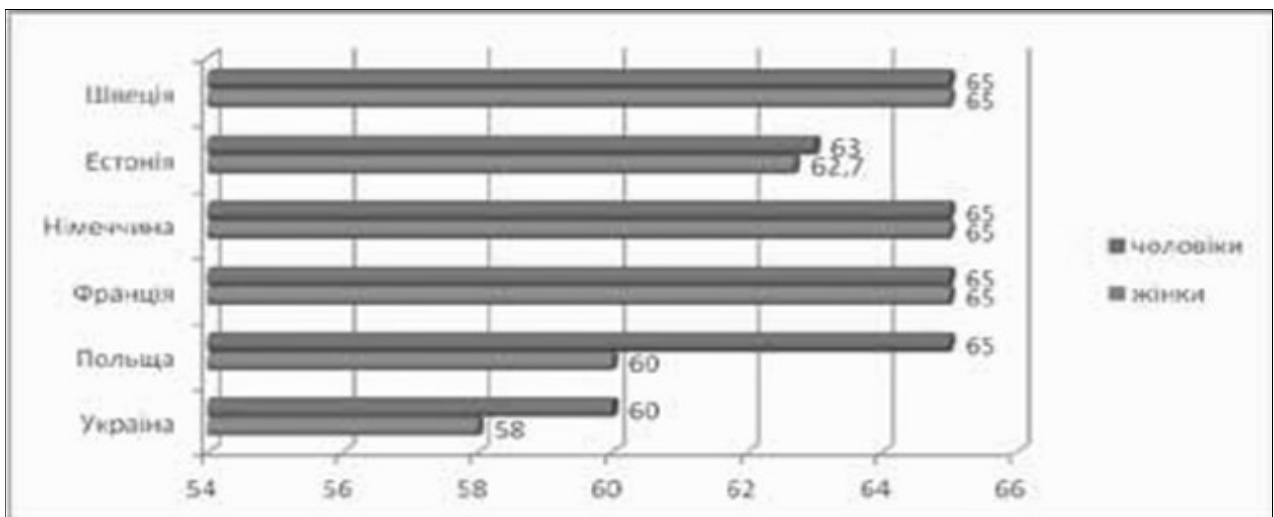


Рис. 2.3. Пенсійний вік у зарубіжних країнах та Україні

Джерело: складено автором на основі [2]

Одночасно з підвищенням пенсійного віку збільшується й мінімальний страховий стаж, необхідний для призначення страхової пенсії за віком. Для того, щоб обмежити дострокове отримання пенсій, страховий стаж часто встановлюється навіть вище рівня мінімального страхового стажу, необхідного для призначення страхової пенсії за віком у загальновстановленому пенсійному віці. Окремі країни вже зараз, а деякі країни в перспективі, планують зв'язати зміни пенсійного віку зі зміною очікуваної тривалості життя.

У більшості досліджуваних країн пенсійний вік перевищує 60 років, хоча необхідно відзначити, що в цих країнах тривалість життя вища [3]. Пізніший вихід на пенсію дозволяє економити пенсійні державні ресурси, сприяючи скороченню дефіциту бюджету пенсійних фондів, що в умовах світової фінансової кризи вельми актуально.

Водночас цікаво буде проаналізувати мінімальний стаж, необхідний для виходу на пенсію, який значно різниться в різних державах (рис. 2.4) [2].

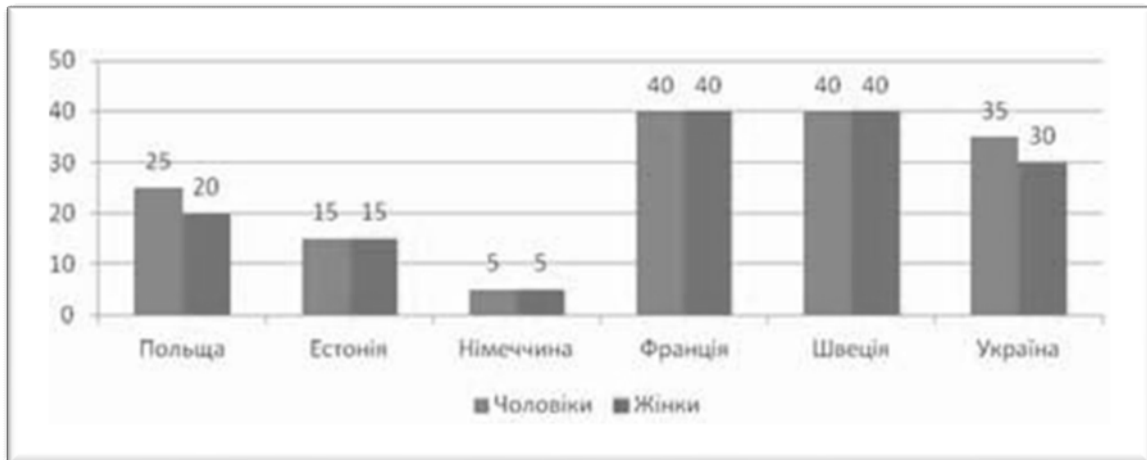


Рис. 2.4. Страховий стаж виходу на пенсію у зарубіжних країнах та Україні, р.  
Джерело: складено автором на основі [4]

Наприклад, у Франції він складає 40 років. У Німеччині стаж рекордно низький – усього 5 років безперервної роботи [4]. Водночас низький стаж не заважає забезпечувати застрахованим громадянам Німеччини вельми гідне пенсійне забезпечення, яке можна починати отримувати, навіть не очікуючи

досягнення пенсійного віку за умови доплат страхових внесків за недопрацьований час з особистих збережень відповідно до пенсійного законодавства Німеччини. Звідси можна зробити висновок, що високий пенсійний стаж аж ніяк не застава високого рівня пенсійного забезпечення [5].

Щодо середнього розміру пенсій, то для наглядного представлення пенсійного забезпечення в деяких країнах використаємо рис. 2.5, який містить дані щодо розміру середньої пенсії в обраних країнах (рис. 2.5) [2].

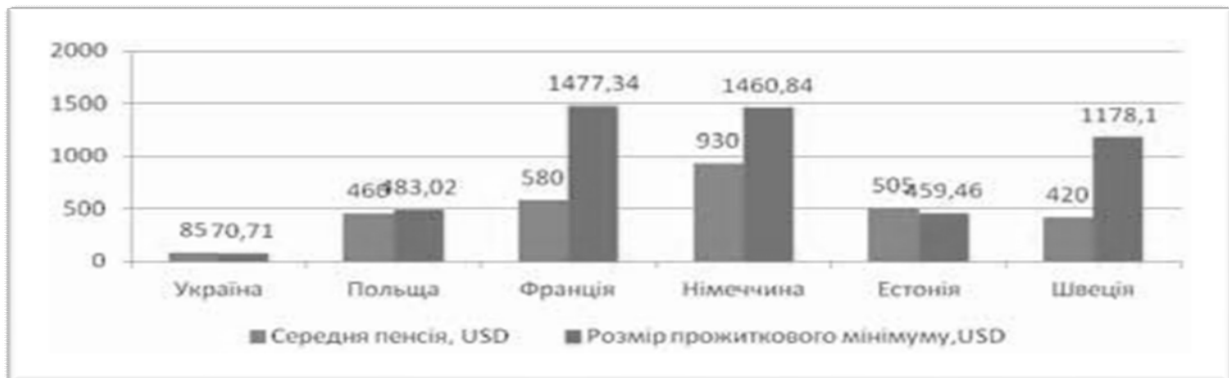


Рис. 2.5. Середня пенсія та розмір прожиткового мінімуму в Україні та деяких країнах Європи, USD [2]

З рис. 2.4 наглядно видно, що найменший страховий стаж виходу на пенсію в Німеччині – всього 5 років при середній пенсії 930 USD. в Україні пенсійний стаж стрімко зростає та підходить до відмітки 35 років, при тому, що середня пенсія становить 85 USD (рис. 2.5).

Найбільший страховий стаж спостерігають у Франції та Швеції, причому показник однаковий для чоловіків і жінок. середня пенсія в цих країнах складає 580 USD та 420 USD (рис. 2.5) відповідно при страховому стажі 40 років. У пенсійній системі Естонії встановлений менший страховий стаж, усього 15 років, але середня пенсія вища, ніж у Швеції та становить 505 USD. Пенсійна система Польщі встановила більший страховий стаж, ніж в Естонії – 25 та 20 років, але менший розмір середньої пенсії – 460 USD (рис. 2.5) [5].

Порівняно з країнами Європейського союзу, така ситуація показує низький рівень життя населення в пострадянських країнах. У Німеччині, порівняно з іншими країнами, спостерігають найменшу диспропорцію між середньою пенсією та розміром прожиткового мінімуму.

У розподільчих пенсійних системах виплати пенсій фінансують за рахунок страхових внесків або податків, які надходять до державного пенсійного фонду. Система заснована на рівності надходжень і виплат у кожен період часу. Державні пенсії виплачують на основі принципу «солідарності поколінь», тобто пенсіонери отримують гроші за рахунок страхових внесків, які виплачуються працюючими громадянами. Згідно із законодавством зарубіжних країн, зібрані гроші не інвестуються, вони йдуть на виплату поточних пенсій [3].

Сучасна міжнародна практика така, що в більшості країн діє комбіновані пенсійні системи, які поєднують державні розподільчі, а також обов'язкові та добровільні накопичувальні елементи. Змішаний тип пенсійної системи найбільш ефективний із погляду у фінансової стабільності та рівня виплачуваних пенсій.

Показником ефективності будь-якої пенсійної системи є коефіцієнт заміщення – це відсоткове відношення пенсії до заробітної плати [2]. За нормативами ООН, державна система зобов'язана компенсувати пенсію в розмірі від 40% попереднього середнього заробітку. Коефіцієнти заміщення державних пенсійних систем відображено на рис. 2.6 [2]. Звичайно, в державах із меншим рівнем доходів відносні показники можуть виглядати добре, однак у реальному вираженні сума невелика. Більшість країн намагаються досягти того, щоб їм громадяни могли розраховувати на державну пенсію, достатню для задоволення базових матеріальних потреб. У більшості країн світу основою пенсійного забезпечення є розподільча частина. За певним винятком, лівова частка коефіцієнта заміщення створюється в межах розподільчих систем. Водночас помітну роль можуть відігравати також і накопичувальні системи.

Найнижчий коефіцієнт заміщення спостерігають в Україні. Відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати в Україні у 2 рази нижче, чим у середньому в країнах Європи.

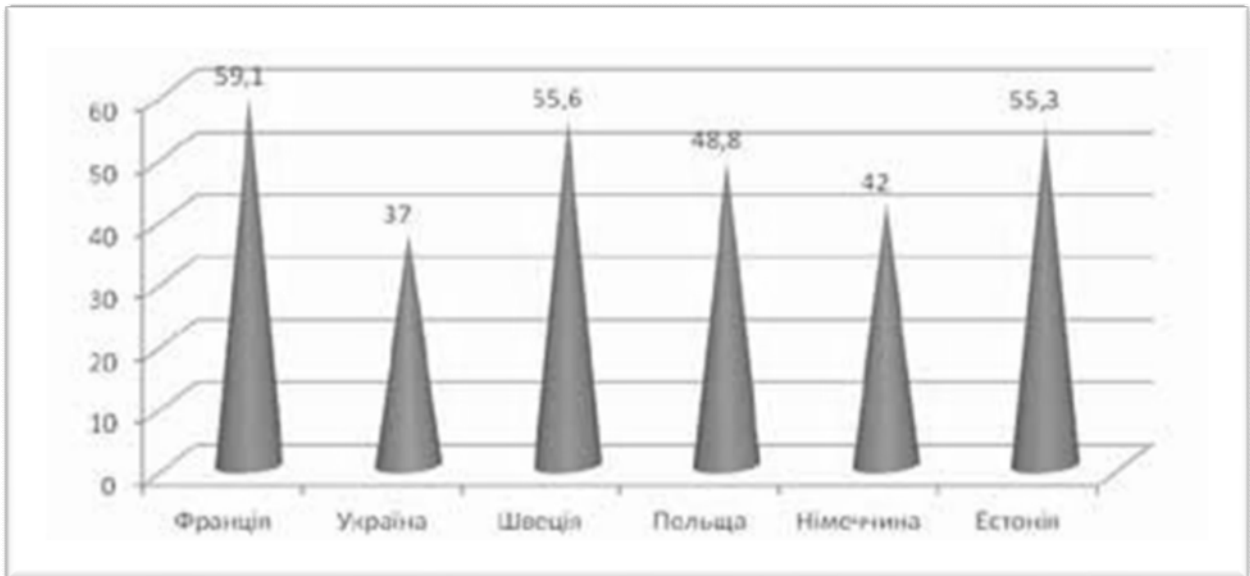


Рис. 2.6. Коефіцієнт заміщення за період 2020-2022рр., %

Джерело: складено автором на основі [2]

За результатами аналізу ключових показників систем пенсійного страхування обраних зарубіжних країн та України встановлені відмінності національних пенсійних систем, які виявляються в різниці між розмірами пенсійних внесків, середньої пенсії та ін.

На прикладі досвіду зарубіжних країн можна виділити напрями вдосконалення системи пенсійного страхування України, а саме: зниження рівня тіньової економіки, збільшення на законодавчому рівні частки відрахувань заробітної плати, яка спрямовується на формування пенсії за накопичувальною системою та може бути досягнута завдяки підвищенню відрахувань як роботодавців, так і робітників, або завдяки зниженню частки відрахувань, яка спрямовується на формування пенсії за розподільчим принципом.

Отже, під час проведення аналізу різних систем пенсійного страхування, більш досконалою та дієвою є система пенсійного страхування Федеративної республіки Німеччини, яка має найвищий показник середньої пенсії та найнижчий пенсійний стаж.

### 2.3. Проблеми стимулювання пенсійного страхування

Право на пенсійне забезпечення є одним із основоположних прав. Ст. 46 Конституції України передбачає, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрата годувальника, безробіття незалежних від них обставин та в інших випадках передбачених законом. Ч. 2 ст. 46 Конституції України, передбачає, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму встановленого законом.

В умовах економічної кризи є важливим питання реалізації права на пенсійне забезпечення, яке має значення, як прикладна проблема, так і суто теоретична. Вказане питання практично завжди було предметом наукових досліджень. Значна увага в наукових дослідженнях приділялася вченими-правниками Н.Б. Болотіною, В.Н. Дурденевським, І.В. Оклеї, С.М. Прилипко, І.М. Сиротою, О.М. Ярошенко, Н.М. Хуторян та багатьма іншими.

Разом з тим динамічний розвиток пенсійного забезпечення, його реформування зумовило проведення більш глибокого дослідження цієї проблеми.

Принципи, на основі яких в сучасних умовах має будуватися система пенсійного забезпечення України, та зміст самих цих принципів потребують детального аналізу та осмислення.

Відомо, що за сферою дії принципи прийнято класифікувати на:

- загально правові, притаманні всім галузям права;
- міжгалузеві, що притаманні декільком галузям права;
- галузеві, які розкривають сутність конкретної галузі права;
- внутрішньогалузеві, які об'єднують головні характеристики підгалузей та окремих інститутів конкретної галузі.

Під принципами окремих інститутів права вчені-юристи розуміють «основні начала, вихідні ідеї, що характеризують певну групу суспільних



відносин, які утворюють правовий інститут у праві соціального забезпечення». Принципи пенсійного забезпечення відносяться до внутрішньогалузевих, оскільки, як було з'ясовано вище, пенсійне право є провідним інститутом права соціального забезпечення.

Принципи пенсійного забезпечення завжди знаходилися в центрі уваги науковців. Ще в радянській юридичній літературі були розроблені принципи пенсійного забезпечення робітників і службовців (С.І. Астрахан), єдиної пенсійної системи (М.Л. Захаров), радянського права пенсійного забезпечення (Е.Г. Тучкова). Так, наприклад, С.І. Астрахан в якості принципів пенсійного забезпечення визначав: поширення державного пенсійного забезпечення на усіх робітників і службовців; виплата пенсій виключно за рахунок держави.

Принципи, на яких будувалося пенсійне забезпечення в радянські часи, в сучасних умовах зазнали серйозних змін, деякі з них втратили своє значення або потребують оновлення. Видається, що у зв'язку із запровадження в Україні загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення є цілком логічним та обґрунтованим бачити зміну поглядів на принципи пенсійного забезпечення.

Загальність і доступність умов реалізації права на пенсію; багатотомність видів пенсійного забезпечення; диференціація умов і норм пенсійного забезпечення; забезпечення на рівні не нижче від прожиткового мінімуму; здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів державного Пенсійного фонду; здійснення пенсійного забезпечення державними органами; соціально-трудова реабілітація і стимулювання трудової діяльності громадян, які частково втратили працездатність; охорону права громадян на пенсійне забезпечення вважає принципами пенсійного забезпечення І.М. Сирота.

Фактично такі ж погляди щодо основних принципів пенсійного права розділяє і М.Д. Бойко. При цьому, зважаючи на запровадження в Україні трирівневої системи пенсійного забезпечення, він уточнює, що саме: принцип здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету, державного Пенсійного та Накопичувального фондів та недержавних пенсійних

фондів; принципи здійснення пенсійного забезпечення державними органами безпосередньо чи під контролем і наглядом держави) та виділяє ще декілька власних: принцип пенсійного забезпечення на засадах обов'язкового та добровільного страхування; принцип визначення форми і виду пенсійного забезпечення виключно законами України.

Б.І. Сташків виокремлює такі принципи пенсійного права: 1) принципи поєднання солідарної та накопичувальної пенсійних систем; 2) особистої відповідальності працівника за рівень свого матеріального забезпечення при виході на пенсію; 3) забезпечення пенсіям в усіх випадках втрати працездатності; 4) обов'язковості державного пенсійного страхування для всіх найманих та самозайнятих працівників і призначення пенсій тільки тим, хто сплачував внески; 5) принцип права вибору пенсійних виплат та поєднання пенсійного забезпечення з іншими соціальними виплатами. До принципів пенсійного забезпечення вони відносять нарахування пенсій на основі індивідуального заробітку та встановлення їх у твердих розмірах, що дорівнюють мінімальним, якщо обчислити пенсію з індивідуального заробітку неможливо; обмеження максимального розміру трудових пенсій (прямо або опосередковано) певним максимальним розміром; встановлення відповідних компенсаційних надбавок до пенсій (крім пенсії по інвалідності), в тому числі понад їх максимального розміру та інші.

У дисертаційному дослідженні М.Д. Ждана зустрічаємо досить чималий перелік принципів пенсійного забезпечення, а саме:

- принцип загальності та доступності умов реалізації прав на пенсію;
- принцип особистої відповідальності працівника за рівень свого матеріального забезпечення при виході на пенсію;
- принцип забезпечення пенсією на рівні не нижче від прожиткового мінімуму;
- принцип багатотомність видів пенсійного забезпечення;
- принцип диференціації умов пенсійного забезпечення;

- принцип обов'язковості державного пенсійного страхування для сіх найманих та само зайнятих працівників і призначення пенсій тільки тим, хто сплачував внески;
- принцип права вибору пенсійних виплат та поєднання пенсійного забезпечення з іншими соціальними виплатами;
- принцип здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів державного Пенсійного фонду;
- принцип здійснення пенсійного забезпечення державними органами.

Зазначені вище погляди науковців заслуговують на повагу, а також дають змогу висловити власну думку щодо даного питання. Вважаємо, що в сучасних умовах пенсійне забезпечення має будуватися на таких принципах:

1. Принцип загальності пенсійного забезпечення. Цей принцип означає, що право на пенсійне забезпечення має загальне коло осіб та законодавством не передбачене будь-яких обмежень у праві на отримання пенсійного забезпечення за ознаками раси, статі, політичних поглядів, релігійних чи інших переконань, етнічного і соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками. Загальність пенсійного забезпечення проявляється і у наданні громадянам матеріального забезпечення в разі повної або часткової втрати працездатності незалежно від її причин (віку, хвороби, трудового каліцтва чи професійного захворювання).

2. Принцип доступності умов виникнення права на пенсійне забезпечення. Як відомо, пенсійний вік в Україні до недавнього часу був одним з найнижчих серед інших держав.

Вимоги до тривалості страхового стажу для виникнення права на різні види пенсійного забезпечення були також доступними. Разом з тим, у зв'язку з проведенням пенсійної реформи та прийняттям Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», згідно якого для призначення пенсії за віком у повному обсязі українське законодавство вимагає наявності 35 років страхового стажу для чоловіків та 30 років такого стажу у жінок, що з нашого погляду негативно впливає на

реалізацію принципу доступності. Законодавчі зміни негативно вплинули на реалізацію принципу доступності також при наявності спеціального страхового стажу та на виникнення права на пенсію по інвалідності, де пенсійний стаж зріс майже втричі.

3. Принцип багатотомності видів пенсійного забезпечення. Він полягає у тому, що пенсійну систему України складає як загальнообов'язкове державне, так і добровільне недержавне пенсійне забезпечення. В солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування передбачено виплату таких страхових пенсій: за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника. Виплачується також державна пенсія – пенсія за вислугу років. Для певних категорій осіб, визначених законом, може призначатися додаткова пенсія - за особливі заслуги перед Україною.

У загальнообов'язковій накопичувальній пенсійній системі передбачаються довічна пенсія з установленими періодом, довічна обумовлена пенсія, довічна пенсія подружжя, одноразова виплата.

4. Принцип диференціації умов пенсійного забезпечення. Щодо цього принципу, то можна погодитися із М.Д. Бойко, який пояснює, що цей принцип полягає в тому, що умови призначення пенсійного забезпечення неоднакові і залежать від певних підстав:

- від статі (зниження жінкам віку і стажу роботи);
- виду, сфери, характеру і умов трудової діяльності та її тривалості (пенсії за віком на пільгових умовах працівникам, які працювали за Списком № 1 та № 2, пенсії за вислугу років);
- причини настання інвалідності чи смерті (настання інвалідності чи смерті особи внаслідок трудового каліцтва, професійного захворювання);
- правового статусу особи (передбачені різні вимоги до пенсійного віку та страхового стажу для осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, учасникам та інвалідам війни, членам сімей загиблих військовослужбовців, багатодітним матерям, інвалідам по зору I групи та деяким іншим особам).

Розміри пенсійного забезпечення також диференціюються залежно від:

- виду, сфери і характеру діяльності (деяким категоріям працівників передбачається підвищений розмір пенсій);
- тривалості страхового стажу (вислугу років);
- розміру заробітку, з якого нараховується пенсія;
- тяжкості інвалідності;
- суми внесків до Накопичувального фонду та недержавних пенсійних фондів та деяких інших обставин.

Неоднаковий і порядок призначення пенсійного забезпечення, оскільки крім порядку, визначеного законом для загального кола осіб, для окремих категорій осіб спеціальними законами передбачений особливий порядок призначення пенсій (наприклад, для державних службовців, для військовослужбовців, народних депутатів, суддів, працівників прокуратури, МВС та інших категорій працівників).

5. Принцип права вибору пенсійного забезпечення. Українським законодавством передбачається, що у разі, якщо особа одночасно має право на декілька видів пенсій, то вона має право обрати та отримувати лише один вид пенсії. Тобто, в кожному із трьох рівнів системи пенсійного забезпечення застрахована особа може отримувати по одному виду пенсії.

6. Принцип надання пенсійного забезпечення на рівні не нижче від прожиткового мінімуму. Цей принцип впливає із положень ч. 3 ст. 46 Конституції України, де зазначено, що пенсії, інші види соціальних виплат і допомог, що є основним джерелом існування, повинні забезпечувати рівень життя, не нижче від прожиткового мінімуму, встановленого законом, а також ст.28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відповідно до якої мінімальний розмір пенсії за віком встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Проте, законодавчі акти не закріплюють такої норми стосовно пенсії по інвалідності та пенсії у зв'язку із втратою годувальника.

7. Принцип здійснення пенсійного забезпечення на основі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного страхування. Пенсійне законодавство України передбачає, що право на пенсійне забезпечення мають лише ті особи, які застраховані в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення. Також чітко встановлений перелік осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та тих осіб, які можуть на добровільних засадах приймати участь у цьому страхуванні. При цьому, особа має не лише підлягати пенсійному страхуванню, а і сплачувати чи за неї мають сплачуватися страхові внески, оскільки пенсійне забезпечення здійснюється лише за умови сплати страхових внесків та наявності, як правило, страхового стажу пенсійної тривалості.

8. Принцип здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів у цільових фондів (Пенсійного фонду, Накопичувального фонду, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, недержавних пенсійних фондів) або Державного бюджету. Реформування системи пенсійного забезпечення України та запровадження трьох її рівнів призвело до звільнення держави від виплати деяких видів пенсій та розмежування джерел фінансування пенсійного забезпечення. Так, Пенсійний фонд фінансує виплату страхових пенсій, що передбачені солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (пенсії за віком, пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання (в тому числі каліцтва, не пов'язаного роботою, інвалідності з дитинства), пенсії у зв'язку із стратою годувальника, якщо смерть годувальника не пов'язана з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням). За рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків фінансується виплата пенсії по інвалідності та пенсії у зв'язку із втратою годувальника, якщо інвалідність або смерть особи пов'язані з нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням. У разі запровадження другого рівня – накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування – виплата пенсій

(довічної пенсії з установленим періодом, довічної обумовленої пенсії, довічної пенсії подружжя, одноразової виплати) буде здійснюватися за рахунок коштів, які акумулюватимуться в Накопичувальному фонді. Система недержавного пенсійного забезпечення передбачає виплату пенсій (пенсії на визначений строк, довічної пенсії, одноразової пенсійної виплати) недержавними пенсійними фондами. І тільки виплата пенсії за вислугу років та пенсії за особливі заслуги перед Україною фінансується за рахунок Державного бюджету.

9. Принцип охорони та захисту прав громадян на пенсійне забезпечення. Цей принцип знаходить відображення в багатьох вітчизняних нормативно-правових актах. Так, він закріплений у ст. 46 Конституції України, відповідно до якої держава гарантує пенсійне забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел пенсійного забезпечення на рівні, що не може бути нижчим від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Аналіз законодавчих та підзаконних актів дозволяє зробити висновок, що в Україні кожній особі, яка має право на пенсію, держава гарантує встановлені законом види і розміри пенсії. У разі порушення пенсійних прав кожен має право на їх поновлення в судовому порядку.

Найважливішою проблемою, що гальмує розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення, є несприйняття її як альтернативи державній системі. Останніми роками замість комплексного розвитку всієї пенсійної системи відбувається однобічне нарощування ресурсів бюджету Пенсійного фонду України – системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (і це називають пенсійною реформою), а ресурсів із року в рік не вистачає. Бюджет ПФУ постійно дефіцитний, хоча в Україні доволі висока ставка пенсійних внесків ПФУ, і крім того, уряд одноmomentно на початку 2017 р.

подвоїв розмір мінімальної заробітної плати до 3200 грн – бази для нарахування ЄСВ (у 2019 р. – 4173 грн). Однак середня пенсія за віком набагато менша, ніж у європейських країнах (навіть Молдови).

Іншою проблемою, що стає на заваді поширенню цього виду фінансових послуг в Україні, є низька фінансова обізнаність населення, причому ступінь поширення фінансових послуг в Україні нижчий порівняно з європейськими державами. Так, за результатами першого всеукраїнського соціологічного дослідження “Фінансова грамотність і обізнаність в Україні” встановлено, що 39 % населення нашої країни не мають банківських рахунків. Більшість громадян користуються лише базовими фінансовими послугами, серед яких оплата комунальних платежів через банк (72 %), користування пластиковою карткою (68 %), здійснення платежів через термінали платіжних систем (38 %). Однак населення практично не користується так званими інвестиційними послугами, зокрема такими фінансовими інструментами, як акції, облігації чи інвестування у недержавні пенсійні чи інвестиційні фонди, до того ж українці не зацікавлені в отриманні більшого обсягу інформації про фінансові продукти. Це пояснюється низкою причин (браком коштів для здійснення інвестицій, низькою довірою до фінансової системи взагалі чи простим нерозумінням того, як користуватися фінансовими послугами). Через нещодавню світову кризу та внутрішню кризу після Революції Гідності довіра до фінансової системи була підірвана, а її повне відновлення можливе лише за умови підвищення фінансового освітнього рівня споживачів та здійснення послідовної фінансово-економічної політики держави [8].

Вагомий внесок у дослідження системи пенсійного страхування зробили науковці, як-от: Е. Лібанова займається дослідженням впливу демографічних чинників на систему пенсійного страхування в Україні; стратегічного аналізу реформ у сфері пенсійного забезпечення стосуються праці О. Ковалю, проблеми “тінізації” економіки України та її вплив на пенсійну систему аналізують З. Варналій, І. Вінничук, С. Зюков, Т. Тищук. Реформи соціальної сфери розглядає у своїх працях І. Варченко. Г. Забарний, Н. Баланюк досліджують



діяльність недержавних пенсійних фондів на інвестиційному ринку України. Проблемами захисту приватних пенсійних накопичень займаються О. Кириленко та Г. Козак. Концептуальну сутність пенсійного забезпечення вивчає А. Якимів. Макроекономічний аналіз вигод та втрат внаслідок функціонування системи державного пенсійного страхування здійснює В. Мортіков. Проблемами оптимізації інвестиційного портфеля недержавних пенсійних фондів займаються Н. Ткаченко та О. Шабанова. В. Надрага досліджує демографічні аспекти фінансових ризиків у розбудові пенсійної системи в Україні. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень та публікацій, багато проблем у сфері недержавного пенсійного страхування і надалі залишаються дослідженими не повною мірою. Причиною цього є волатильне ринкове середовище, змінна нормативно-правова база, зокрема через імплементацію законодавства ЄС відповідно до Угоди про асоціацію.

У 2022 р. у Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 62 недержавні пенсійні фонди (далі – НПФ) та 22 адміністратори НПФ. Порівняно з 2021 р. кількість НПФ зменшилась на 1 % (64), а кількість адміністраторів залишилась незмінною [9].

Стосовно ж компаній зі страхування життя (СК “Life”), то у 2022 р. офіційно зареєстровано 31 компанію. У 2021 р. їх було 36 [5]. Такі тенденції є наслідком впливу на фінансовий ринок України світової економічної кризи та внутрішньої нестабільності.

Щодо динаміки розвитку цих ринків, то за кількістю укладених договорів динаміка і сфери недержавного пенсійного забезпечення, і страхування життя негативна. У першому півріччі 2022 р. у НПФ уклали 63,7 тис. пенсійних контрактів, що менше на 4,2 % (2,8 тис.) порівняно із 30.06.2021 р., а придбали поліси страхових компаній 594,58 тис. осіб. Зауважимо, що учасниками пенсійного контракту із НПФ можуть бути декілька фізичних осіб (т. зв. корпоративні договори пенсійного забезпечення). Загальна сума акумульованих пенсійних внесків НПФ на початку 2022 р. становила 1937,7 млн грн, а страхових премій за СК “Life” – 826,4 млн грн (приріст – 31 %). Пенсійні

виплати в НПФ на 2022 р. становили 753,4 млн грн (приріст 10 %), а за СК “Life” – 251,2 млн грн (приріст на 94,7 % порівняно з аналогічним періодом 2021 р.) [4].

Відтак, попри невелике відставання НПФ за кількістю учасників, у 2018 р. вони демонстрували кращі темпи приросту за акумульованими ресурсами порівняно зі страховими компаніями майже 2,3 разу. За розмірами пенсійних виплат НПФ також випереджує страхові компанії приблизно у три рази.

Дослідження ринку недержавного накопичувального соціального страхування за 2021–2022 рр. показує, що в недержавних пенсійних фондах та компаніях зі страхування життя приріст кількості залучених осіб та сум акумульованих ресурсів подібний. Окрім цього, комплексна оцінка усіх аналізованих показників за цей період вказує на те, що недержавні пенсійні фонди у своїй діяльності дещо стабільніші від компаній зі страхування життя.

Окремо виконаний макроекономічний аналіз статистичних даних показує, що величина сумарних пенсійних активів в Україні у першому півріччі 2022 р. становила лише 5,6 % від ВВП (2536 НПф + 2056 Ск), що є дуже низьким показником. Для порівняння, в економічно розвинених країнах світу пенсійні активи становлять 30–77 % від ВВП.

Відтак, національний ринок недержавного пенсійного страхування, як і недержавного соціального страхування загалом, практично нерозвинений та має ще дуже велику потенційну ємність. Для її визначення скористаємось методикою, яку розробили Л. Кривенко та О. Мелешко, які пропонують розраховувати показник т. зв. “рівня активної участі населення в НПЗ” (ефективність пенсійної активності – ЕПА) [6].

$$ЕПА = \frac{Ч_{кф}}{ЕАН_з}, \quad (2.1)$$

де ЕПА – фактичний рівень пенсійної активності населення країни чи регіону;

$Ч_{кф}$  – кількість укладених пенсійних контрактів із фізичними особами;

$ЕАН_з$  – чисельність зайнятих економічною діяльністю.

$$\text{ЕПА}_{\text{потенц}} = 1 - \text{ЕПА}. \quad (2.2)$$

Однак, на наш погляд, застосування на практиці запропонованої методики не може гарантувати адекватних результатів. Автори перебільшили потенційну можливість розвитку ринку недержавного пенсійного страхування на сучасному етапі, припустившись, на перший погляд, незначної неточності у формулі, адже чисельність реально зайнятого населення  $\text{ЕАН}_3$  під час розрахунку ЕПА буде дещо меншою, бо реально особа буде зацікавлена в накопичувальному пенсійному страхуванні у віці 18-45 років максимально, оскільки що коротший період участі у пенсійній програмі, то менш вона вигідна.

З наближенням пенсійного віку така зацікавленість істотно знижується. Вважаємо, що 45 років – це оптимальний вік, після досягнення якого участь у пенсійних накопичувальних програмах стає невиправданою. Тому замість зайнятого населення (у віці 15–70 років) братимемо до уваги ту частину зайнятого населення працездатного віку (16–59 років), якій на момент розрахунку 18–45 років (т. зв. потенційних учасників у 2022 р.). У чисельнику необхідно подати чисельність осіб, що мають накопичувальні рахунки – корпоративні, професійні та індивідуальні вкладення, оскільки ринок також потенційно може насититись переважно завдяки корпоративному та професійному пенсійному страхуванню (більшість зайнятого населення є найманими працівниками). Тому пропонуємо дещо уточнену формулу розрахунку ЕПА:

$$\text{ЕПА} = \frac{\text{Ч}_{\text{кф}}}{\text{ЕАН}_{3(18-45)}}, \quad (2.3)$$

де ЕПА – фактичний рівень пенсійної активності населення країни чи регіону;

$\text{Ч}_{\text{кф}}$  - кількість осіб, які або на користь яких здійснюють пенсійні накопичення;

$\text{ЕАН}_{3(18-45)}$  - чисельність зайнятих економічною діяльністю у віці 18-45 років (приблизно 75% від загальної чисельності).

Чисельність зайнятих економічною діяльністю у віці 18–45 років – 12905,55 тис. осіб, що становить близько 75 % від загальної чисельності зайнятого населення працездатного віку. Чисельність осіб, які або на користь яких здійснюють пенсійні накопичення, у 2022 р. становила 658,28 тис. осіб [11].

За результатами розрахунку відповідно до формули (3) значення ЕПА за 2022 р. буде коливатись у межах 0,05. Відповідно, потенційна можливість освоєння ринку недержавного пенсійного страхування становитиме 0,95. Тобто чисельність потенційних учасників найближчим часом потенційно може зрости до десяти разів, обсяг залучених фінансових ресурсів – стати набагато більшим, оскільки особа може сплачувати внески і до кількох НПФ чи страхових компаній, та й сам розмір внесків може зрости.

Гіпотетично все зайняте населення може брати участь у НПЗ, але за умови багаторічного функціонування цього ринку. Тоді початкова формула 2.2 буде справедливою лише за умови застосування прогностичних показників.

Отже, українське законодавство та ринок із недержавного накопичувального соціального страхування, який реально функціонує, надають доволі широкий спектр таких послуг, за якого практично кожна особа може підібрати для себе програму, яка найбільше відповідатиме її потребам.

Підтвердженням результатів проведених розрахунків є висновки соціологічних опитувань громадян, що провело Агентство фінансових ініціатив, стосовно їх ставлення до організацій, які здійснюють недержавне соціальне страхування, та можливості їх участі у пропонованих ними програмах. Опитування також містило детальніші запитання, т. зв. аналіз за чинниками, що стримують чи стимулюють першу та другу групу респондентів ставати учасниками добровільного соціального страхування, зокрема пенсійного [7].

Отже, з аналізу цього опитування випливає, що керівники українських підприємств фінансово значно свідоміші від своїх працівників, оскільки потенційна підтримка необхідності участі у недержавному соціальному

страхуванні набагато вища. Навіть найпесимістичніші з поміж них повністю не заперечують можливості участі у вищезазначених програмах. І якщо для працівників негативними обставинами є недовіра та важке матеріальне становище, то керівники основною причиною своєї перестороги щодо недержавного пенсійного страхування вважають істотний брак інформації.

Зауважимо, що окремі громадяни доволі часто відсутність усвідомленої потреби у добровільному соціальному страхуванні пояснюють нестачею коштів. Ну а стосовно недовіри, то здебільшого це, як і в працедавців, той самий прояв браку інформації плюс ті самі стереотипи, підсилені перманентними кризами у вітчизняному фінансовому секторі, оскільки пересічний громадянин ще не має досвіду настільки критично мислити, як керівники фірм.

З огляду на це, для популяризації та розвитку недержавного пенсійного страхування, насамперед, потрібно робити акценти на залученні працедавців (через програми корпоративного страхування життя та недержавного пенсійного забезпечення). Адже за умови достатнього мотивування керівників з боку держави та представників цього сегмента ринку саме вони зможуть стати сполучною ланкою між страховиками разом з НПФ і банками та фізичними особами (споживачами цих послуг).

Вважаємо за доцільне здійснити порівняльний аналіз переваг та недоліків участі, насамперед працедавців, у пенсійних програмах НПФ та компаній зі страхування життя (СК Life). Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” регламентує діяльність трьох рівноправних учасників пенсійної реформи: страхових компаній, банків та пенсійних фондів. Зосередимось на дослідженні двох перших, оскільки банківські установи сьогодні не є конкурентними учасниками цього ринку.

Загалом законодавство передбачає вибір для працедавця щодо його участі у недержавному пенсійному забезпеченні: по-перше – можна створити власний корпоративний НПФ, по-друге – долучитись до програм відкритого НПФ, по-третє – укласти договір із компанією зі страхування життя.

Перший шлях доступний лише великим і успішним компаніям, оскільки потребує залучення значних капіталовкладень. Тільки необхідне програмне забезпечення коштує близько \$ 400 тис., окрім цього, потрібно ще додатково врахувати вартість обладнання для його функціонування. Поточні витрати на утримання всіх інститутів, потрібних для нормальної діяльності НПФ, становитимуть приблизно \$ 20–30 тис. щомісячно. Однак така інвестиція швидко окупиться, якщо використовувати залучені кошти для фінансування власного підприємства. Незважаючи на те, що законодавство обмежує право спрямовувати лише 5–10 % загальної вартості пенсійних активів, окремі спеціалісти стверджують, що за допомогою доступних засобів цю норму доволі просто довести до 40–60 %, а для компаній із серйозними можливостями використання складних фінансових механізмів – до 80–100 % [10].

Інші підприємства постають перед вибором між відкритими НПФ і лайфовими компаніями. Важливою перевагою після 2003 р. стало те, що підприємство, яке бере участь у програмі пенсійного забезпечення, має право сформовані кошти зарахувати до валових витрат (що звільняє їх від оподаткування – 18 %). Вважаємо, що за умов кадрового голоду, породженого хвилею міграції в країни ЄС, участь у пенсійних програмах є важливою складовою мотивації персоналу, що дає змогу додатково мотивувати працівників, знижуючи тим самим плинність кадрів, “втримати” висококваліфікованих фахівців тощо.

Щодо переваг компаній зі страхування життя, то вони дають змогу вибудувати гнучкішу систему стимулювання персоналу. Для прикладу, в договорі страхування життя можна вказати, що пенсійні накопичення стають власністю працівника лише після визначеного строку роботи на підприємстві, виконання певного проєкту чи досягнення інших об’єктивних та наперед відомих цілей (показників). В іншому випадку кошти спрямовують на пенсійне забезпечення інших працівників (це принцип “страхування робочого місця”). У недержавних пенсійних фондах законодавчо визначено, що гроші з моменту

виплати в НПФ стають власністю працівника, що вигідніше для працівника, однак стає додатковим ризиком для працедавця.

Окрім цього, до переваг страхування життя зараховують можливість виплачувати довічну пенсію, “пенсію подружжя”, гарантувати мінімальний розмір майбутньої пенсії, а також додатково надавати страховий захист за вибраними життєвими ризиками тощо. Участь у програмі НПФ передбачає виплату пенсії на визначений період, що, з одного боку, дає можливість набагато легше прорахувати та спланувати, але з іншого – особі вкрай важко вказати, скільки років вона ще житиме на пенсії. Страхова організація дає змогу одержувати пенсію ще до досягнення пенсійного віку, на відміну від НПФ.

Водночас перевагою НПФ є використання прозоріших схем як оподаткування, так і нарахування розміру пенсій. Так, якщо в пенсійних фондах в основу розміру майбутніх виплат покладено інвестиційний дохід, то у компаніях зі страхування життя актуарні розрахунки ґрунтуються на теорії ймовірностей. Тому страховикам іноді дуже важко пояснити клієнтові, чому необхідно робити саме такі внески, щоб одержати бажаний розмір пенсії. Такі ускладнення виникають тому, що в ході розрахунку величини пенсії беруть до уваги масу ймовірнісних параметрів, а також статистику, яка накопичувалася в державі й перестраховальних компаніях сторіччями [10]. Доволі важливим чинником, який впливає на вибір як працедавця, так і окремої фізичної особи, є також рівень інвестиційного доходу та/або індексації накопичених коштів, що в умовах сучасної інфляційної економіки актуально. Сьогодні окремі страхові установи навіть почали пропонувати укладати договори в іноземній валюті, оскільки через недовіру бажання громадян зберігати кошти у гривні, яка перманентно девальвує, вкрай низьке.

Проведений порівняльний аналіз ще раз підтверджує правильність підходу держави щодо запровадження обов’язкової накопичувальної пенсійної системи, оскільки у ній поєднано у єдиний фінансовий механізм роботу НПФ, компаній зі страхування життя та банківських установ, і тим самим частково нівельовано вищезазначені ризики. Відтак процес формування та виплати

пенсійних ресурсів є максимально диверсифікованим: накопичує внески НПФ, формуючи із них інвестиційний портфель (як за ступенем ризику, так і за сферами вкладення коштів), всі дії із управління активами покладено на банк-зберігач, а функцію виплати пенсій – на страхові компанії, які забезпечують довічність та різноманітність програм.

Загалом вважаємо доцільним вказати на спільні переваги та недоліки системи недержавного пенсійного страхування, оскільки, хоч НПФ та страхові компанії є конкурентами, по суті, одного ринку, сумарний, агрегований ефект від залучення ними населення буде спільним здобутком у розвитку сектору фінансових послуг вітчизняної економіки.

До його переваг зарахуємо, по-перше, те, що розмір виплат у цій системі насамперед залежить від бажання застрахованої особи та її матеріального стану (працедавця). По-друге, недержавне соціальне страхування не зазнає впливу “старіння населення” та процесів тінізації ринку праці. По-третє, накопичувальне пенсійне страхування передбачає нарахування інвестиційного доходу, що дає змогу індексувати нагромаджені кошти на рівень інфляції та одержувати додатковий прибуток. По-четверте, законодавством передбачено режим пільгового оподаткування для підприємств-страхувальників та застрахованих осіб. По-п’яте, підприємство-засновник корпоративного пенсійного фонду має змогу інвестувати частину активів корпоративного пенсійного фонду.

До основних недоліків недержавного пенсійного страхування зараховують:

По-перше, низький рівень доходів громадян, що є причиною спрямування практично усіх зароблених коштів на поточне споживання та робить добровільне страхування недоступним для більшості населення України.

По-друге, низька фінансова грамотність та постійна нестабільність у державі призвели до зростання недовіри населення до різноманітних фінансових інституцій, зокрема тих, що займаються недержавним соціальним страхуванням.



По-третє – низький рівень розвитку вітчизняного фондового ринку створює перешкоди для управління активами пенсійних фондів, страхових організацій та банківських установ.

По-четверте, погано відпрацьована схема захисту пенсійних накопичень – доволі значний чинник ризику для цього виду діяльності.

По-п'яте, затягування в Україні протягом останніх років упровадження в життя державної накопичувальної пенсійної системи гальмує подальший розвиток недержавного пенсійного страхування, оскільки як в обов'язковій, так і в добровільній складових основними суб'єктами цих процесів є ті самі фінансові інститути (НПФ, компанії зі страхування життя, банківські установи-зберігачі, компанії з управління активами тощо).

Відтак, ефективне запровадження обов'язкової накопичувальної складової потенційно повинно сприяти популяризації недержавної.

Отже, хоча результати наведених вище розрахунків вказують на величезний потенціал зростання ринку недержавного пенсійного забезпечення та страхування життя, в умовах постійної нестабільності вітчизняної соціально-економічної системи його розвиток у найближчій перспективі спрогнозувати доволі проблематично. Вважаємо, що держава повинна докласти максимум зусиль для створення сприятливих умов щодо розвитку вітчизняного ринку фінансових послуг, оскільки: по-перше – акумульовані на тривалий період пенсійні кошти будуть величезним інвестиційним ресурсом для економіки, яка десятиліттями потребує “довгих позик”; по-друге – ця система виконуватиме роль “фінансового амортизатора” в разі настання економічного шоку; по-третє – така система забезпечує баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, що в умовах розбудови в Україні соціально-орієнтованої моделі ринкової економіки та інтеграції до Європейського Союзу є одним із основних пріоритетів розвитку сучасного суспільства.

Отже, хоча результати наведених вище розрахунків вказують на величезний потенціал зростання ринку недержавного пенсійного забезпечення та страхування життя, в умовах постійної нестабільності вітчизняної соціально-

економічної системи його розвиток у найближчій перспективі спрогнозувати доволі проблематично. Вважаємо, що держава повинна докласти максимум зусиль для створення сприятливих умов щодо розвитку вітчизняного ринку фінансових послуг, оскільки:

по-перше – акумульовані на тривалий період пенсійні кошти будуть величезним інвестиційним ресурсом для економіки, яка десятиліттями потребує “довгих позик”;

по-друге – ця система виконуватиме роль “фінансового амортизатора” в разі настання економічного шоку;

по-третє – така система забезпечує баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, що в умовах розбудови в Україні соціально-орієнтованої моделі ринкової економіки та інтеграції до Європейського Союзу є одним із основних пріоритетів розвитку сучасного суспільства.

## Висновки до розділу 2

В результаті аналізу загального фінансово-економічного го стану ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО», ми з'ясували, що оборотні активи підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в 2020 році здійснювали 2,71 обороти, в 2021 році відбулось прискорення до 3,67 оборотів, а вже в 2020 році проти 2021 року відбулось уповільнення на 0,26 оборотів, що на кінець року становило – 3,41 обороти. Дані зміни свідчать про загальне покращення ефективності використання оборотних активів підприємства.

Загалом підприємство ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2020-2021 років потребувало додаткового вивільнення оборотних активів на суму 75822,55 тис. грн та 109267,55 тис. грн відповідно. В 2022 році ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» потребує додаткового залучення оборотних активів на суму 34247,08 тис. грн, що свідчить про недостатність оборотних активів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО».

На прикладі досвіду зарубіжних країн можна виділити напрями вдосконалення системи пенсійного страхування України, а саме: зниження рівня тіньової економіки, збільшення на законодавчому рівні частки відрахувань заробітної плати, яка спрямовується на формування пенсії за накопичувальною системою та може бути досягнута завдяки підвищенню відрахувань як роботодавців, так і робітників, або завдяки зниженню частки відрахувань, яка спрямовується на формування пенсії за розподільчим принципом.

Отже, під час проведення аналізу різних систем пенсійного страхування, більш досконалою та дієвою є система пенсійного страхування Федеративної республіки Німеччини, яка має найвищий показник середньої пенсії та найнижчий пенсійний стаж.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

#### 3.1. Перспективи розвитку недержавних фондів в Україні

Ринок страхування в Україні є дуже широким за асортиментом послуг, починаючи від обов'язкового страхування громадян до страхування будь-яких речей чи видів діяльності. В умовах воєнного стану в Україні ринок страхування стрімко набирає популярність, оскільки люди хочуть відчувати захищеність в усіх напрямках життя. Один із видів страхування, який в Україні ще не користується попитом, є пенсійне страхування. Пенсійне страхування в багатьох зарубіжних країнах є обов'язковим, або ж є популярним серед більшої половини населення. Пенсійне страхування (також відоме як пенсійний план або план виходу на пенсію) – це форма страхування, яка забезпечує фінансову безпеку людей після виходу на пенсію.

Пенсійне страхування є популярним в розвинутих країнах, оскільки уряди не можуть забезпечити достатній рівень виплат усім громадянам, що досягли пенсійного віку, за рахунок державного бюджету. Єдине, що залишається людям, це подбати про себе самостійно ще замолоду, уклавши договір добровільного пенсійного страхування. За дослідженнями The Center for Generational Kinetics у 2021 року приблизно 12% представників покоління Z у США, а саме віком 14–22 роки на той рік, вже почали заощаджувати на пенсію, але вже в у 2022 році 69% представників покоління Z того самого віку сказали, що заощадження для пенсії є пріоритетним завданням [35].

У більшості розвинених європейських країн кошти на пенсійне забезпечення громадян йдуть із трьох джерел – це державні пенсійні фонди, корпоративні галузеві пенсії та індивідуальні пенсії, які отримуються за договором добровільного пенсійного накопичувального страхування фізичної особи. У відсотковому співвідношенні це приблизно рівні частки [33].

В Україні також функціонує трирівнева пенсійна система [34]:

1 рівень: солідарна система, створена для забезпечення базових потреб пенсіонерів та соціального захисту кожного громадянина;

2 рівень: накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, якою передбачається створення додаткових коштів для майбутніх пенсіонерів шляхом обов'язкової сплати внесків на індивідуальні пенсійні рахунки та їх інвестування;

3 рівень: добровільне недержавне пенсійне забезпечення, завдяки якому кожен бажаючий може накопичити додаткові пенсійні кошти для себе, своїх близьких або працівників свого підприємства.

На сьогодні в Україні функціонують лише перший і третій рівні.

Проаналізуємо ситуацію на сьогодні з пенсійними виплатами. За період 2019-2022 років в Україні спостерігається стрімке зменшення літнього населення: у 2019 році кількість пенсіонерів становила 11 334 740 осіб, у 2020 році їх кількість зменшилась до 11 130 954 осіб, у 2021 році – 10 841 117 осіб, а у 2022 році – скоротилася до 10 687 921 осіб [35].

Рівень пенсійних виплат в Україні є не високим, динаміка пенсійних виплат для порівняння наведено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка даних про середній розмір пенсійних виплат в Україні

Показник	Значення за роками						Відхилення, 2022/2021 рр.	
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	абсолютне, грн.	відносне, %
Середній розмір пенсійних виплат в місяць, грн	2479,2	2645,6	3082,9	3507,5	3991,5	4622,6	+631,1	+15,8

Джерело: дані Пенсійного фонду України [9]

Як видно з табл. 3.1, що у 2017 році середній розмір виплат по Україні в місяць становив – 2479,2 грн, у 2018 році – 2645,6 грн, у 2019 році – 3082,9 грн, у 2020 році – 3507,5 грн, у 2021 році – 3991,5 грн, у 2022 році збільшився до 4622,6 грн. У 2021 році в середньому пенсія зросла на 484,02 грн (13,8%)

порівняно з 2020 роком, а у 2022 вона зростає ще більше, на цілих 15,81% або на 631,1 грн, це є хорошими показниками, але не достатніми, оскільки на 2022 рік середній розмір пенсійної виплати становить 4622,59 грн і це менше за мінімальну заробітну плату (6700 грн на 01.10.2022) [34].

Також за статистикою Пенсійного фонду України, найбільший середній розмір пенсійних виплат спостерігається у місті Київ (вище 5000 грн), Дніпропетровська, Донецька та Луганська області, в цих регіонах спостерігаються близько або вище 5000 грн середні рівні пенсійних виплат. Найнижчі середні пенсійні виплати у Тернопільській, Чернівецькій та Закарпатській областях, близько 3600 грн [35]. У табл. 3.2 наведено динаміку питомої ваги пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності.

Таблиця 3.2

Динаміка питомої ваги пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності, %

Показники	Значення за роками						Абсолютне відхилення
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022/2021 рр.
понад 10 000 грн	1,0	1,2	2,3	3,0	4,7	7,3	+2,6
від 5001 до 10 000 грн	5,6	7,0	9,3	11,5	15,4	19,1	+3,7
від 4001 до 5000 грн	4,4	5,0	6,3	8,19	9,7	11,4	+1,7
від 3001 до 4000 грн	9,9	10,5	12,4	19,1	21,2	23,5	+2,3
від 2001 до 3000 грн	22,4	24,3	34,2	41,2	35,6	38,1	+2,5
від 1501 до 2000 грн	33,7	33,0	34,8	16,3	13,4	0,6	-12,8
від 1401 до 1500 грн	15,3	18,3	0,01	0,01	0,0	0,0	0,0
до 1400 грн	7,7	0,7	0,69	0,7	0,0	0,0	0,0
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0

Джерело: дані Пенсійного фонду України [9]

За даними табл. 3.2 можна простежити, що найбільший відсоток пенсіонерів отримує пенсію у розмірі від 2001 грн до 3000 грн: в 2020 це було 41,2% пенсіонерів від всього обсягу пенсіонерів в Україні, в 2021 році – 35,6%, в 2022 році – 38,1%, що на 2,5 % більше, ніж попереднього року. Позитивним також є те, що з 2021 року більше пенсіонери не отримують пенсій менших за

1500 грн, паралельно зростає відсоток тих осіб, що отримують пенсії вище за 3001 грн.

Пенсії в розмірі від 3001 грн до 4000 грн в Україні в 2021 році отримувало 21,2% всіх пенсіонерів, тоді як у 2022 році їх чисельність зросла до 23,5%, або ж на 2,3% більше, ніж попереднього року. Пенсії в розмірі від 4001 грн до 5000 грн у 2021 році отримувало 9,7% всіх пенсіонерів, тоді як у 2022 році їх чисельність зросла до 11,4%, або ж на 1,7% більше, ніж попереднього року.

Пенсії в розмірі від 5001 грн до 10000 грн у 2021 році отримувало 15,4% всіх пенсіонерів, тоді як у 2022 році їх чисельність зросла до 19,1%, або ж на 3,7% більше, ніж попереднього року. Пенсії понад 10 000 грн отримувало в 2022 році 7,3% пенсіонерів, тоді як в 2021 році було лише 4,7% осіб, або ж на 2,6% більше, ніж попереднього року.

Дослідивши середньомісячні розміри пенсії бачимо, що найчастіше пенсіонер отримує від 2001 грн до 3000 грн в якості пенсійної виплати на місяць.

Вартість мінімального продуктового кошика у січні 2022 року для особи, що втратила працездатність становила 1814 грн [37]. Для розрахунку були узяті приблизні ціни, які з кожним місяцем зростають, а також слід враховувати, що особливо важливо для кожної літньої людини це ліки, які коштують зараз дорого. Навіть без точних розрахунків можна зрозуміти, що державної пенсії не вистачає, тому дуже важливі заощадження. Для цього створене пенсійне страхування (пенсійні фонди), де громадяни інвестують кошти, за рахунок складних відсотків вони зростають та протягом певного терміну повертаються в якості додаткових пенсійних виплат. Окрім накопичення коштів, пенсійне страхування дає можливість отримати страховий захист від таких ризиків як травми чи втрата життя. За контрактом вигодонабувач самостійно обирає розмір своєї додаткової пенсії, а також вік, з якого бажає отримувати, без прив'язки до вимог держави щодо пенсії.

В Україні працює лише солідарна система пенсійних виплат та добровільне недержавне пенсійне забезпечення, хоча законодавством України передбачено ще один рівень, а саме накопичувальна система методом обов'язкової сплати внесків на індивідуальні пенсійні рахунки. На розгляд Верховної Ради України внесено, зокрема, проєкт Закону України “Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення” (реєстр. № 2683, доопрацьований Комітетом 24 листопада 2021 року), який передбачає встановлення обов'язкової участі у системі накопичувального пенсійного забезпечення всіх категорій працюючих осіб до досягнення ними 55 років та обов'язкову сплату роботодавцями пенсійних внесків на користь таких найманих працівників. Пропонується, що розмір накопичувального внеску, який за людину сплачуватимуть роботодавці, становитиме: 1% розміру заробітної плати працівників – у перший рік запровадження другого рівня пенсійних накопичень, 1,5% – у другий, 2% – у третій та наступні роки. Додатково до цих коштів на індивідуальні рахунки людини будуть надходити кошти з Державного бюджету України [38].

Якщо цей законопроект буде впроваджено, то це значно підвищить рівень життя населення України, яке буде виходити на пенсію в майбутньому. Це дозволить загалом покращити вітчизняну економіку таким чином, що зменшить обсяги зарплати «в конвертах», сприятиме декларуванню реальних доходів населення. Громадяни будуть сплачувати податки в бюджет держави та знатимуть, що в майбутньому будуть забезпечені коштами для життя, і не прийдеться задовольнятися лише державними пенсійними виплатами.

Наразі в Україні не багато страхових компаній, які займаються пенсійним страхуванням. На вітчизняному ринку функціонують такі страхові оператори: ПрАТ «GRAWE УКРАЇНА Страхування життя», ПрАТ СК «PZU Україна», ПрАТ «TAS Life» та ПрАТ «MetLife». Ці компанії в більшості спеціалізуються тільки на страхуванні життя. Страхування життя полягає в тому, що клієнт начебто купує медичне страхування, але має періодично вносити однакові платежі, сума його вкладень буде примножуватися і з досягненням певного



віку, протягом певного періоду та рівноцінними виплатами йому будуть повертатися ці кошти. Звісно клієнт буде зобов'язаний сплатити певні податки, оскільки це також входить в секцію страхування фінансів. Якщо клієнт забажає отримати всі заощаджені кошти одним платежем, а не з певною періодичністю рівноцінними частинами, то це можливо згідно укладеного індивідуального договору. Кожен страховий оператор пропонує різні умови підписання контракту та різні способи примноження заощаджень, що нагадує систему депозиту в банку, але тут за контрактом клієнтам повернуть вкладені кошти лише після виходу на пенсію.

Пенсійне страхування передбачає наявність пенсійного плану для застрахований особи. Пенсійний план має кілька переваг, зокрема:

- пенсійний дохід – забезпечує джерело доходу після виходу на пенсію. План виплачує регулярний потік доходу, який допомагає пенсіонерам покривати свої витрати на проживання та підтримувати свій спосіб життя;

- податкові пільги як роботодавцям, так і працівникам. Роботодавці можуть вирахувати внески, які вони роблять на пенсійні плани своїх працівників як витрати на ведення бізнесу, а працівники можуть відкласти сплату податків на свої внески до моменту, коли вони заберуть гроші;

- внески роботодавця – роботодавець вносить гроші до плану від імені працівника, що допоможе допомогти працівникам швидше накопичити пенсійні заощадження;

- зростання інвестицій – пенсійні плани інвестують гроші, внесені працівниками та роботодавцями, що дозволяє цим грошам зростати з часом. Це може допомогти працівникам створити більшу пенсійну скарбничку, ніж вони могли б досягти самотійно;

- захист від інфляції – пенсійні плани часто включають положення, що захищають від інфляції, яка з часом може знизити вартість пенсійних заощаджень. Це може допомогти пенсіонерам зберегти свою купівельну спроможність у довгостроковій перспективі.

Загалом, пенсійне страхування є важливим інструментом для створення фінансової безпеки населення після припинення трудової діяльності та виходу на пенсію. В зарубіжних країнах такий вид страхування є дуже популярним, та навіть обов'язковим. В Україні, через невелику обізнаність в цій сфері та страх перед ризиком втратити накопиченні кошти, пенсійне страхування залишається маловідомим. Наявність незначної кількості страхових операторів, економічні збитки від агресії російської федерації, зниження рівня економіки та платоспроможності населення не викликають зацікавленість у недержавному пенсійному страхуванні.

Ситуацію можна кардинально змінити пропагуванням урядом програм недержавного пенсійного страхування та стимулювання роботи страхових компаній. На державному рівні потрібно інформувати громадян шляхом соціальної реклами для заохочення добровільного страхування, запровадити у правила офіційного працевлаштування обов'язкові відрахування із заробітної плати у пенсійний фонд на рахунок працівників з такими самими умовами, як у страхових компаніях. Вітчизняний уряд намагається вирішити цю ситуацію саме через обов'язкові податки на пенсійне забезпечення. З іншого боку, страхові опера-тори, які мають ліцензію на продаж пенсійного страхування, можуть пропагувати цей вид страхування населенню та своїм клієнтам з інших галузях страхування. Розроблення дієвих інструментів та механізмів впровадження обов'язково пенсійного страхування в майбутньому буде ще більш актуальним, що буде об'єктом подальших наукових досліджень.

Забезпечення добробуту та належного рівня життя громадян похилого віку є важливим соціальним завданням державної політики. Умови, в яких функціонує національна система пенсійного забезпечення, характеризуються широкою палітрою проблем, серед яких: поширення кризових явищ в економіці, посилення тем-пів трудової міграції, демографічного спаду та старіння населення в країні. При цьому витрати Пенсійного фонду України на виплату пенсій збільшуються, як наслідок – відбувається зростання його дефіциту, який фінансується за рахунок трансфертів із державного бюджету. Це

призводить до штучного заниження темпів індексації пенсій та невідповідності їхніх розмірів життєвим потребам громадян. Вирішення вказаних проблем перебуває у площині зміни підходів до реформування системи пенсійного забезпечення населення похилого віку. У цьому контексті особливої уваги набувають питання розвитку таких форм недержавного пенсійного забезпечення, які дозволять реалізувати право громадян на якісний рівень життя в похилому віці або у разі непрацездатності в довгостроковій перспективі, незважаючи на турбулентність вітчизняної економіки, трудову міграцію, вікову структуру населення та критичне скорочення темпів народжуваності.

Вказані проблеми актуалізують пошук нових підходів до обґрунтування напрямів активізації використання інструментів недержавного пенсійного забезпечення для формування необхідних підвалин майбутнього добробуту громадян. Для цього необхідно провести ґрунтовний аналіз ключових тенденцій у розвитку недержавного пенсійного забезпечення.

Вітчизняна модель пенсійного забезпечення ґрунтується на принципі колективної відповідальності за індивідуальний ризик та складається з трьох рівнів, консолідована дія яких має гарантувати права громадян похилого віку на соціальний захист та якісний рівень фінансування їхніх життєвих потреб (рис. 3.1).

Тому розвиток системи забезпечення в Україні має бути спрямований на формування ресурсної бази для пенсійних виплат, стимулювання населення до пенсійного самозабезпечення шляхом участі в накопичувальних програмах, створення механізмів координації та регулювання фінансових потоків, призначених для виплат пенсій, раціоналізацію фінансового навантаження на всіх учасників трудових відносин.

Розуміння відмінностей державного та недержавного пенсійного забезпечення ґрунтується на розмежуванні їхнього змістовно-функціонального навантаження, цілей та завдань. Основним джерелом пенсійного доходу для

11,4 млн пенсіонерів (з яких 63 % становлять жінки) є державна солідарна пенсійна система, адміністрування якої здійснює Пенсійний фонд України (ПФУ) [33]. Виплата пенсій та фінансування соціальних послуг за кошти Пенсійного фонду України є вигідним для громадян із низьким рівнем доходів, навіть з огляду на можливі негативні зміни у стані економічної системи держави та нарощення демографічного навантаження.

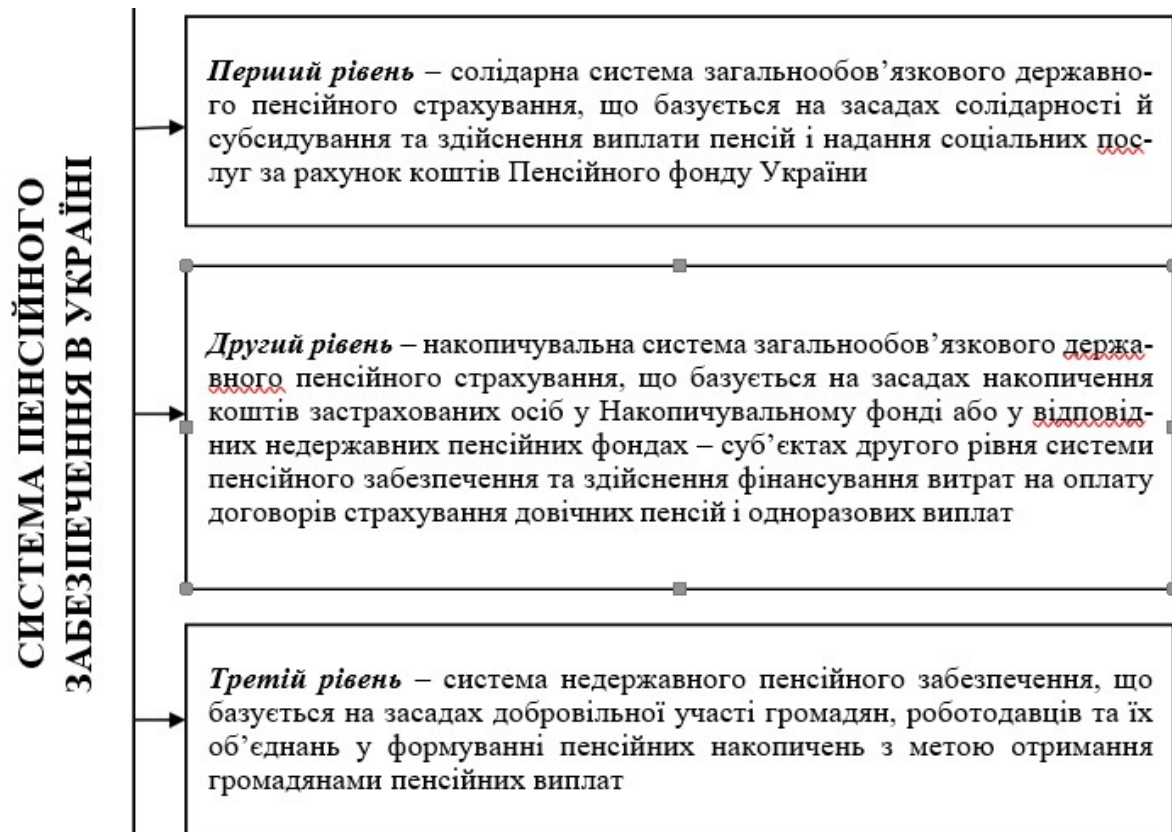


Рис. 3.1. Графічне представлення структурної будови системи пенсійного забезпечення в Україні

Джерело: побудовано автором з використанням [24; 51]

Важливо зазначити, що система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до

загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [32].

Отже, очевидними перевагами недержавного пенсійного забезпечення є наступні можливості:

- отримання визначеного обсягу пенсійних виплат незалежно від зміни демографічної структури суспільства, стану економіки;
- успадкування пенсійних накопичень;
- інвестування пенсійні заощадження в різні види активів для отримання додаткових доходів у майбутньому тощо.

Водночас вважаємо, що висока вартість недержавного пенсійного забезпечення (4 % від накопиченого пенсійного капіталу) на тлі низьких доходів працюючих громадян та дефіцит надійних фінансових інструментів не дозволяє повною мірою використати згадані переваги.

Відповідно до норм чинного законодавства у сфері недержавного пенсійного забезпечення мають право функціонувати такі суб'єкти [34]:

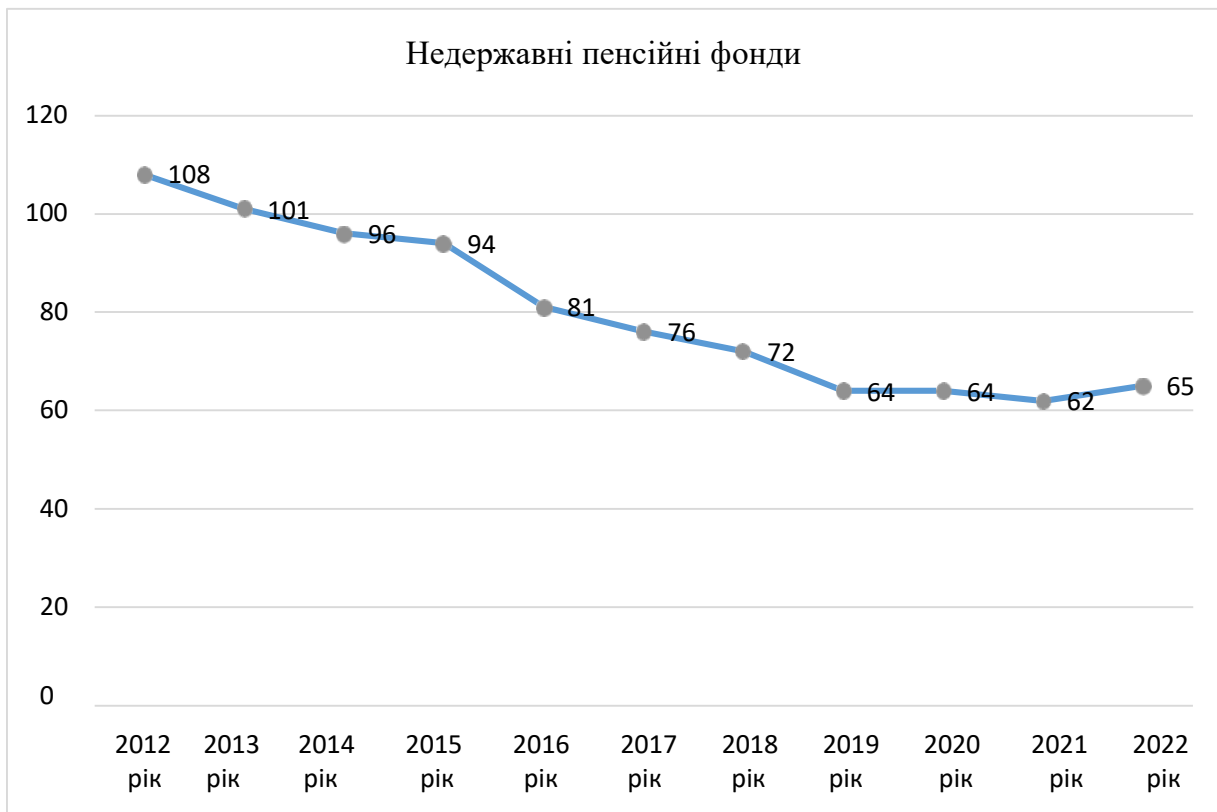
- недержавні пенсійні фонди в межах укладених договорів пенсійного забезпечення між адміністраторами таких фондів та їхніми вкладниками;
- страхові компанії, які реалізують своїм клієнтам послуги страхування довічної пенсії;
- банківські установи, які можуть приймати від громадян пенсійні депозитні вклади в межах суми, визначеної для відшкодування внесків Фондом гарантування вкладів фізичних осіб.

Формами здійснення пенсійного забезпечення з боку вказаних суб'єктів є пенсійні виплати на визначений строк та одноразові виплати.

На сьогодні повноцінними фінансовими інститутами, що здійснюють формування пенсійних заощаджень громадян, є недержавні пенсійні фонди (НПФ). Як засвідчують чинні норми Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», НПФ [34] – це юридична особа, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність тільки з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників

пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному законами України порядку. Кількісна характеристика НПФ наведена на рис. 3.2.

Наведені дані засвідчують суттєве скорочення кількості НПФ, майже вдвічі, що можна характеризувати, з одного боку, як тенденцію до укрупнення та нарощення фінансової стійкості таких фондів, а з іншого – це говорить про непопулярність такого виду послуг серед населення України. Діючі НПФ не досягли великих успіхів у залученні значної чисельності учасників. Переважна більшість пенсійних планів актуальних учасників НПФ фінансується за рахунок коштів роботодавців. При цьому самі власники таких пенсійних планів не сприймають їх як ефективну альтернативу наявній солідарній системі пенсійного забезпечення та не розраховують на них із позиції формування



ресурсної бази фінансування своїх життєвих потреб у пенсійному віці.

Рис. 3.2. Динаміка кількості НПФ в Україні на 2009-2022 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [12]

Вітчизняні НПФ мають схожу структуру інвестиційного портфеля, але плата за послуги значно вирізняється. Результати діяльності недержавних пенсійних фондів охарактеризовано за допомогою сукупності показників, які наведені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка основних показників діяльності НПФ в Україні у 2009-2022 рр.

Показник	Рік											Темп приросту до 2009
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Загальна вартість активів НПФ, млн грн	857,9	1144,3	1386,9	1660,1	2089,8	2469,2	1980	2138,7	2465,6	2745,2	3143,3	366,4
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	497,1	569,2	594,6	584,8	840,6	833,7	836,7	834	840,8	855,3	874,6	175,9
Пенсійні внески, всього, млн грн	754,6	925,4	1102	1313,7	1587,5	1808,2	1886,8	1895,2	1897,3	2000,5	2160,8	286,4
у т. числі:	31,8	40,7	50,6	58,6	66,5	71,4	80,3	92,2	124,3	172,1	222,7	700,3
- від фізичних осіб	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	100,0
- від фізичних осіб- підприємців	722,7	884,6	1051,2	1254,9	1520,5	1736,1	1806,3	1802,1	1772,3	1827,7	1937,3	268,1
Пенсійні виплати, млн грн	90,1	158,2	208,9	251,9	300,2	421,4	557,1	629,9	696,3	809,9	947,4	1051,5
Кількість осіб, що отримали(ють) пенсійні виплати, тис. осіб	28,1	47,8	63,1	66,2	69	75,6	82,2	81,3	78,8	81,3	83,9	298,6
Сума інвестиційного доходу, млн грн	236,7	433	559,9	727	953,3	1266	872,2	1080,5	1455,5	1767,7	2200	929,4

Джерело: складено на основі даних [5].

На думку спеціалістів у цій галузі, НПФ в Україні є дуже дорогими для учасників, оскільки кожного року стягують на оплату послуг у середньому більше ніж 4 % накопиченого пенсійного капіталу. Для порівняння: фонди колективного інвестування у Сполучених Штатах (Fidelity, Vanguard) пропонують інвесторам цінні папери з нульовою платою за послуги. В Україні подібні фонди, зазвичай, не розкривають структуру цих витрат своїм учасникам у доступній формі. Зазначимо, що пенсійні активи НПФ розміщують здебільшого в державних облігаціях і на депозитних банківських рахунках, оскільки на українському ринку недостатній вибір надійних інвестиційних інструментів.

Станом на кінець 2022 року загальна вартість активів, що були сформовані НПФ, становила 3143,3 млн грн – це на 266 пунктів вище ніж у 2009 році. Зазначимо, що з огляду на період, за який відбулося зростання абсолютної вартості активів та рівень девальвації гривні, таке підвищення не можна оцінювати позитивно. При цьому загальна кількість учасників збільшилась майже вдвічі і на кінець 2022 року дорівнювала 874,6 осіб. Структура пенсійних контрактів станом на кінець 2022 року така: з вкладниками – фізичними особами – 70,2 тис. шт.; з вкладниками фізичними особами-підприємцями – 0,1 тис. шт.; з вкладниками – юридичними особами – 6,8 тис. шт. Сукупно недержавними пенсійними фондами станом на кінець 2022 року було здійснено пенсійних виплат 83,9 тис. учасникам, що на 200 % більше ніж у 2012 році. Також спостерігається суттєве зростання обсягів інвестиційного доходу, що свідчить про зміну підходів до управління активами таких фондів.

В економіці України спостерігається значний дефіцит довгострокового інвестиційного ресурсу, що суттєво обмежує можливості її економічного піднесення. Важливо зазначити, що причинами відтоку зовнішніх інвестицій є нестабільність економічної та політичної ситуації в країні, високий рівень корупції, нестабільність законодавства на тлі невідповідної роботи судової гілки влади, відсутність надійних інструментів гарантування безпеки ведення



бізнесу та повернення вкладених інвестиційних ресурсів. За цих умов необхідно зосередити увагу на пошуку механізмів самофінансування розвитку вітчизняної економіки, в тому числі й за участі таких фінансових інститутів, як недержавні пенсійні фонди.

У табл. 3.4 наведено законодавчо встановлені обмеження на інвестування активів НПФ.

Таблиця 3.4

## Ліміти на інвестування активів НПФ

Активи	Встановлені ліміти, %
Державні цінні папери	50
Банківські депозитні рахунки та ощадні сертифікати	50
Облігації місцевих позик	20
Облігації українських підприємств	40
Акції українських емітентів	40
Іпотечні облігації	40
Цінні папери іноземних емітентів	20
Об'єкти нерухомості	10
Банківські метали	10
Акції, які не перебувають в обігу на біржі	10
Зобов'язання однієї юридичної особи	10
Цінні папери одного емітента	5
Інші цінні папери	5

Джерело: структуровано автором на основі [6].

Структуру напрямів інвестиційної активності НПФ, що діють на території України, можна охарактеризувати як консервативну (табл. 3.5). Недержавні пенсійні фонди переважно інвестують у державні цінні папери (1443,50 млн грн, або 45,9 % станом на кінець 2022 року) та банківські депозити (1210,8 млн грн, або 38,5 %). Інвестиції в облігації українських підприємств дорівнюють 236,7 млн грн, або 7,5 %, в об'єкти нерухомості – 86,8 млн грн, або 2,8 %, та в акції українських та іноземних емітентів – 45,7 млн грн, або 1,5 %.

Наведені дані дозволяють стверджувати, що внаслідок відсутності широкого переліку надійних інвестиційних інструментів та недорозвинутості вітчизняного фінансового ринку НПФ не відіграють помітної ролі в економічному піднесенні країни та розвитку мережі соціального захисту населення.

Результати проведеного аналізу тенденцій розвитку сфери недержавного пенсійного забезпечення засвідчують зростання більшості характеризуючих показників. Водночас спостерігається низький рівень охоплення населення України системою недержавного пенсійного забезпечення, що свідчить про звужені темпи її розвитку та низьку ефективність.

Таблиця 3.5

## Напрями інвестування активів НПФ у 2019-2022 рр.

Активи	Од. виміру	Рік				Питома вага у 2022 р., (%)	Темп росту 2019/2022 рр. (%)
		2019	2020	2021	2022		
Грошові кошти, розміщені на вкладних (депозитних) банківських рахунках	млнгрн	884,2	1083,3	985,5	1210,80	38,5	136,9
Цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України	млнгрн	275,8	1004,90	1263,50	1443,50	45,9	523,4
Облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України	млнгрн	200,8	202,4	298,6	236,7	7,5	117,9
Акції українських емітентів	млн грн	15,7	11,3	43,8	42,7	1,4	272,0
Об'єкти нерухомості	млн грн	86	62,6	47,3	86,8	2,8	100,9
Банківські метали	млн грн	8,7	10,1	9,8	5	0,2	57,5
Кошти на поточному рахунку	млн грн	18,5	22,2	18,5	4,7	0,1	25,4
Активи не заборонені законодавством України	млн грн	22,3	24	26,2	26,2	0,8	117,5
Дебіторська заборгованість	млн грн	26,2	41,8	48,3	72,3	2,3	276,0
Акції іноземних емітентів	млнгрн	0,5	3	3,7	3	0,1	600,0
Цінні папери, дохід за якими гарантовано Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими радами відповідно до законодавства	млнгрн	0	0	0	11,6	0,4	*
Загальна вартість активів	млн грн	2138,7	2 465,6	2745,20	3143,30	100	14,5

Джерело: складено на основі даних [39].

Отже, результати дослідження функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення дозволили охарактеризувати загальні тренди її розвитку, що характеризуються нарощенням вартості активів НПФ та рівня їх концентрації, збільшенням кількості учасників, зростанням розмірів інвестиційних доходів та пенсійних резервів. Недержавне пенсійне забезпечення є перспективним напрямом фінансування майбутнього добробуту громадян пенсійного віку та тих, хто втратив працездатність. Досягнення цільових орієнтирів розвитку цієї сфери можливе за умови розроблення та практичного впровадження сукупності заходів, спрямованих на активізацію її розвитку, які мають знайти своє відображення в державній стратегії реформування національної системи пенсійного забезпечення. Активізація діяльності НПФ сприятиме зниженню навантаження на Пенсійний фонд України та Державний бюджет країни.

### 3.2. Управління розвитком недержавного пенсійного забезпечення України в сучасних умовах

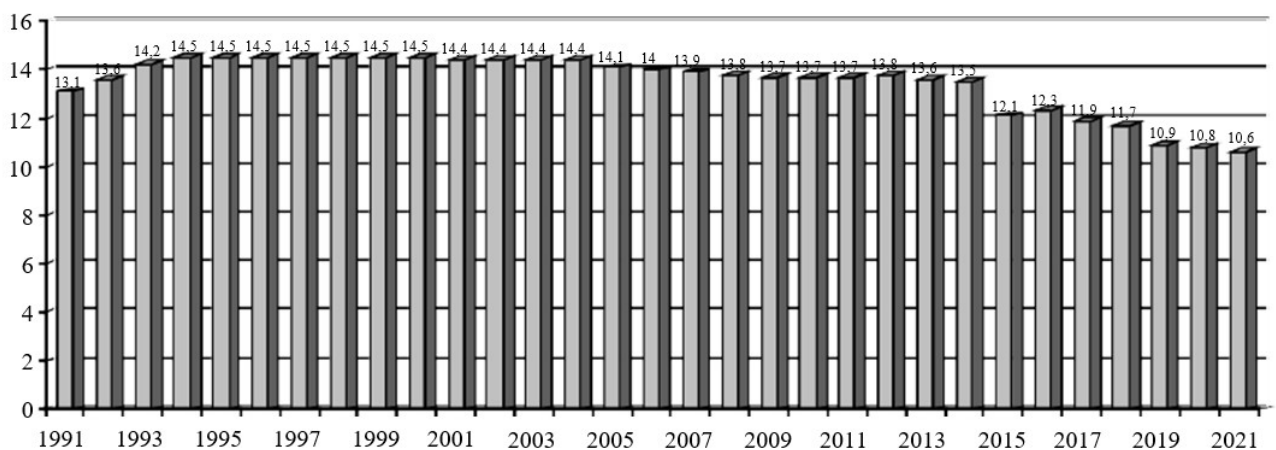
Розгляд наукової літератури та вітчизняного законодавства дає підстави стверджувати, що перший рівень системи пенсійного забезпечення представлений солідарною системою загальнообов'язкового пенсійного страхування, яка базується на засадах солідарності та субсидування, а також виплаті пенсій за рахунок Пенсійного фонду (пенсія за віком, за інвалідності, у разі втрати годувальника, за вислугу років).

Другий рівень – це накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на принципах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондів (довічна пенсія й одноразова пенсійна виплата).

Третій рівень – це система недержавного пенсійного забезпечення, що ґрунтується на принципі добровільної участі громадян, роботодавців та їх

об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат (пенсія на певний термін й одноразова пенсійна виплата). Правове регулювання третього рівня пенсійної системи здійснюється відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року № 1057 [39]. Станом на 2021 рік у нашій країні налічувалося 10,6 млн пенсіонерів. Цей рік для аналізу обрано не випадково, оскільки з квітня 2021-го вік виходу на пенсію для чоловіків та жінок зрівняли. І він становить 60 років.

У той же час, маємо, на жаль, свідчення того, що кількість пенсіонерів-українців знижується поступово, починаючи з 2000-х років (рис. 3.3).



Кількість пенсіонерів, млн осіб

Рис. 3.3. Кількість пенсіонерів в Україні (1991-2021 рр.), млн осіб [23]

Як бачимо з рис. 3.3, у перший рік незалежності України пенсіонерів у країні було 13,1 млн осіб, за два роки їх побільшало до 14,2 млн. У період з 1994р. і до початку 2000-х років налічувалося 14,5 млн пенсіонерів, у 2001-2004 роках їх у країні було 14,4 млн. Наступні декілька років чисельність пенсіонерів в Україні почала знижуватися: у 2005 році – 14,1 млн, у 2006-му – 14 млн, у 2007-му – 13,9 млн, у 2008-му – 13,8 млн, у 2009-2011 роках – 13,7 млн.

Зазначимо, що саме у 2011 році в Україні почали збільшувати пенсійний вік для жінок – з 55 до 60 років. Для виходу на пенсію стала обов'язковою

наявність трудового стажу щонайменше 15 років. Страховий стаж для чоловіків було встановлено на рівні 35 років, для жінок – 30 років.

У 2012 році в Україні було 13,8 млн пенсіонерів, у 2013-му – 13,6 млн, у 2014-му – 12,1 млн, у 2016-му – 12,3 млн, у 2017-му – 11,9 млн, 2018-му – 11,7 млн, 2019-му – 10,9 млн, 2020-му – 10,8 млн [40].

Реформування соціальної сфери було, є і буде важливим питанням, пенсійне забезпечення, як важлива частина соціального забезпечення, не є винятком. Варто відзначити, що перші спроби реформування пенсійних правовідносин були здійснені внаслідок прийняття Закону України «Про пенсійне забезпеченні» від 5 листопада 1991 р. № 1788 [5]. Цей період можна вважати першим етапом у реформуванні правового регулювання у сфері пенсійного забезпечення. Разом із тим, зазначений закон не вніс суттєвих змін у правове регулювання пенсійних відносин, що сформувалися за радянських часів. В означений період спостерігається прийняття спеціальних законів, що регулюють пенсійні відносини окремих категорій громадян. До них можна віднести закони України: «Про прокуратуру» (1991), «Про наукову та науково-технічну діяльність» (1991), «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених із військової служби та деяких інших осіб» (1992), «Про державну службу» (1993), «Про статус суддів» (1992) та інші (більше 20 законів) [39]. Згодом ці закони стали основою спеціального законодавства щодо пенсійного забезпечення в Україні.

Таким чином, пенсійне забезпечення було поділено на дві частини: загальне пенсійне забезпечення (поширюється на всіх громадян) та спеціальне пенсійне забезпечення (поширюється на окремі категорії громадян). Такого роду диференціація правового регулювання у сфері соціального забезпечення викликала гостру критику серед науковців та громадськості. З метою забезпечення справедливості, слід відзначити, що існування спеціального пенсійного забезпечення не піддається жодній критиці. Як неприпустиме розглядається правове регулювання спеціальних пенсій, що є фактично дискримінаційним по відношенню до загального пенсійного забезпечення. На

жаль, дана ситуація зберігається і сьогодні, і законодавцю необхідно здійснити моніторинг й аналіз спеціального пенсійного забезпечення для гармонізації останнього із загальним пенсійним забезпеченням.

Під час другого етапу реформування пенсійного забезпечення було закріплено трирівневу пенсійну систему, що остаточно затвердила соціально-страхові основи пенсійного забезпечення (відомі як аліментарно-правові механізми). Згідно з цими основами відбулося введення диспозитивного методу правового регулювання й упровадженням недержавного пенсійного забезпечення. Проте головними недоліками та невирішеними питаннями залишилися:

- підвищення пенсійного віку (реалізовано через 8 років, 2011 року);
- реалізація та доцільність запровадження другого рівня пенсійної системи – накопичувального пенсійного забезпечення;
- систематизація пенсійного законодавства в одному кодифікований акт;
- проведення ґрунтовного реформування, шляхом гармонізації та конвергенції загального та спеціального пенсійного забезпечення.

Проте слід зазначити, що основи діючої пенсійної системи України було закладено саме реформою 2003 року, про що вказувалося раніше. Проведення другого етапу пенсійної реформи дозволило вдосконалити й урізноманітнити методи пенсійного забезпечення. Від попередньої пенсійної системи залишився лише один рівень – солідарна система. На нашу думку, вона повинна залишатися і виконувати функцію мінімальної соціальної гарантії держави у разі настання соціально-страхового ризику (пенсійний вік, інвалідність, втрата годувальника). Другий рівень пенсійної системи перебуває у процесі реалізації, але дискусії про доцільність її існування продовжуються. Найбільшим досягненням пенсійної реформи 2003 року є реалізація третього рівня пенсійної системи – недержавного пенсійного забезпечення.

На підставі вищезазначеного вважаємо, що пенсійна система набула нових якісних рис. Так, якщо раніше пенсійне забезпечення повністю

відносилося до публічного права, то сьогодні можна спостерігати і приватно-правові механізми регулювання пенсійних відносин. Це робить пенсійну систему гнучкішою, а способи забезпечити гідну старість більш різноманітними. Крім того, пенсійна система відмовилася від аліментарних відносин, тобто отримання пенсії відбувається безеквівалентно. Також ця система передбачає повний перехід на соціально-страхові засади, що сприяло виникненню нових форм страхування – соціального обов'язкового (соціальний податок) та недержавного (добровільного).

Відповідно, якщо розглядати пенсійну систему через призму методів правового регулювання, може скластися враження, що імперативний метод втрачає домінуючі позиції в регулюванні пенсійних відносин. Однак це помилково, оскільки методи правового регулювання пенсійних відносин не зазнали змін у солідарній системі, але виникли інші рівні пенсійного забезпечення, а відповідно нові види пенсійних виплат, побудовані вже на інших принципах функціонування, в основі яких лежить диспозитивний метод правового регулювання.

Третім етапом пенсійної реформи було ухвалення Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668 [39]. До причин проведення пенсійної реформи послужили такі чинники:

- демографічний – на той момент в Україні було 13,7 млн пенсіонерів, і на 98 пенсіонерів припадало 100 осіб, які вносили єдиний соціальний внесок (соціальний податок);
- відсутність належної диференціації пенсій залежно від трудового стажу та страхових внесків;
- економічний чинник, що відзначається системною кризою економіки.

Ухвалений закон, на жаль, не можна назвати повноцінною правовою реформою ні за формою, ні за сутністю. Законодавець вирішив не приймати нового пенсійного закону або провести систематизацію пенсійного законодавства шляхом його кодифікації. Фактично пенсійна реформа 2011 року

була проведена шляхом внесення змін та доповнень до 22 діючих законів, що регулюють у тій чи іншій мірі пенсійні відносини. Таким чином, за формою аналізований закон від 8 липня 2011 року важко назвати реформаційним. За змістом, певною мірою його можна таким уважати, але реформа справляє при цьому враження фрагментарності, а не системності, комплексності, цілісності та завершеності.

Як у 2011 році, так і сьогодні (після 10 років), ураховуючи «інфляцію» пенсійного законодавства, очевидною є необхідність кодифікації пенсійного законодавства та прийняття Пенсійного кодексу України. Одним із важливих питань, які було вирішено у 2011 році – це підвищення пенсійного віку до 60 років для обох статей, окремих категорій громадян (держслужбовців, наукових і науково-педагогічних працівників, суддів та ін.) до 62 років для чоловіків та 60 – для жінок. До 1 жовтня 2011 року пенсійний вік в Україні становив 60 років для чоловіків та 55 – для жінок. Він не переглядався з 1928 року, таким чином, проіснував понад 80 років, у той час, як країни Західної та Центральної Європи поступово його підвищували.

У продовження відзначимо, що Україна, Узбекистан та деякі інші країни колишнього СРСР зберегли найнижчий пенсійний вік. Так, в Азербайджані, Молдові та Туркменістан пенсійний вік становить 62 роки для чоловіків та 57 – для жінок, у Вірменії – 63 роки для обох статей, у Казахстані та Киргизстані – 63 роки для чоловіків та 58 – для жінок. І це при тому, що у Вірменії й Азербайджані середня тривалість життя трохи перевищує 70 років, у Казахстані – 66 років у Киргизстані, Молдові та Таджикистані – 68 років, Туркменістані й Узбекистані – 67 років [41].

В Україні, відповідно до офіційних статистичних даних, середній вік життя чоловіків у 2010 році складав 62 роки [42]. Проте у 2010 році середня очікувана тривалість життя чоловіків, які досягли 60 років, становила 74,5 років. Через десяток років маємо такі показники (табл. 3.6).

Як бачимо з табл. 3.6, в останні два роки спостерігається зниження середньої очікуваної тривалості життя при народженні для обох статей. При



цьому для чоловіків протягом останніх 4 років спостерігається зниження показників щодо середньої тривалості життя.

Таблиця 3.6

Середня очікувана тривалість життя при народженні за статтю у 2017 р., 2019-2021 рр. (років)\* [42]

2017 рік			
Назва регіону	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
Загалом в Україні	71,98	67,02	76,78
2019 рік			
Загалом в Україні	72,01	66,92	76,98
2020 рік			
Загалом в Україні	71,35	66,39	76,22
2021 рік			
Загалом в Україні	69,77	65,16	74,36

\* на сайті Державної служби статистики України відсутні дані за 2018 р.

Крім того, варто розуміти, що відповідно до пенсійної реформи в Україні (згідно зі статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [40]) пенсійний вік і право на призначення пенсії за віком визначається залежно від набутого особою відповідного страхового стажу і становить 60, 63 і 65 років. З огляду на це, ведеться також статистика щодо середньої очікуваної тривалості життя при досягненні віку 60 і 65 років (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Середня очікувана тривалість життя при досягненні віку 65 років за статтю у 2017 р., 2019-2021 рр. (років)\* [43]

2017 рік			
Назва регіону	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
Загалом в Україні	15,16	12,68	16,83
2019 рік			
Загалом в Україні	15,26	12,70	16,98
2020 рік			
Загалом в Україні	14,57	11,89	16,43
2021 рік			
Загалом в Україні	13,30	10,86	15,01

\* на сайті Державної служби статистики України відсутні дані за 2018 р.

Відповідно до інформації з табл. 3.7 у 2017 році, 2019-2021 рр. спостерігається зниження середньої очікуваної тривалості життя досягненні віку 65 років для обох статей. При цьому для середня тривалість життя українських жінок (як при народженні, так і при досягненні 65 років) є довшою. Відтак, українська пенсіонерка має шанс отримувати пенсію протягом 9 років, починаючи з моменту виходу на пенсію у 65 років. Ці 9 років не є рекордними серед усіх розвинених країн світу.

Наприклад, у Німеччині та Великобританії пенсійний вік становить 67 років, а тривалість життя – 79 років, у Франції пенсійний вік 60 років, а тривалість життя – понад 80,5 років, в Італії пенсійний вік 65 років із збільшенням до 68 років, а тривалість життя – 80 років. Таким чином, у середньому європейці перебувають на пенсії 12-13 років [43].

Виходячи з викладеного, можна зробити висновок, що питання пенсійного віку ще буде предметом дискусії та процес його підвищення незабаром знову стане актуальним у зв'язку з низкою факторів (економічні процеси, демографічна ситуація, військова агресія проти України та ін.), особливо в спеціальному пенсійному забезпеченні, де для окремих категорій осіб. Одним із найбільш дискусійних аспектів пенсійної реформи є спроба впровадження другого (накопичувального) рівня пенсійного забезпечення. Упровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійної системи, як вважається, дозволить виплачувати основну частину пенсії за рахунок доходів від капіталізації пенсійних відрахувань. Це дозволить скоротити державні субсидії на систему пенсійного страхування.

Головною проблемою та ризиком впровадження другого рівня є саме питання капіталізації, тобто інвестування пенсійних вкладів для захисту їх від інфляції та інших негативних економічних процесів. На цю умову вказує та академік Е. Лібанова, говорячи про тому, що для впровадження другого рівня повинні існувати можливості для інвестування пенсійних коштів [44]. Ураховуючи той факт, що в Україні ще ефективно не функціонує фондовий ринок, то й казати про впровадження накопичувальної системи як мінімум

зарано. При цьому впровадження другого рівня за сучасних умов не сприятиме розвитку недержавного пенсійного забезпечення, яке має стати основним джерелом добробуту осіб, які вийшли на пенсію. Саме розвиток недержавного пенсійного забезпечення дозволить виховати у громадян відповідальність за своє майбутнє взагалі та гідну старість зокрема. Вказана позиція закріплена у Біллі про реформу системи соціального захисту населення, прийнятому в Нідерландах у 2004 році, де підкреслюється значимість принципу особистої відповідальності в організації життєдіяльності громадян та суспільства: «кожен повинен робити все можливе для підтримки свого життєвого рівня».

Небезпека криється ще й у тому, що накопичувальна система є загальнообов'язковою, тобто держава імперативним методом зобов'язує осіб вносити пенсійний внесок. Проте держава не бере на себе відповідальність за наслідки впровадження цього рівня пенсійної системи. Навіть автори, які підтримують впровадження накопичувальної пенсійної системи, вказують, що вона є чутливою до різного роду додаткових ризиків порівняно із солідарною системою. До них належать і негативні тенденції динаміки макроекономічних показників, і відсутність гарантованості значних накопичень для низькооплачуваних категорій працівників, і багато інших причин.

Сумніви виникають і при вивченні питання, на чіх рахунках акумулюватимуться пенсійні внески, хто контролюватиме їх збереження та обґрунтованість інвестування? Існують серйозні побоювання щодо корумпованості у цій сфері, оскільки йдеться про регулярні грошові надходження. Поки що в законодавстві чітко не сформульовано відповіді на дані питання, накопичувальна пенсійна система може бути впроваджена. Одним з основних проблемних питань пенсійної системи України, яка не отримала ґрунтового реформування, є питання спеціального пенсійного забезпечення. Під спеціальним пенсійним забезпеченням слід розуміти систему правових норм, що визначають порядок призначення, зміни та припинення пенсійних виплат для окремих категорій осіб у порядку визначеному

спеціальними законами, правове регулювання яких є іншим, ніж пенсійні виплати у солідарній пенсійну систему.

Провідний вчений у сфері права соціального забезпечення Н. Болотіна класифікує спеціальне пенсійне забезпечення на три виду пенсійних режимів:

- 1) особливостями професійного статусу особи;
- 2) за особливостями соціального статусу особи;
- 3) пенсійне забезпечення на пільгових умовах [45].

До першої групи вчена відносить державних службовців, народних депутатів, суддів, прокурорів, дипломатів, службовців органів місцевого самоврядування, наукових та науково-педагогічних працівників, судових експертів, військовослужбовців та ін. працівників. До другої групи відносяться: особи, у яких особливі заслуги перед Україною, які постраждали від наслідків Чорнобильської катастрофи, ветерани війни, жертви нацистських переслідувань, жертви політичних репресій, діти війни, ветерани праці, біженці та інші категорії. До третьої групи належать працівники, зайняті на шкідливих та важких роботах (хімічна, металургійна, вугільна та інші види промисловості), передбачених Списком № 1 та Списком № 2, робочі місця яких зазнають регулярної атестації.

Дискримінаційним залишається питання розрахунку розміру пенсії. Загальним законом передбачено систему формул, коефіцієнтів, облік страхового стажу, розміру внесків. При обчисленні спеціальної пенсії в основі лежить заробітна плата, а пенсія за віком становить 80% від заробітної плати. Необґрунтованими є формули обчислення пенсії з інвалідності. Так, за загальним законом інвалідам I групи виплачується пенсія у розмірі 100 % пенсії за віком, яку особа отримувала б у разі виходу на пенсію, II групи – 90 % та III групи – 50 % відповідно. Закон України «Про державну службу» передбачає інший порядок для інвалідів I та II груп інвалідності пенсія виплачується у тому самому розмірі, що й пенсія за віком, тобто 80% заробітної плати для осіб III групи інвалідності спеціальна пенсія не передбачена. Подібна ситуація та призначенні пенсії у разі втрати годувальника. Виходячи із загальних

регламентацій, на одного утриманця виплачується 50 % пенсії за віком, на двох і більше – 100 % пенсії за віком. Виходячи зі спеціального закону, на одного утриманця – 70 % заробітної плати, на двох та більше – 90 % заробітної плати.

Критику викликають також положення про перерахунок пенсії. Загальне та спеціальне пенсійне законодавство по-різному регулюють зазначені відносини. Так, загальним законом передбачено, що перерахунок пенсії здійснюється у таких випадках: індексації доходів населення, збільшення середньомісячної заробітної плати, збільшення прожиткового мінімуму, а також у разі, якщо пенсіонер після виходу на пенсію продовжує трудову діяльність, то за наявності 24 місяців страхового стажу, у нього виникає право на перерахунок пенсії. Спеціальний закон з іншого визначив тотожні відносини. Так, перерахунок пенсії державною службовцям здійснюється за умови збільшення розміру заробітної плати працюючого державного службовця виходячи з рішення Кабінету Міністрів України, що є автоматичним перерахунком пенсій державним службовцем. Варто зазначити, що змінами 2011 року було обмежено право на реалізацію спеціальної пенсії. Йдеться про те, що особи, які мають право на отримання спеціальної пенсії, у разі їх виходу на пенсію та продовження трудової діяльності на відповідних посадах, які можуть претендувати тільки на пенсію за загальним законом, якщо особа припиняє свою трудову діяльність, то може претендувати на спеціальну пенсію.

Замість проведення реформування спеціального пенсійного забезпечення та приведення його положень у відповідність до норм загального закону із збереженням особливостей, які враховують спеціальний статус суб'єктів пенсійного забезпечення, законодавець встановив максимальний розмір пенсії. Можна сказати, що ці питання відкладено до наступного етапу пенсійної реформи. Очевидно, що в Україні ще певний час буде не до «пенсійної реформи», адже потрібно розібратися з такими проблемними питаннями: низькими доходами населення, фактичною відсутністю середнього класу, явною фінансово-економічною кризою, певними дискримінаційними положеннями законодавства, наявною соціальною напругою тощо. Інакше,

пенсійне законодавство буде суперечити принципам соціальної справедливості, а також положенням Конституції, відповідно до яких Україна є соціальною державою.

Отже, можна дійти висновку, що пенсійне законодавство України постійно перебуває у стані реформування. Законодавець так і не зміг провести цілісну, комплексну пенсійну реформу, а розтягнув її у часі (на понад 30 років) і вона ще не завершена. Попередні зміни пенсійного законодавства 1991 р., 2003 р. та 2011 р. варто розглядати не як пенсійні реформи, а як три етапи єдиної правової реформи пенсійного законодавства. На жаль, законодавчі зміни 2011 року також не вирішили низку питань пенсійного забезпечення. На нашу думку, проведення наступного етапу пенсійної реформи має бути остаточним і вирішити такі проблеми:

Отже, пенсійне законодавство має бути систематизовано, уніфіковано та кодифіковано в одному документі – Пенсійному кодексі України.

Необхідно вирішити питання про доцільність впровадження другого рівня пенсійної системи (накопичувального загальнообов'язкового пенсійного страхування), а також визначитися із формами (методами) реалізації цих нововведень. Удосконалити вітчизняне пенсійне законодавство з метою підвищення мотивації участі громадян у третьому рівні пенсійної системи (недержавного пенсійного забезпечення). Гармонізувати (забезпечити конвергенцію) загальне та спеціальне пенсійного забезпечення, що є умовою соціальної стабільності та соціальної справедливості як демократичної, правової та соціальної держави.

### 3.3. Рекомендації щодо покращення економічного розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні

Нині у світі існують три базові стратегії пенсійного забезпечення: солідарна, накопичувальна і змішана, які включають такі складові пенсійних систем:

I рівень – солідарна система пенсійного страхування;

II рівень – накопичувальне державне пенсійне страхування;

III рівень – недержавне пенсійне страхування.

Пенсійна система України являє собою сукупність створених у державі правових, економічних і організаційних інститутів та норм, метою яких є надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсії. Розвиток системи пенсійного страхування в Україні, на нашу думку, можна умовно поділити на 3 етапи:

– перший етап (1991–1997 рр.) – дія системи пенсійного страхування радянського зразка;

– другий етап (1998–2004 рр.) – побудова нової системи пенсійного страхування;

– третій етап (2004 – сьогодні) – реформування та удосконалення системи пенсійного страхування.

Пенсійна система України у сучасному вигляді (започаткована у січні 2004 року) містить у собі відносини по формуванню, призначенню і виплаті пенсій у трирівневій пенсійній системі. Однак, відповідно до чинного законодавства, в Україні сьогодні функціонують лише перший і третій рівні пенсійної системи, тоді як законодавчо закріплені умови введення другого рівня досі не виконані, що робить накопичувальне державне пенсійне страхування перспективним напрямком розвитку системи соціального забезпечення населення країни.

Сучасний механізм державного пенсійного страхування, що функціонує в Україні, не задовольняє ні державу, ні страхувальників-роботодавців, ні

застрахованих осіб. Це зумовлено низкою чинників: Пенсійний фонд України (ПФУ) не в змозі забезпечити належне фінансування пенсійних виплат громадянам без постійних бюджетних асигнувань (табл. 3.8); роботодавці змушені сплачувати єдиний соціальний внесок у суттєвих, як для періоду фінансової нестабільності, розмірах; громадяни, що є пенсіонерами, отримують пенсії у розмірах, недостатніх для їх нормального існування.

Таблиця 3.8

Видатки і власні доходи Пенсійного фонду України у 2016-2022 роках  
(станом на кінець року)

Показник	Роки						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Власні доходи ПФУ, млн грн	106 167,0	114 913,3	127 043,2	139 055,6	157 967,2	166 863,9	166 928,0
Видатки ПФУ, млн грн	147 761,4	164 142,1	192 282,0	210 714,4	233 714,9	250 350,0	248 945,1
Частка власних доходів ПФУ у здійснених видатках	71,85%	70,01%	66,07%	65,99%	67,59%	66,65%	67,05%

Джерело: складено авторами на основі [47-52; 53]

Одним із шляхів розв'язання проблеми функціонування ПФУ є перейняття досвіду зарубіжних країн, у яких Пенсійний фонд заробляє суттєві кошти, адже джерелами поповнення ПФУ, окрім відрахувань працюючих громадян, можуть бути орендна плата за землю, рента за надра тощо.

Додаткові надходження коштів до ПФУ можна отримати в результаті вирішення дискусійного питання щодо вільного продажу земель. З цією метою держава в особі ПФУ повинна викупляти землю у людей, які бажають її продати, і частину орендної плати спрямовувати до бюджету ПФУ. Такий захід забезпечить наявність значної частини землі у державній власності, контроль за її використанням, а також надходження прибутків до ПФУ. Крім того, існує рента на газ, нафту, руди, інші корисні копалини, частину коштів від яких можна направляти на поповнення ПФУ. Цього ресурсу вистачило б на період, перехідного етапу до того часу, поки не запрацює накопичувальна система. На нашу думку, саме обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування повинне



стати пріоритетом в забезпеченні соціального захисту осіб пенсійного віку, адже сьогодні за рахунок солідарної системи майже дві третини пенсіонерів отримують пенсійні виплати в розмірі не більше 1000 грн, а можливості недержавного пенсійного забезпечення реалізовані далеко не повною мірою (станом на 2015 р., тобто за 8 років функціонування системи, рівень охоплення учасників НПФ становить менше 3% зайнятого населення України).

Певні кроки на шляху впровадження накопичувального державного пенсійного страхування вже здійснено. Так, 1 жовтня 2019 року в Україні розпочалася нова пенсійна реформа – набрав чинності Закон «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який головним чином передбачає не лише поступове підвищення пенсійного віку для жінок, але і запровадження найближчим часом другого рівня пенсійної системи [62].

Однак, на нашу думку, положення цього закону є дещо дискусійними. Зокрема, його суттєвим недоліком є відсутність конкретної дати запровадження другого рівня пенсійної системи. Головною умовою початку запуску системи закон визначає бездефіцитність Пенсійного фонду. Проте останніми роками в Україні спостерігається протилежна ситуація (табл. 3.9) (зокрема, 2022 рік ПФУ закінчив з дефіцитом у 17,1 млрд грн).

Таблиця 3.9

## Дефіцит Пенсійного фонду України у 2016-2022 роках

Показник	Роки						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Доходи ПФУ, млн грн	147 761,4	151 089,0	165 686,4	197 553,6	222 631,8	228 586,0	233 917,6
Видатки ПФУ, млн грн	147 761,4	164 142,1	192 282,0	215 308,7	233 695,9	250 350,0	248 945,2
Дефіцит бюджету ПФУ, млн грн	0,00	13 053,1	26 595,6	17 755,1	11 064,1	21 763,8	17 125,7

Джерело: складено авторами на основі [47-52; 53]

Враховуючи економічну ситуацію, яка на сьогоднішній день склалася у країні, досягти визначених законом умов буде досить складно. Таким чином, якщо діяти у відповідності до встановлених положень, то підстави для введення другого рівня пенсійної системи в нашій державі будуть відсутні ще довгий час.

Варто зазначити, що деякі країни почали запроваджувати обов'язкову накопичувальну систему й за наявності дефіциту в солідарній системі. Так, за висновками міжнародних економістів, стимулами запровадження в Чилі у 1981 році обов'язкової накопичувальної пенсійної системи були саме фінансові проблеми в країні, дефіцит державного бюджету і нестача коштів на виплату пенсій у солідарній системі. Отже, чим раніше запрацює другий рівень в Україні, тим більше можливостей відкриється перед молодими громадянами забезпечити собі гідний рівень пенсії в старості [46].

Передбачається, що на сьогодні джерелом сплати внесків до другого рівня буде заробітна плата працівників. На нашу думку, такий підхід не повною мірою виправдовує себе, адже зумовлює необхідність трансформації системи оплати праці в Україні. Ми вважаємо, що найбільш зручною та ефективною у даному випадку була б модель, запропонована фахівцями компанії з управління активами «КІНТО», яка в якості джерела внесків до другого рівня пропонувала кошти роботодавця. Відповідно до цієї схеми відбувалося б просте спрямування частини страхових внесків роботодавця із солідарної до накопичувальної системи пенсійного страхування шляхом їх поділу на два платежі Пенсійним фондом України. При цьому ставка  $i$ , відповідно, сума страхового внеску на рівні окремого роботодавця не змінюється, а також зникає потреба у:

- збільшенні розміру фонду оплати праці для учасників II рівня на суму страхового внеску;
- урахуванні такого платежу у зменшенні бази оподаткування доходу податком з доходів фізичних осіб;
- веденні відокремленого обліку фонду оплати праці учасників II рівня у межах загального фонду оплати праці [54].

Повністю передавати усі ресурси другого рівня у приватні руки, на нашу думку, є недоцільним, оскільки в Україні існує недовіра до вітчизняних фінансових установ і більше двох третин населення вважають, що пенсійне страхування повинна здійснювати держава. Саме тому положення закону, в

яких визначено, що перші два роки адміністратором «довгих» грошей накопичувальної системи буде Пенсійний фонд (а інвестувати ці кошти будуть приватні компанії з управління активами), повністю відповідають умовам сьогодення. І хоча через два роки усі охочі зможуть змінити Накопичувальний фонд на недержавні пенсійні фонди (НПФ), на нашу думку, існує ризик, що і тоді зростання сектора НПФ може виявитися незначним.

Причина цього стане зрозумілою, якщо поглянути на досвід інших країн, де подібну реформу провели ще на початку 2000-х років. За перші сім років після впровадження недержавного пенсійного страхування правом звернутися до НПФ скористалися лише 8,2% з 69 млн осіб – учасників другого рівня пенсійної системи. Населення, яке було не достатньо ознайомлене з фінансовими процесами, вважало, що краще залишити гроші у державного адміністратора. Таким чином, ймовірність того, що Україна піде за тим же сценарієм, є достатньо високою.

Варто зазначити, що запровадження другого рівня пенсійної системи потенційно несе у собі як вигоди, так і ризики для держави та її громадян (табл. 3.10).

Загалом науково обґрунтоване запровадження другого рівня пенсійної системи може стати каталізатором таких позитивних зрушень у державі, а саме:

1. Підвищення рівня соціального захисту населення завдяки безпосередній участі громадян у накопичувальних пенсійних програмах.
2. Зниження вартості фінансових ресурсів, зростання фінансової стабільності в країні та прискорений розвиток фондового ринку.
3. Стимулювання розвитку недержавних пенсійних фондів та добровільної участі громадян у формуванні власної пенсії.
4. Мобілізація довгострокових пенсійних ресурсів та спрямування їх для вирішення завдань економічного і соціального розвитку країни.

Переваги та недоліки запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи

Переваги	Недоліки
Для уряду	
перерозподіл відповідальності за пенсійне забезпечення між державою та громадянами	неможливість застосування повного контролю до процесу інвестування
звільнення Пенсійного фонду від фінансування частини вартості пенсій шляхом його передачі приватному сектору	тимчасове скорочення надходжень до солідарної системи внаслідок спрямування частини внесків до другого рівня
позитивний вплив інвестиційного потенціалу активів накопичувальної системи на економічний розвиток	невизначеність результатів інвестування ресурсів накопичувальної системи, а відповідно розмірів майбутніх пенсій
стимулювання детінізації економіки	
підвищення рівня соціального захисту осіб пенсійного віку	
стимулювання розвитку недержавного пенсійного забезпечення	
Для учасників	
можливості збільшення розміру майбутніх пенсійних виплат	неможливість контролю за конкретними напрямками спрямування коштів
можливості успадкування накопичених коштів	невизначеність розміру інвестиційного доходу
забезпечення диференціації пенсійних виплат	відсутність гарантій щодо розміру майбутньої пенсії

Джерело: складено авторами на основі [55-58]

Чи не ключовим питанням у теорії пенсійного реформування є проблематика взаємовпливу фінансового ринку та системи пенсійного страхування. З одного боку, економісти наголошують, що пенсійна реформа виступає каталізатором пришвидшеного розвитку різних сегментів фінансового ринку. З іншого боку, виходячи з практичного досвіду функціонування накопичувальних рівнів на фінансових ринках розвинутих країн світу, можна зробити висновок про істотність впливу саме фінансового ринку на ефективність трансформацій у пенсійній сфері, а не навпаки.

Як свідчать дані таблиці 3.10, протягом шести років функціонування накопичувальна система пенсійного страхування охопить близько 8,7 млн

працюючих громадян. Окрім того, у результаті запровадження другого рівня обсяг акумульованих ресурсів уже на шостий рік її функціонування сягне 31,6 млрд грн. У кінцевому підсумку зазначені фінансові ресурси сформуєть додаткові джерела фінансування економіки. Таким чином, виникає актуальне питання, яке полягає в тому, чи здатний вітчизняний фінансовий ринок додатково поглинути такий обсяг фінансових ресурсів і забезпечити належну ефективність їх інвестування.

Для ефективного інвестування грошових фондів обов'язкового накопичувального рівня необхідно, щоб у державі були створені такі умови: макроекономічна стабільність; стійка фінансова інфраструктура; адекватне регулювання і контроль.

Крім того, необхідно усвідомити значну відповідальність і держави, і приватних установ за збереження пенсійних накопичень, оскільки сьогоднішні пенсійні внески – це джерело майбутніх доходів пенсіонерів. Особливо це актуально в умовах, коли існує достатньо великий ризик інвестування, що полягає у можливості забезпечення від'ємної прибутковості коштів, облікованих на індивідуальному накопичувальному рахунку. Виходячи з цього, ми вважаємо за доцільне визначення на законодавчому рівні показників мінімальної прибутковості операцій з активами накопичувальної системи та забезпечення джерел покриття різниці, яка може виникнути у випадку неотримання встановлених розмірів показників.

Безперечно, кошти другого рівня неможливо довірити абсолютно всім недержавним пенсійним фондам. Тому необхідно здійснити, по-перше, затвердження на законодавчому рівні суворих вимог до таких фондів; по-друге, встановлення жорстких вимог до адміністрування, управління і зберігання пенсійних активів, а також до дотримання прав учасників накопичувального пенсійного забезпечення.

Варто зазначити, що перспективи впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи залежать і від розвитку недержавного пенсійного страхування. Хоча основні показники функціонування системи

недержавного пенсійного страхування і демонструють певне зростання (табл. 3.11), однак частка активів НПФ залишається досить низькою – 0,12% від ВВП країни.

Таблиця 3.11

## Можливі внески до другого рівня пенсійної системи України

Рік	Тариф внеску	Кількість учасників	Середньомісячна заробітна плата*, грн	Сукупна сума внесків за місяць, млрд грн	Сукупна сума внесків за рік, млрд грн
2017	2%	7 031 057	3 097	0,435	5,225
2018	3%	7 411 114	3 313	0,737	8,840
2019	4%	7 791 171	3 545	1,105	13,258
2020	5%	8 076 214	3 793	1,532	18,382
2021	6%	8 361 257	4 059	2,036	24,436
2022	7%	8 656 360	4 343	2,632	31,580

Джерело: складено та розраховано авторами на основі [59,60]

Подібна ситуація спостерігається і з участю у третьому рівні пенсійної системи страхових компаній, що здійснюють страхування життя. Так, частка договорів страхування, якими передбачено досягнення застрахованою особою визначеного договором пенсійного віку, у структурі зібраних страхових премій щороку зменшується і у 2014 році склала 1,13% (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

## Основні показники недержавного пенсійного страхування в Україні у 2015-2022 рр.

Показники	Роки							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Загальна кількість НПФ	96	110	108	101	96	94	81	76
Загальна кількість укладених пенсійних контрактів, тис. штук	55,9	62,3	62,5	69,7	75,0	61,4	61,4	55,1
Кількість укладених пенсійних контрактів одним НПФ за рік, штук	582,3	566,4	578,7	690,1	781,3	653,2	758,0	725,0

Джерело: складено авторами на основі [61,62]

Частка ж ринку, що її займають інші учасники системи недержавного пенсійного страхування – банківські установи, – є незначною.

Серед основних причин повільного розвитку недержавного пенсійного забезпечення варто виділити:

- недостатній рівень дохідності пенсійних активів;
- законодавчу неврегульованість окремих питань діяльності ринку НПФ;
- недовіру населення до недержавного пенсійного страхування;
- недостатню зацікавленість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм для працівників;
- низьку фінансову спроможність громадян до участі в системі недержавного пенсійного забезпечення;
- незначну кількість фінансових інструментів, які є придатними для інвестування в них пенсійних коштів;
- низький рівень фінансової культури у населення та відсутність у таких умовах роз'яснювальної роботи щодо змісту, ролі та значення системи накопичувального пенсійного страхування у суспільстві.

Нині надзвичайно актуальною постає проблема нарощування попиту на послуги недержавного пенсійного страхування, що надають НПФ, страхові компанії зі страхування життя та комерційні банки, через збільшення купівельної спроможності суспільства. Для прискорення розвитку недержавного пенсійного забезпечення необхідним є застосування державою можливих заходів економічного стимулювання відповідних правовідносин. Крім того, зважаючи на існуючі проблеми сфері пенсійного забезпечення, можна сформулювати такі рекомендації до державних органів управління:

1. На короткострокову перспективу (два роки):

- прийняти закони щодо здійснення щорічної індексації розміру пенсії відповідно до темпів надходжень страхових внесків до Пенсійного фонду України та щодо поступового перерозподілу єдиного внеску, що спрямовується до Пенсійного фонду України, між роботодавцем та працівником до досягнення пропорції 50/50;

- прийняти нормативні акти, необхідні для запровадження обов'язкової професійної пенсійної системи та накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (другого рівня);

- здійснити оцінку технічної спроможності Пенсійного фонду України виконувати функцію адміністратора внесків до обов'язкової професійної пенсійної системи з обліком та розподілом інвестиційного доходу на щоденній основі. Вжити заходів для забезпечення виконання Пенсійним фондом України таких функцій;

- створити Накопичувальний пенсійний фонд для акумулювання обов'язкових внесків професійної пенсійної системи:

## 2. На середньострокову перспективу (п'ять років):

- здійснити запровадження обов'язкової професійної пенсійної системи;
- запровадити другий рівень пенсійної системи;

## 3. На довгострокову перспективу:

- прийняти закон щодо підвищення пенсійного віку залежно від темпів зростання тривалості життя пенсіонерів при досягненні ними пенсійного віку;
- розпочати формування резерву коштів для покриття дефіциту коштів у майбутніх періодах (у зв'язку з демографічною ситуацією);
- на підставі актуарних розрахунків здійснювати постійний аналіз ситуації у пенсійній системі з метою завчасного реагування на наявні виклики.

Вжиття зазначених заходів сприятиме розвитку пенсійної системи України та, як наслідок, посиленню соціального захисту в державі та забезпеченню гідного рівня життя пенсіонерів, а також економічному розвитку держави в цілому, оскільки пенсійні гроші – це довгострокові та відносно дешеві інвестиції, які так потрібні вітчизняній економіці в умовах сучасної кризи.

Система пенсійного страхування в Україні, основою якої є запроваджене з січня 2004 року загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, постала не на порожньому місці, а є результатом еволюційної трансформації інституту



пенсійного страхування, який сформувався після здобуття незалежності на початку 90-х років ХХ століття (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Основні показники страхової діяльності зі страхування життя за 2010–2014 рр.

Показник	Валові надходження страхових платежів				
	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Страхування життя загалом, тис. грн	906,5	1 346,4	1 809,5	2 476,7	2 159,8
Страхування життя за договорами страхування, якими передбачено досягнення застрахованою особою визначеного договором пенсійного віку, тис. грн	35,2	47,5	43,9	46,9	24,4
Частка страхування життя за договорами страхування, якими передбачено досягнення застрахованою особою визначеного до- говором пенсійного віку, %	3,88	3,53	2,43	1,89	1,13

Джерело: складено та розраховано авторами на основі [63,67]

Масштабна світова криза призвела до поглиблення проблем, які вже давно існували у системі пенсійного забезпечення України: недосконалість пенсійної системи; високе податкове навантаження працівників і працедавців; непослідовність пенсійного законодавства; значні пенсійні внески за низьких розмірів пенсії; недостатні обсяги страхових внесків для пенсійного забезпечення. За таких умов не викликає сумніву необхідність пошуку шляхів виходу із кризи солідарної системи пенсійного страхування. Одним із таких інструментів є розвиток другого та третього рівнів пенсійної системи в Україні, і, якщо добровільне недержавне пенсійне страхування в Україні уже розвивається, то впровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування досі лише планується. Незважаючи на те, що третій рівень пенсійної системи України функціонує уже не перший рік, обсяг його активів все ще є незначним порівняно, наприклад, із банківською системою. На сьогодні існує низка причин, що сповільнюють розвиток недержавного пенсійного забезпечення, зокрема низький рівень доходів громадян, їхня недовіра до недержавного пенсійного страхування, обмеженість відповідних фінансових інструментів для інвестування пенсійних активів, недосконала законодавча база.

Кошти, акумульовані системою недержавного пенсійного страхування, є не лише гарантією безбідного життя громадян, вони виконують роль потужного елемента довгострокових інвестицій для економіки держави. Саме тому темпи їхнього зростання відіграватимуть усе більшу роль для економіки України, а прогнозування процесів, що здійснюються при функціонуванні недержавних пенсійних фондів, стане невід'ємною частиною складного процесу державного управління.

Виходячи з цього, надзвичайно актуальною постає проблема нарощування попиту на послуги недержавного пенсійного страхування, що надають НПФ, страхові компанії зі страхування життя та комерційні банки, через збільшення купівельної спроможності суспільства. Для розвитку пенсійної системи України та усунення проблем, які існують у сфері пенсійного забезпечення, необхідним є вжиття державою комплексу заходів у коротко-, середньо- і довгостроковій перспективі, спрямованих на посилення соціального захисту в державі, забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів та економічне зростання держави загалом.

У сучасних умовах сильною вважається держава, яка не посилено фінансує усі потреби членів суспільства, а лише створює громадянам належні умови для самостійного забезпечення ними власного благополуччя. Головним результатом функціонування накопичувальної пенсійної системи стане зміна суспільної свідомості у напрямі збільшення особистої відповідальності кожного громадянина України за рівень його власного соціального захисту після досягнення пенсійного віку.

Сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення також досліджувався на основі [68-82], але проблеми та перспективи системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні – створити стимул роботодавцю сплачувати внески до недержавного пенсійного фонду, водночас створюючи систему противаг, що дають змогу зберегти ці гроші для працівника – учасника НПФ, тим самим забезпечуючи складову соціальної відповідальності бізнесу потребують подальших досліджень.

### Висновки до розділу 3

Отже, результати дослідження функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення дозволили охарактеризувати загальні тренди її розвитку, що характеризуються нарощенням вартості активів НПФ та рівня їх концентрації, збільшенням кількості учасників, зростанням розмірів інвестиційних доходів та пенсійних резервів. Недержавне пенсійне забезпечення є перспективним напрямом фінансування майбутнього добробуту громадян пенсійного віку та тих, хто втратив працездатність. Досягнення цільових орієнтирів розвитку цієї сфери можливе за умови розроблення та практичного впровадження сукупності заходів, спрямованих на активізацію її розвитку, які мають знайти своє відображення в державній стратегії реформування національної системи пенсійного забезпечення. Активізація діяльності НПФ сприятиме зниженню навантаження на Пенсійний фонд України та Державний бюджет країни.

Встановлено, що пенсійне законодавство має бути систематизовано, уніфіковано та кодифіковано в одному документі – Пенсійному кодексі України. Необхідно вирішити питання про доцільність впровадження другого рівня пенсійної системи (накопичувального загальнообов'язкового пенсійного страхування), а також визначитися із формами (методами) реалізації цих нововведень. Удосконалити вітчизняне пенсійне законодавство з метою підвищення мотивації участі громадян у третьому рівні пенсійної системи (недержавного пенсійного забезпечення). Гармонізувати (забезпечити конвергенцію) загальне та спеціальне пенсійного забезпечення, що є умовою соціальної стабільності та соціальної справедливості як рис демократичної, правової та соціальної держави.

Виходячи з цього, надзвичайно актуальною постає проблема нарощування попиту на послуги недержавного пенсійного страхування, що надають НПФ, страхові компанії зі страхування життя та комерційні банки, через збільшення купівельної спроможності суспільства. Для розвитку

пенсійної системи України та усунення проблем, які існують у сфері пенсійного забезпечення, необхідним є вжиття державою комплексу заходів у коротко-, середньо- і довгостроковій перспективі, спрямованих на посилення соціального захисту в державі, забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів та економічне зростання держави загалом.

У сучасних умовах сильною вважається держава, яка не посилено фінансує усі потреби членів суспільства, а лише створює громадянам належні умови для самостійного забезпечення ними власного благополуччя. Головним результатом функціонування накопичувальної пенсійної системи стане зміна суспільної свідомості у напрямі збільшення особистої відповідальності кожного громадянина України за рівень його власного соціального захисту після досягнення пенсійного віку.

## ВИСНОВКИ

Встановлено, що для нашої країни подальше вивчення досвіду європейських країн і вдалих конструктивних рішень буде корисним для їх застосування в процесі побудови і реформування власної пенсійної системи, що дозволить уникнути негативних тенденцій, обумовлених соціально – економічними реаліями сучасного суспільства.

В сучасних умовах трансформації економіки України в найкращий спосіб змогла б досягти успіху пенсійного забезпечення змішана трирівнева система, яка охоплює традиційну солідарну систему, обов'язкову накопичувальну пенсійну систему та добровільну систему особистих пенсійних заощаджень.

Доведено, що існуюча солідарна система базується на принципах загальнообов'язкового страхування, але по факту частка застрахованих осіб з регулярно сплачуваними внесками становить лише 63% зайнятого населення, або 41% населення працездатного віку; близько третини застрахованих сплачують внесок у розмірі, не вищому за мінімальний. Українська держава намагається гарантувати мінімальний рівень пенсій усім літнім людям, що цілком правильно. Але за наявних умов суто страхова пенсійна система фізично неспроможна забезпечити ані повного охоплення населення, ані належного розміру виплат.

Визначено, що за нинішніх умов, коли чисельність платників внесків дорівнює чисельності пенсіонерів, страхова система з власних коштів може забезпечити середній розмір пенсії на рівні ставки пенсійного внеску (18,15% у 2022 році; частку ЄСВ, що йде на пенсійне страхування, збільшено за рахунок перерозподілу пропорцій між видами страхування). Внаслідок демографічних змін чисельність платників внесків буде скорочуватися, а чисельність пенсіонерів – зростати. Якщо пенсійний вік залишатиметься на рівні 60 років, наприкінці прогнозованого періоду пенсіонерів буде у 1,5 разу більше, ніж платників. За такого співвідношення бездефіцитна страхова система здатна

забезпечити розмір пенсії на рівні лише 12% від середньої заробітної плати. Щоб гарантувати розмір пенсії на рівні 40% середньої заробітної плати, державі доведеться дотувати вже не половину, а дві третини загальної суми пенсійних видатків

З урахуванням неминучості посилення ролі державного бюджету у фінансуванні пенсій, доцільним здається перевести покриття дефіциту солідарної системи та інші державні пенсійні зобов'язання (різноманітні доплати, підвищення до пенсій чорнобильцям, дітям війни тощо) в самостійну фінансову програму, яка буде складовою солідарної системи поряд із страховою. Фактично «легалізувати» той стан речей, який склався.

Консолідація в Україні великої кількості існуючих державних зобов'язань щодо фінансування різноманітних пенсійних бонусів, доплат і підвищень та покриття дефіциту солідарної системи в комплексну державну пенсійну програму дасть змогу упорядкувати бюджетні пенсійні видатки, зробити пенсійну систему більш прозорою та прогнозованою. Структурна реформа щодо створення базового рівня солідарної системи зі страховою надбудовою цілком відповідатиме завданням Ініціативи універсального соціального захисту, яка проголошена Світовим банком та Міжнародною організацією праці і передбачає, зокрема, забезпечення пенсії для всіх літніх людей.

Аналіз динаміки та структури доходів та видатків бюджету ПФУ дозволяє стверджувати, що збільшення видатків на пенсійне забезпечення зумовлене старінням населення, зростанням кількості людей похилого віку, підвищенням тривалості життя, зростанням рівня пенсій. В умовах фінансової кризи рівень доходів ПФУ зменшується, а видатки збільшуються, що є негативним фактором формування бюджету ПФУ, та дозволить фінансову неспроможність Пенсійного фонду України до самофінансування. Виділено основні проблеми формування бюджету ПФУ, які умовно можна поділити на законодавчі, організаційні та фінансові. З метою вирішення означених проблем запропоновано впровадження нових форм пенсійного забезпечення, зокрема накопичувальної системи загальнообов'язкового державного страхування та

недержавного пенсійного забезпечення, що дозволить підвищити розмір доходів пенсійного фонду та зменшити його дефіцит.

В результаті аналізу загального фінансово-економічного го стану ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО», ми з'ясували, що оборотні активи підприємства ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» в 2021 році здійснювали 2,71 обороти, в 2022 році відбулось прискорення до 3,67 оборотів, а вже в 2018 році проти 2022 року відбулось уповільнення на 0,26 оборотів, що на кінець року становило – 3,41 обороти. Дані зміни свідчать про загальне покращення ефективності використання оборотних активів підприємства.

Загалом підприємство ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» протягом 2021-2022 років потребувало додаткового вивільнення оборотних активів на суму 75822,55 тис. грн та 109267,55 тис. грн відповідно. В 2022 році ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО» потребує додаткового залучення оборотних активів на суму 34247,08 тис. грн, що свідчить про недостатність оборотних активів ТОВ «ІНТЕРМОЛОКО».

На прикладі досвіду зарубіжних країн можна виділити напрями вдосконалення системи пенсійного страхування України, а саме: зниження рівня тіньової економіки, збільшення на законодавчому рівні частки відрахувань заробітної плати, яка спрямовується на формування пенсії за накопичувальною системою та може бути досягнута завдяки підвищенню відрахувань як роботодавців, так і робітників, або завдяки зниженню частки відрахувань, яка спрямовується на формування пенсії за розподільчим принципом.

Отже, під час проведення аналізу різних систем пенсійного страхування, більш досконалою та дієвою є система пенсійного страхування Федеративної республіки Німеччини, яка має найвищий показник середньої пенсії та найнижчий пенсійний стаж.

Отже, результати дослідження функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення дозволили охарактеризувати загальні тренди її розвитку, що характеризуються нарощенням вартості активів НПФ та рівня їх концентрації, збільшенням кількості учасників, зростанням розмірів

інвестиційних доходів та пенсійних резервів. Недержавне пенсійне забезпечення є перспективним напрямом фінансування майбутнього добробуту громадян пенсійного віку та тих, хто втратив працездатність. Досягнення цільових орієнтирів розвитку цієї сфери можливе за умови розроблення та практичного впровадження сукупності заходів, спрямованих на активізацію її розвитку, які мають знайти своє відображення в державній стратегії реформування національної системи пенсійного забезпечення. Активізація діяльності НПФ сприятиме зниженню навантаження на Пенсійний фонд України та Державний бюджет країни.

Встановлено, що пенсійне законодавство має бути систематизовано, уніфіковано та кодифіковано в одному документі – Пенсійному кодексі України. Необхідно вирішити питання про доцільність впровадження другого рівня пенсійної системи (накопичувального загальнообов'язкового пенсійного страхування), а також визначитися із формами (методами) реалізації цих нововведень. Удосконалити вітчизняне пенсійне законодавство з метою підвищення мотивації участі громадян у третьому рівні пенсійної системи (недержавного пенсійного забезпечення). Гармонізувати (забезпечити конвергенцію) загальне та спеціальне пенсійного забезпечення, що є умовою соціальної стабільності та соціальної справедливості як рис демократичної, правової та соціальної держави.

Виходячи з цього, надзвичайно актуальною постає проблема нарощування попиту на послуги недержавного пенсійного страхування, що надають НПФ, страхові компанії зі страхування життя та комерційні банки, через збільшення купівельної спроможності суспільства. Для розвитку пенсійної системи України та усунення проблем, які існують у сфері пенсійного забезпечення, необхідним є вжиття державою комплексу заходів у коротко-, середньо- і довгостроковій перспективі, спрямованих на посилення соціального захисту в державі, забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів та економічне зростання держави загалом.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Данилюк О.І. Стан пенсійного забезпечення населення України в контексті євроінтеграційних перетворень. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 14. С. 772-776.
2. Смутчак З.В. Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення. *Економічний вісник. Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5 – 2 (15). С. 66-69.
3. Павлюк Є.О. Реформування системи пенсійного забезпечення України: передумови та основні засади. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2014. Вип. 2. С. 88-94.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058 – IV: за станом на 1 липня 2013 р.
5. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 22.12.2011 р № 4225 – IV: за станом на 1 липня 2013 р.
6. Про державний бюджет України на 2016 рік: Закон України від 25.12.2015 р. № 928 – VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 5.
7. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році: Закон України від 24.12.2015 р. № 909- VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016 №. 5.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку із прийняттям Закону України “Про Національну поліцію”: Закон України від 23.12.2015 р. № 901 – VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4.
9. Минюк О.Ю, Минюк Д.І. Пенсійна реформа в Україні: реалії та виклики сьогодення. *Юридичний вісник*. 2017. Вип. 1. С. 103-109.
10. Вишневська О.А. Пенсійна реформа: зарубіжний досвід для України. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 8. С. 42 – 48.

11. Женчак О.В. Розвиток пенсійного забезпечення та його вплив на економіку України на основі європейського досвіду. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2010. Вип. 682. С. 278-287.
12. Конституція України. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30 (23.07.96), С.141.
13. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування". Відомості Верховної Ради України, 2003, №5 (19.12.2003), С.376.
14. Постанова Кабінету Міністрів України від 04.02.2005 "Програмна діяльність Кабінету Міністрів "Назустріч людям". Урядовий кур'єр, 2005, 11.02.2005 №26.
15. World Social Protection 2014/15. Building economic recovery, inclusive development and social justice. International Labour Office. Geneva:ILO, 2014. 338 pp.
16. Праця України - 2005: Стат. зб / Держкомстат України. К. 2006. С. 272.
17. Показники виконання бюджету наводяться за даними сайту Пенсійного фонду України.
18. За даними Пенсійного фонду України та Мінсоцполітики.
19. Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators.
20. The World Bank Group and ILO Univescal Social Protection: Concept note.
21. Щербина В. Основа здорового суспільства та сильної економіки. Українська правда 05.06.2016.
22. Адамик О. Формування бюджету Пенсійного фонду України: Інституційно-процедурний аспект. *Наука молода*. 2011. № 15-16. С. 157 – 164.
23. Звіт про виконання бюджету за 2016 рік // Пенсійний фонд України.
24. Ковалів І. Аналіз джерел формування коштів пенсійного фонду України. *Вісник Львівського національного аграрного університету*. 2014. № 21 (1). С. 137 – 142.

25. Коваль О.П. *Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку*: [монографія] К.: НІСД, 2012. С. 240.

26. Огляд основних підсумків роботи Пенсійного фонду України за січень-листопад 2017 року // Пенсійний фонд України.

27. Панченко І.В. Фінансовий стан та основні проблеми діяльності Пенсійного фонду України. *Економічний часопис*. 2012. № 9-10. С. 45-47.

28. Про програмну діяльність Кабінету Міністрів України: постанова Верховної Ради України від 14.04.2016 № 1099 – VII // Верховна Рада України.

29. Про схвалення Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.09.2016 № 672-р.// Верховна Рада України.

30. Рура І.В. Аналіз формування бюджету Пенсійного фонду України на регіональному рівні. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип.22.13. С. 258-262.

31. Сидорчук А.А. Механізм формування та використання фінансових ресурсів державного страхування. *Молодий вчений*. 2017. № 7 (47). С. 470-476.

32. Сідельнікова Л.П. Асиметрії формування ресурсів Пенсійного фонду України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 18. С.162-165.

33. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1-57 — IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>.

34. Проект USAID «Трансформація фінансового сектору». URL: [http://www.fst-ua.info/wpcontent/uploads/2019/07/Voluntary\\_Private\\_Pensions\\_in\\_Ukraine-Assessment\\_jul2019\\_ua.pdf](http://www.fst-ua.info/wpcontent/uploads/2019/07/Voluntary_Private_Pensions_in_Ukraine-Assessment_jul2019_ua.pdf).

35. Свиридовська А. О. Інвестиційна діяльність недержавних пенсійних фондів в Україні. *Наукові праці НДФІ*. 2016. Вип. 4. С. 148-157.

36. Про внесення змін до Закону України “Про недержавне пенсійне забезпечення”: Закон України від 22.12.2011 № 4225 — IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4225-17#Text>.

37. Смирнов С.О., Бобирь О.І. Тенденції розвитку процесу фінансування соціальної сфери в умовах підвищення самостійності регіонів. *Праці Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2009. № 11. С. 6-8.

38. Ткаченко Н.В., Цікановська Н.А. Роль недержавних пенсійних фондів у розвитку фінансового ринку України. *Фінанси України*. 2010. № 12. С. 69-79.

39. Ofi tsiiyni veb-sait Verkhovnoi Rady Ukrainy [Official website of the Verkhovna Rada of Ukraine]. rada.gov.ua. Retrieved from <https://www.rada.gov.ua> [in Ukrainian].

40. Skilky v Ukraini pensioneriv ta yak zminiuvalasia yikhnia kilkist (stanom na 26.10.2021 r.) [How many pensioners are there in Ukraine and how their number has changed (as of October 26, 2021)]. Slovo i dilo – Word and deed. Retrieved from <https://www.slovoidilo.ua/2021/10/26/infografika/suspilstvo/skilky-ukrayini-pensioneriv-ta-yak-zminyuvalasya-yixnya-kilkist> [in Ukrainian].

41. Pomaza-Ponomarenko, A. L. (2017). Sotsialnyi rozvytok i bezpeka rehioniv: derzhavno-upravlinski aspekty: monohrafi ia [Social development and security of regions: state and administrative aspects: monograph]. Kharkiv: Vydavnytstvo «Disa plius» [in Ukrainian].

42. Katrychenko, T. (n.d.). Pensiina reforma pid dyktovku? [Pension reform under dictation?]. Hlavred – Chief Editor. Retrieved from <http://glavred.info/archive/2010/12/15/112825-5.html> [in Ukrainian].

43. Timchuk, D. (2017). «Samaya gumannaya v Evrope»: mif o pensionnoy reforme [«The most humane in Europe»: the myth of the pension reform]. Flot – Flot. Retrieved from <http://www.flot2017.com/item/editorial/40202>

44. Libanova, E. M. (2010). Pensiina reforma v Ukraini: napriamy realizatsii: kolektivna monohrafi ia [Pension reform in Ukraine: directions of implementation: collective monograph].

collective monograph] [Pensiyna reforma v Ukrayini: napryamy realizatsiyi (kolektivna monohrafi ya)]. Kyiv: In-t demohrafi i ta sotsialnykh doslidzhen imeni M.V. Ptukhy NAN Ukrainy [in Ukrainian].

45. Bolotina, N. B. (2010). Pravo liudyny na sotsialnii zakhyst v Ukraini [The human right to social protection in Ukraine]. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].

46. Горюк Н. Без реформ добробуту не буде. Пенсійний кур'єр. 2011. № 28 (426). С. 3-7.

47. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2008 рік // Урядовий кур'єр. – № 56. – С. 15.

48. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2011 рік [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України: [сайт]. URL: [http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art\\_id=199926&cat\\_id=94750](http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=199926&cat_id=94750).

49. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2012 рік [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України: [сайт]. URL: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/>

50. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2013 рік [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України: [сайт]. URL: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/>

51. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2014 рік [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України: [сайт]. URL: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/>

52. Звіт про результати аналізу формування та виконання бюджету Пенсійного фонду України. – Київ: Рахункова палата України, 2010 [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/>.

53. Щодо балансування фінансового стану Пенсійного фонду України, 2009. Аналітична записка. Електронний ресурс: // Національний інститут стратегічних досліджень при Президентіві України.

54. Кириленко О., Козак Г. Перспективи реформування державного пенсійного страхування в Україні. *Світ фінансів*. 2011. № 2. С. 120-131.

55. Гремяцька К.А.. Характеристика ризиків системи недержавного пенсійного забезпечення в контексті діяльності недержавних пенсійних фондів. Теорія і практика державного управління. 2009. № 1 (24). С. 1-8.

56. Зимовська Л. Деякі аспекти реформування системи пенсійного забезпечення в Україні Л. Зимовська. *Вісник КНТЕУ*. 2011. № 2. С. 59-65.

57. Козак Г.І. Обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування як пріоритетний напрямок пенсійної реформи. *Наука й економіка*. 2012. № 1 (25). С. 43-49.

58. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2009 рік. Електронний ресурс: // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

59. Демографічна та соціальна статистика. Електронний ресурс: // Державна служба статистики України.

60. Середня заробітна плата за регіонами. Архів. Електронний ресурс: // Державний комітет статистики України.

61. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2007 рік. Електронний ресурс: // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

62. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2014 рік. Електронний ресурс: // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

63. Підсумки діяльності страхових компаній за 2010 рік. Електронний ресурс: Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

64. Підсумки діяльності страхових компаній за 2011 рік. Електронний ресурс: // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

65. Підсумки діяльності страхових компаній за 2012 рік. Електронний ресурс: // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

66. Підсумки діяльності страхових компаній за 2013 рік. Електронний ресурс: // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

67. Підсумки діяльності страхових компаній за 2014 рік. Електронний ресурс: // Національна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України.

68. Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про казначейський пенсійний план”. 3 с. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1453496> (дата звернення: 30.10.2023).

69. Пенсійний фонд України: вебсайт. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2154582-pensijnyj-fond-ukrayiny-informuye-128/> (дата звернення: 30.10.2023)

70. Розміри ЄСВ і єдиного податку для ФОП з 1 січня 2022 року. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/207461\\_rozmri-sv--dinogo-podatku-dlya-fop-z-1-schnya-2022-roku](https://biz.ligazakon.net/news/207461_rozmri-sv--dinogo-podatku-dlya-fop-z-1-schnya-2022-roku) (дата звернення: 30.10.2023).

71. Пенсійний Фонд України: Телеграм канал. URL: <https://t.me/PensFund/464?single> (дата звернення: 30.10.2023).

72. Центр Разумкова. Система пенсійного забезпечення громадян: чи можна врятувати пенсії для українців. URL: [https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys\\_pens\\_zab.pdf](https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys_pens_zab.pdf) (дата звернення: 30.10.2023).

73. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.10.2023)

74. Національний банк України. Інфляційний звіт. Січень 2023 року. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2023-Q1.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4) (дата звернення: 30.10.2023).

75. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 30.10.2023).

76. Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про казначейський пенсійний план”. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1453496> (дата звернення: 30.10.2023).

77. Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку. URL: [https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/npf\\_2\\_kv-2023.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/npf_2_kv-2023.pdf) (дата звернення: 30.10.2023).

78. Олешко А.А., Будякова О.Ю., Квас В.О. Регулююча роль держави у відновленні національної економіки. Економіка та держава. 2022. № 8. С. 15-18. doi: 10.32702/2306-6806.2022.8.15.

79. Будякова О., Квас В. Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації»: тези доповідей, 7 жовтня 2022 р. Київ: КНУТД, 2022. С. 55-56.

80. Квас В.О. Пенсійна реформа як фінансовий інструмент досягнення сталого розвитку України в умовах трансформаційної економіки. Фінансові інструменти сталого розвитку держави в умовах системної економічної трансформації: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., (14 червня 2023 р., м. Хмельницький – м. Херсон). – Херсон : Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2023. – 292 с. С. 26-28.

81. Квас В.О. Міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів. Пріоритети розвитку фінансів, менеджменту та маркетингу: традиції, моделі, перспективи: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., (25 травня 2023 р.) Київ, 2023. С. 174-178.

82. Квас В.О., Будякова О.Ю., Романчук М.В. Сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення в Україні. International Scientific Journal “Internauka”. Series: “Economic Sciences” (10/78), 2023. <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9329>



## ДОДАТКИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

**МАТЕРІАЛИ**  
**МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**  
**ІМПЕРАТИВИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В**  
**КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЛОБАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО**  
**РОЗВИТКУ**

25 квітня 2023 року

Київ 2023

УДК 33.02 (043.2)

Д66

Рекомендовано до друку Вченою радою факультету управління та бізнес-дизайну  
Київського національного університету технологій та дизайну  
(протокол № 11 від 16.05.2023)

*Редакційна колегія:*

*Ольшанська О.В.* – д-р екон. наук, проф., декан факультету управління та бізнес-дизайну  
КНУТД, заступник голови організаційного комітету;

*Белялов Т.Е.* – д-р екон. наук, доц., завідувач кафедри підприємництва та бізнесу КНУТД;

*Касич А.О.* – д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри управління та смарт-інновацій КНУТД;

*Тарасенко І.О.* – д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри фінансів та бізнес-консалтингу  
КНУТД;

*Олешко А.А.* – д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри смарт-економіки КНУТД;

*Пономаренко І.В.* – к-т екон. наук, доц., завідувач кафедри маркетингу та комунікаційного  
дизайну КНУТД

*Загальна редакція*

*Пономаренко І.В.* – к-т екон. наук, доц., завідувач кафедри маркетингу та комунікаційного  
дизайну КНУТД

**Д66** Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку:  
Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (25 квітня 2023 р., м. Київ). К. : КНУТД,  
2023. 190 с.

У збірнику представлені матеріали Міжнародної науково-практичної конференції  
«Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку»  
За точність викладення матеріалу та достовірність використаних фактів відповідальність  
несуть автори.

УДК 33.02 (043.2)

Д66

© Київський національний університет  
технологій та дизайну, 2023

## ЗМІСТ

### Платформа 1. СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ БІЗНЕС-ОСВІТИ В КООРДИНАТАХ МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ ЗА ПРОГРАМОЮ ЄС ЕРАЗМУС+ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ, ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ІНКЛЮЗІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

<b>O.V. Cherniavska, O.D. Cherniavska, S.V. Bayramov, P. Magliocca, R. Pascalau</b>	
SUSTAINABILITY AND INNOVATION: NEW ROLES OF UNIVERSITIES IN ENSURING ECONOMIC GROWTH AND ACHIEVING GLOBAL SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	8
<b>Олешко А.А.</b>	
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ СМАРТ-ОСВІТИ	13
<b>Шацька З.Я., Когут А.Л.</b>	
ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СМАРТ-СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ ЯК ЗАПОРУКА ІННОВАЦІЙНОГО ВІДНОВЛЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ	16
<b>Будякова О.Ю., Романчук М.В.</b>	
СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ У ГАЛУЗІ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	19
<b>Будякова О.Ю., Яновський І.І.</b>	
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТИ В КООРДИНАТАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	22
<b>Шацька З.Я.</b>	
РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР АПК УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ AGTECH ТЕХНОЛОГІЙ	26
<b>Тарасенко О.С.</b>	
ТРЕТЯ МІСЯ УНІВЕРСИТЕТУ ЯК НОВИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ЗВО УКРАЇНИ	29
<b>Черниш Т.О., Невмержицька С.М.</b>	
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ	32
<b>Цалко Т.Р., Варганова О.В.</b>	
ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ВІРТУАЛЬНИХ ОБМІНІВ В ОСВІТІ	35
<b>Власюк Т.М., Ольшанський Г.В., Хмелевський М.О.</b>	
НАРОЩУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ КРІЗЬ ПРИЗМУ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	39
<b>Пузирьова П.В., Шацька З.Я.</b>	
ФІНАНСОВА СТАБІЛІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК МЕХАНІЗМ ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	42
<b>Шевченко О.О., Халіляєва О.В., Хорошко Д.Р.</b>	
СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	45
<b>Ольшанський Г.В., Халіляєва О.В., Свиридов А.О.</b>	
МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНТИКРИЗОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ	48

*Університетські наукові записки*. 2014. № 1. С. 339-346. URL:  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2014\\_1\\_44](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2014_1_44). (дата звернення 10.04.2023).

4. Олешко А. А., Шацька З. Я., Ровнягін О. В. SMART-спеціалізація України в перспективі післявоєнного відновлення економіки. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2022. №5. URL:  
<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=10286>

5. Шацька З. Я., Бабіна Н. О. Smart-міста, як нові структури smart-економіки. Збірник тез доповідей III Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. «Імперативи економічного зростання в контексті реалізації Глобальних цілей сталого розвитку». 10 червня 2022 р. Київ, КНУТД. с. 187-189.

УДК 37.014.5:008(477)

*Будякова О.Ю., к.е.н., доцент кафедри смарт-економіки,  
Романчук М.В., магістр кафедри смарт-економіки  
Київський національний університет технологій та дизайну*

## **СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ У ГАЛУЗІ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Освіта в ЄС визнана одним з пріоритетів на шляху розбудови згуртованої, цифрової, зеленої та стійкої європейської спільноти [1].

Для просування бачення Європейського освітнього простору особлива увага звертається на питання: Erasmus+, цифрових навичок та цифрового навчання, вищої освіти, якісної та інклюзивної освіти, навчання мов, визнання кваліфікацій (Council of the European Union, 2018) [2].

У Стратегічній рамці для європейського співробітництва в галузі освіти і навчання на 2021–2030 роки Європейський освітній простір розглядається з позиції забезпечення учням можливості продовжувати навчання на різних етапах життя та шукати роботу в ЄС, а державам-членам і зацікавленим сторонам – співпрацювати, щоб надавати високоякісну, інноваційну та інклюзивну освіту і навчання, що підтримує економічне зростання та

високоякісні можливості працевлаштування, а також особистісний, соціальний і культурний розвиток.

У документі проголошено, що рух до Європейського освітнього простору до 2025 року передбачає, що метою європейського співробітництва у галузі освіти і навчання має бути підтримка подальшого розвитку систем освіти в державах-членах, які працюють для забезпечення:

- особистісної, соціальної і професійної самореалізації усіх громадян за сприяння демократичним цінностям, рівності, соціальній згуртованості, активній громадянській позиції та міжкультурному діалогу;

- стійкого економічного процвітання, зеленого і цифрового переходу, а також працевлаштування (Council of the European Union, 2021) [3].

Кількість стратегічних пріоритетів у галузі освіти і навчання зросла у Програмі «Освіта і навчання» ET 2030 до п'яти:

1. Підвищення якості, справедливості, інклюзії та успіху для всіх у галузі освіти і навчання.

2. Перетворення навчання впродовж життя та мобільності на реальність для всіх.

3. Підвищення рівня володіння компетентностями та мотивації у професії викладача.

4. Зміцнення європейської вищої освіти.

5. Підтримка зеленого та цифрового переходу в освіті та навчанні та за допомогою них.

Еразмус+ – це Програма міжнародної співпраці Європейського Союзу з іншими країнами світу у сфері освіти, молоді та спорту [4].

Програма має на меті підтримку освітнього, професійного та особистісного розвитку громадян ЄС і поза його межами задля внеску до стійкого зростання, якості робочих місць і соціального згуртування, для розвитку інновацій та посилення європейської ідентичності і активного громадянства.

Програма підтримує можливості навчальної та академічної мобільності в освіті та для молоді, проекти та партнерства, розвиток стратегій і співпраці, професійні мережі та відкриті ресурси.

Завдяки бюджету понад 28 мільярдів євро, що майже вдвічі більше фінансування порівняно з попередньою Програмою 2014-2020 рр., оновлена Програма 2021-2027 рр. є не тільки міжнародною, а й більш інклюзивною, цифровою та екологічною.

Еразмус+ популяризує пріоритети і заходи, визначені в Європейському освітньому просторі ([European Education Area](#) [5]), Плані дій з цифрової освіти ([Digital Education Action Plan](#) [6]) та Європейській програмі розвитку компетентностей ([European Skills Agenda](#) [7]), а також:

- підтримує Європейські засади соціальних прав ([European Pillar of Social Rights](#)) [8];
- впроваджує Молодіжну стратегію ЄС ([EU Youth Strategy](#)) 2019-2027 [9];
- розвиває європейський вимір у сфері спорту ([EU Sport policies](#)) [10].

Отже, стратегічні орієнтири розвитку української освіти в координатах міжнародної співпраці за Програмою ЄС Еразмус+ совекторні забезпеченню стійкого розвитку, цифровізації та інклюзії в умовах війни та повоєнного відновлення України.

### Література

1. Локшина, О. . (2023). Стратегія європейського співробітництва у галузі освіти і навчання у 2021 – 2030 рр. як євроінтеграційний орієнтир для української освіти. *Український Педагогічний журнал*, (4), 5–17.
2. Council of the European Union. (2018). Council conclusions on moving towards a vision of a European Education Area. Official Journal, C 195, 7–12. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018XG0607\(01\)&rid=6](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018XG0607(01)&rid=6)
3. Council of the European Union. (2021). Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the

- European Education Area and beyond (2021-2030). Official Journal, C 66, 1–21. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021G0226%2801%29&qid=1617706323424>
4. National Office Erasmus+UA <https://erasmusplus.org.ua/programa-yes-erazmus/pro-programu/>
5. European Education Area <https://education.ec.europa.eu/>
6. Digital Education Action Plan (2021-2027) <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>
7. European Skills Agenda <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
8. The European Pillar of Social Rights <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar>
9. EU Youth Strategy [https://youth.europa.eu/strategy\\_en](https://youth.europa.eu/strategy_en)
10. EU Sport policies <https://sport.ec.europa.eu/policies>

УДК 338.43

*Будякова О.Ю., к.е.н., доцент кафедри смарт-економіки,  
Яновський І.І., магістр кафедри смарт-економіки  
Київський національний університет технологій та дизайну*

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТИ В КООРДИНАТАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Еразмус+ – це програма Європейського Союзу для підтримки освіти, навчання, молоді та спорту в Європі. Протягом останніх 30 років ЄС запропонував досвід, який змінив життя понад 10 мільйонам учасників, й продовжує пропонувати можливості для широкого кола людей та організацій протягом наступного семирічного життєвого циклу (2021-2027).

Метою Еразмус+ є підтримка освітнього, професійного та особистого розвитку людей у сфері освіти, навчання, молоді та спорту, сприяння сталому зростанню, якісним робочим місцям та соціальній єдності, стимулювання



УДК 364.35:061.2](477)

**Квас Віктор Олексійович**

*аспірант кафедри смарт-економіки*

*Київського національного університету технологій та дизайну*

**Kvas Viktor**

*Postgraduate of the Department of Smart Economics*

*Kyiv National University of Technologies and Design*

*ORCID: 0000-0002-3689-1605*

**Будякова Олена Юріївна**

*кандидат економічних наук, доцент,*

*доцент кафедри смарт-економіки*

*Київський національний університет технологій та дизайну*

**Budiakova Olena**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,*

*Associate Professor of the Department of Smart Economics*

*Kyiv National University of Technologies and Design*

*ORCID: 0000-0001-6028-2650*

**Романчук Марія Вячеславівна**

*магістр*

*Київського національного університету технологій та дизайну*

**Romanchuk Mariia**

*Student of the*

*Kyiv National University of Technologies and Design*

## **СУЧАСНИЙ СТАН НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

## THE CURRENT STATE OF NON-STATE PENSION PROVISION IN UKRAINE

*Анотація.* Стаття присвячена аналізу сучасного стану недержавних пенсійних фондів України. Визначено актуальність фінансових інструментів пенсійного забезпечення в умовах кризи, спричиненою російським вторгненням та погіршенням внаслідок цього демографічної ситуації внаслідок міграційних процесів, зменшення рівня народжуваності, скорочення економічно активного населення, зокрема для захисту країни. Наголошено критичне співвідношення платників та пенсіонерів, кон'юнктура якого складає один до одного.

Охарактеризовано стан економіки України: падіння валового внутрішнього продукту у 2022 році на 29,1, зростання споживчих цін на 26,6%, рівня безробіття в 25-26%.

Надано етапи формування системи добровільного накопичувального пенсійного забезпечення, правове регулювання та систематизовано та проілюстровано основні показники діяльності недержавних пенсійних фондів за 2021 – першу половину року 2023 року. Сформовано динаміку основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів 2022-2023 рр., структуру пенсійних контрактів станом на 30.06.2023 р., структуру інвестованих пенсійних активів, динаміку структури інвестованих пенсійних активів за 2022-2023 рр. Визначено збільшення доходу, отриманого від інвестування пенсійних активів за рік на 17,4%.

Охарактеризовано, що стратегія недержавних пенсійних фондів є консервативною в порівнянні з іншими фінансовими установами ринку капіталу. Визначено основні напрями інвестування недержавних пенсійних фондів: державні цінні папери та грошові кошти, розміщені на депозитах у банківській сфері.

*Доведено, що недержавні пенсійні фонди забезпечують функції інвестування та соціальну. Зроблено висновки значущості недержавних пенсійних фондів як важливих інструментів фінансової системи ринку капіталу.*

*Визначено, що якщо внески до недержавних пенсійних фондів відносяться до витрат підприємства, то цей механізм сприяє підвищенню соціальної відповідальності бізнесу та покращення якості життя працівників. Проілюстровано схему учасників недержавного пенсійного забезпечення в Україні: роботодавці, компанії по управлінню активами (КУА), НПФ. Визначено роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України в реалізації впровадження недержавної пенсійної системи.*

**Ключові слова:** *ринок капіталу, фінансовий ринок, банки, акції, цінні папери, недержавні пенсійні фонди, пенсійне забезпечення, інвестування.*

**Summary.** *The article analyzes the current state of non-state pension funds in Ukraine. The author determines the relevance of financial instruments of pension provision in the context of the crisis caused by the Russian invasion and the resulting deterioration of the demographic situation due to migration processes, a decrease in the birth rate, and a reduction in the economically active population, in particular, for the protection of the country. The author emphasizes the critical ratio of payers and pensioners, which is one to one.*

*The state of Ukraine's economy is characterized: a 29.1 percent drop in gross domestic product in 2022, a 26.6 percent increase in consumer prices, and an unemployment rate of 25-26 percent.*

*The stages of formation of the voluntary funded pension system, legal regulation, and the main performance indicators of non-state pension funds for 2021 - the first half of 2023 are systematized and illustrated. The dynamics of the main performance indicators of non-state pension funds in 2022-2023, the*

*structure of pension contracts as of 30.06.2023, the structure of invested pension assets, the dynamics of the structure of invested pension assets for 2022-2023 are formed. The increase in income received from the investment of pension assets for the year by 17.4% is determined.*

*It is characterized that the strategy of non-state pension funds is conservative in comparison with other financial institutions of the capital market. The main directions of investment of non-state pension funds are determined: government securities and funds placed on deposits in the banking sector.*

*It is proved that non-state pension funds provide investment and social functions. The importance of non-state pension funds as important instruments of the financial system of the capital market is concluded.*

*It is determined that if contributions to non-state pension funds are attributed to the costs of the enterprise, this mechanism contributes to increasing the social responsibility of business and improving the quality of life of employees.*

*The scheme of participants of non-state pension provision in Ukraine is illustrated: employers, asset management companies.*

*The role of non-state pension funds in the conditions of martial law and post-war reconstruction of Ukraine in the implementation of the non-state pension system is determined.*

**Key words:** *capital market, financial market, banks, shares, securities, non-state pension funds, pension provision, investment.*

**Постановка проблеми.** За умов погіршення соціально-економічного самопочуття більшості населення України, спричиненого російською агресією, тема пенсійного забезпечення набуває особливої актуальності. Слід визнати, що система солідарного пенсійного страхування в Україні перебуває в кризі, а її майбутнє є невизначеним.

За даними ООН, Україна входить у топ-15 країн із найвищими темпами скорочення населення. За прогностичними оцінками ООН до 2050р.

частка осіб віком від 60 років зростає до 32% [1]. Співвідношення між чисельністю населення працездатного та пенсійного віку в Україні збільшиться майже вдвічі. Слід наголосити, що демографічні зміни в Україні загалом відповідають глобальним тенденціям, але відбуватимуться більш швидкими темпами, порівняно з рештою країн світу. Низький рівень народжуваності та збільшення тривалості життя мають істотні наслідки для публічних фінансів, особливо для пенсійної системи. До того ж, за інших рівних умов, скорочення чисельності населення працездатного віку обумовить зменшення чисельності платників єдиного соціально внеску. Водночас, видатки на соціальний захист літніх людей, зокрема пенсійні видатки, зростатимуть разом із збільшенням частки людей похилого віку. За інформацією Пенсійного фонду України (ПФУ), станом на 1 жовтня 2022 р., в Україні зареєстровано 10,7 млн пенсіонерів. З них 2,7 млн продовжують працювати. Середній розмір пенсії дорівнює 4 539,36 грн, у працюючих пенсіонерів – 4 759,20 грн. При цьому 38,4% пенсіонерів отримують виплати в межах від 2 001 грн. до 3 000 грн. Ще 23,5% – від 3001 грн до 4 000 грн [2].

Основним джерелом наповнення бюджету ПФУ є єдиний соціальний внесок (ЄСВ), який забезпечує дві третини надходжень до ПФУ. Основними платниками ЄСВ є роботодавці та ФОПи, які самі забезпечують себе роботою [3].

За оперативними даними ПФУ [4], загальна чисельність застрахованих осіб, за яких платять або які самостійно сплачують ЄСВ, у червні 2022р. становила 10,73 млн. осіб (станом на жовтень 2021р., число застрахованих осіб в обов'язковій солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування складала 12,17 млн осіб). З них 79,6% – наймані працівники, 12,1% – ФОПи, самозайняті, члени фермерських господарств, 8,3% – інші категорії, у т.ч. військовослужбовці.

Отже, співвідношення тих, хто платить ЄСВ та пенсіонерів вже становить один до одного, тобто абсолютно критичне. З урахуванням війни, відтоку за кордон українських біженців та зростання безробіття – реальна картина ще гірша [5].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У Висновку на проект Закону України «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» від 17.04.2023 № 9212 зазначено, що Прийняття проекту, відповідно до п. 2 пояснювальної записки до нього, має на меті «надати громадянам України вже з 1 січня 2023 року можливість формувати обов'язкові особисті пенсійні накопичення, за рахунок яких вони у майбутньому одержать додаткове, до їх пенсій із солідарної системи, джерело пенсійних виплат, що певною мірою покращить їх забезпечення у старості». Також вказані ризики, які лише підвищуються в умовах збройної агресії російської федерації проти України. Наприклад, за даними Державної служби статистики України, падіння валового внутрішнього продукту в Україні у 2022 році склало 29,1% [6]. Відповідно до інфляційного звіту Національного банку України за січень 2023 року (за підсумками 2022 року) споживчі ціни зросли на 26,6%, рівень безробіття у середньому оцінено в 25–26% [7]. Процес відновлення робочих місць до довоєнних рівнів потребуватиме чимало часу і значних зусиль через значні пошкодження виробничих потужностей, логістичних шляхів, а також слабкий внутрішній попит. На ринку праці зберігатимуться, якщо не загостряться, кваліфікаційні, а також регіональні диспропорції, оскільки в повоєнний період змін зазнає і структура попиту на робочу силу, і пропозиція через міграційні процеси. За даними порталу Управління Верховного комісара ООН у справах біженців станом на 18.04.2023 кількість біженців з України склала більше 8 млн осіб. З них статус тимчасового захисту в ЄС отримали більше 5 млн осіб [8], в першу чергу, це молодь (і діти) та інші особи працездатного віку. Отже, проблема пенсійного забезпечення потребує додаткових досліджень.

Проблеми функціонування пенсійного забезпечення, інструментів недержавного пенсійного забезпечення досліджено у працях багатьох науковців: Л. Алексеєнко, В. Беляєв, С. Брус, О. Вишневська, В. Горина, Я. Дробот, І. Загреба, О. Кириленко, О. Клепанчук, О. Коваль, Е. Лібанова, Н. Мартиненко, З. Мацук, Р. Підлипна, Н. Резниченко, С. Рум'янцев, І. Свидрук, А. Сидорчук, Т. Ставерська, В. Толуб'яка, Ю. Турянський, А. Федоренко, В. Ходяковська, І. Шевчук, Г. Шовкопляс, О. Ярошенко та ін. Але сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення в воєнний час та в перспективі повоєнного відновлення України потребує додаткових досліджень.

**Формулювання цілей статті.** Основною ціллю дослідження є визначення сучасного стану недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Система добровільного накопичувального пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат, була запроваджена з 2004 р. як третій рівень системи пенсійного забезпечення в Україні законами «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (№1058 від 9 липня 2003 р.) та «Про недержавне пенсійне забезпечення» (№1057-IV від 9 липня 2003 р.). Згідно з Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення» система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб [5].

Система добровільного накопичувального пенсійного забезпечення розпочала свою повноцінну діяльність у 2005 р. Станом на 30 червня 2021р., в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 63 недержавні пенсійні фонди (НПФ). Загальна кількість учасників НПФ –

888,3 тис. осіб, отримують пенсійні виплати 88,2 тис. осіб. Загальна вартість активів НПФ 3,712 млрд. грн. За час функціонування система добровільного накопичувального пенсійного забезпечення НПФ здійснено 1,196 млрд. грн. пенсійних виплат. Сума добровільних внесків у систему добровільного накопичувального пенсійного забезпечення склала 2,496 млрд грн, а сума інвестиційного доходу на ці внески за час функціонування системи склала 2,789 млрд грн. Тобто недержавні пенсійні фонди за період свого існування закумулювали понад 5 млрд грн добровільних пенсійних накопичень за участю понад 950 тис. громадян України [6].

Станом на 30.06.2023 р. в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 63 недержавні пенсійні фонди (далі – НПФ) та 19 адміністраторів НПФ. При цьому, слід зазначити, що аналітична інформаційна довідка сформована за даними 19 адміністраторів щодо діяльності 58 діючих недержавних пенсійних фондів.

Крім того, міститься інформація про 1 одноосібного засновника, який прийняв рішення про самостійне здійснення адміністрування створеного ним корпоративного недержавного пенсійного фонду (отримав ліцензію на провадження діяльності з адміністрування такого недержавного пенсійного фонду та відповідно до законодавства не потребує внесення до Державного реєстру фінансових установ).

Згідно з даними, наданими адміністраторами на виконання вимог Положення про порядок складання, подання та оприлюднення адміністратором недержавного пенсійного фонду адміністративних даних, у тому числі звітності з недержавного пенсійного забезпечення, затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку 23 липня 2020 року № 379, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 04 вересня 2020 року за № 847/3513, недержавні пенсійні фонди зареєстровано у 8 регіонах України. Найбільша кількість недержавних пенсійних фондів зосереджена у м. Києві – 41, або 70,7% від



загальної кількості діючих недержавних пенсійних фондів. Основні показники діяльності недержавних пенсійних фондів, згідно з поданими звітними даними, та темпи їх приросту наведені в таблиці 1 [10].

*Таблиця 1*

**Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів 2022-2023 рр.**

Показники	Станом на 30.06.2021	Станом на 30.06.2022	Станом на 30.06.2023	Темпи приросту, %	
				станом на 30.06.2022/ станом на 30.06.2021	станом на 30.06.2023/ станом на 30.06.2022
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	92,4	96,1	96,3	4,0	0,2
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	888,3	889,3	886,5	0,1	-0,3
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	3712,9	4007,8	4481,9	7,9	11,8
Пенсійні внески, всього, млн. грн. тому числі	2496,7	2729,8	2923,8	9,3	7,1
- від фізичних осіб	359,8	467,4	555,5	29,9	18,8
- від фізичних осіб-підприємців	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0
- від юридичних осіб	2136,0	2249,7	2355,5	5,3	4,7
Пенсійні виплати, млн. грн.	1196,2	1370,5	1558,0	14,6	13,7
Кількість учасників, що отримали/отримують пенсійні виплати, тис. осіб	88,2	91,0	92,8	3,2	2,0
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	2789,5	3111,7	3654,3	11,6	17,4
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	2297,5	2545,3	3012,1	10,8	18,3
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	492,0	566,4	642,2	15,1	13,4

*Джерело:* складено автором на основі [10]

Станом на 30.06.2023 р. адміністраторами недержавних пенсійних фондів укладено 96,3 тис. шт. пенсійних контрактів.

Структура пенсійних контрактів станом на 30.06.2023:

- з вкладниками – фізичними особами – 89,5 тис. шт.;
- з вкладниками фізичними особами-підприємцями – 0,1 тис. шт.;
- з вкладниками – юридичними особами – 6,7 тис. шт.

Збільшення кількості пенсійних контрактів станом на 30.06.2023 пов'язане зі збільшенням пенсійних контрактів з фізичними особами. Так:

- порівняно зі станом на 30.06.2022 збільшення кількості контрактів з фізичними особами станом на 30.06.2023 становило 0,2 % (0,2 тис. шт.).
- порівняно зі станом на 30.06.2021 збільшення кількості контрактів з фізичними особами станом на 30.06.2023 становило 4,7% (4,0 тис. шт.) та зменшення з юридичними особами – 1,5% (0,1 тис. шт.).

Пенсійні контракти станом на 30.06.2023 укладено з 88,9 тисячі вкладників, з яких:

- юридичні особи – 2,0 тисячі, або 2,2% від загальної кількості вкладників,
- фізичні особи – 86,9 тисячі, або 97,8%.

Кількість вкладників станом на 30.06.2023 збільшилася порівняно з аналогічним періодом 2022 року на 0,2% (0,2 тис. вкладників) та станом на 30.06.2022 порівняно з аналогічним періодом 2021 року кількість вкладників збільшилася на 2,9% (2,5 тис. вкладників) [10].

Недержавні пенсійні фонди формують інвестиційний портфель з мінімальним ступенем ризику об'єктів інвестування. Інвестиційні інструменти, які використовують недержавні пенсійні фонди, повинні забезпечувати захист грошових коштів вкладників від інфляційних процесів, а також отримувати визначений приріст капіталу.

У першому півріччі 2023 року переважними інструментами інвестування недержавних пенсійних фондів були:

- державні цінні папери;
- грошові кошти на рахунках у банках;
- облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України;
- об'єкти нерухомості;
- дебіторська заборгованість.

У першому півріччі 2023 р. переважними напрямками інвестування пенсійних активів стали:

- державні цінні папери (45,6%);
- грошові кошти на рахунках у банках (43,3% інвестованих активів);
- облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України (6,1%);
- об'єкти нерухомості (1,8%);
- дебіторська заборгованість (1,3%);
- акції (1%);
- інші інвестиції (0,2 %);
- облігації внутрішніх місцевих позик (0,2 %);
- банківські метали (0,5 %).

Структура інвестованих пенсійних активів надана на рис. 1.



Рис. 1. Структура інвестованих пенсійних активів на 30.06.2023 р., млн грн.

Джерело: складено авторами на основі [10]

У 2023 р. відбулась динаміка вкладень по наступним активам: приріст на 5,6% у державні цінні папери; приріст на 41,1% у грошові кошти на рахунках у банках; зменшення обсягу вкладень на 18,4% в облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України; зменшення на 26,4% в об'єкти нерухомості; на 2,1% зменшилась дебіторська заборгованість; на 26,9% акції; на 19,9 в інші інвестиції; на 89,8% в облігації внутрішніх місцевих позик (0,2%); відбувся приріст вкладень в банківські метали на 73,9%. Динаміка структури інвестованих пенсійних активів надана в табл. 2.

**Динаміка структури інвестованих пенсійних активів на 30.06.2023 р.**

Назва активу	Станом на 30.06.2022		Станом на 30.06.2023		Приріст станом на 30.06.2023/ станом на 30.06.2022, (%)
	Загальна вартість, млн грн	Відсоток від загальної суми активів, %	Загальна вартість, млн грн	Відсоток від загальної суми активів, %	
Державні цінні папери	1937,9	48,4	2045,9	45,6	5,6
Грошові кошти	1375,7	34,3	1940,9	43,3	41,1
Облігації підприємств	331,8	8,3	270,9	6,1	-18,4
Об'єкти нерухомості	108,9	2,7	80,1	1,8	-26,4
Дебіторська заборгованість	57,5	1,4	56,3	1,3	-2,1
Акції	61,7	1,6	45,1	1,0	-26,9
Інші інвестиції	13,6	0,3	10,9	0,2	-19,9
Облігації внутрішніх місцевих позик	108,8	2,7	11,1	0,2	-89,8
Банківські метали	11,9	0,3	20,7	0,5	73,9
Всього	4007,8	100,0	4481,9	100,0	11,8

Джерело: складено авторами на основі [10]

Станом на 30.06.2023 р. за рік дохід, отриманий від інвестування пенсійних активів, становив 3654,3 млн грн, збільшився на 542,6 млн грн, що складає 17,4%.

Недержавні пенсійні фонди повинні, насамперед, виконувати функцію збереження пенсійних заощаджень громадян. Тому стратегія інвестування НПФ є більш консервативною, ніж у інших фінансових установ ринку капіталу. Таким чином, основними напрямками інвестування недержавних пенсійних фондів є державні цінні папери та грошові кошти, розміщені на депозитах.

Роль держави в процесах забезпечення стійкого функціонування національної економіки закономірно зростає в умовах політичної нестабільності, криз, глобальних потрясінь, військових конфліктів тощо [11].

Недержавне пенсійне забезпечення реалізує дві функції: інвестиційну (інвестування грошових накопичень вкладників) та соціальну (додаткове пенсійне забезпечення). Отже, недержавні пенсійні фонди є важливим інструментом фінансової системи, які виконують фінансову, інвестиційну та соціальну функції.

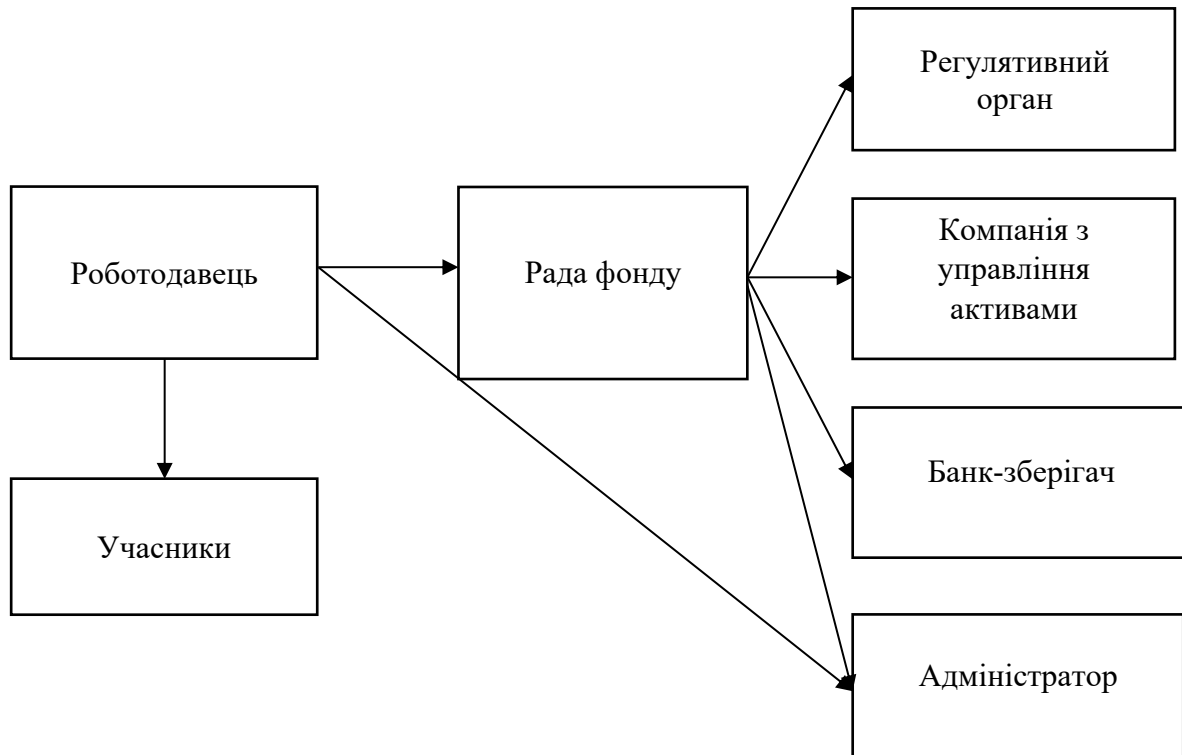
Недержавні пенсійні фонди в Україні займають важливе місце у системі соціального захисту. Вони сприяють вдосконаленню пенсійної системи через впровадження другого рівня пенсійної реформи. Один з ключових аспектів цієї реформи – залучення роботодавців до створення соціального пакету для своїх співробітників.

Зацікавленість роботодавців в цій справі полягає у тому, що вони можуть створити додатковий стимул для своїх працівників, пропонуючи їм додаткове пенсійне забезпечення через недержавні пенсійні фонди. Це дозволяє працівникам бути більш впевненими у своєму майбутньому та підвищує привабливість компанії на ринку праці.

Внески до недержавних пенсійних фондів відносяться до витрат підприємства.

Ця практика сприяє підвищенню соціальної відповідальності бізнесу та покращення якості життя працівників.

Усі ці зусилля спрямовані на вдосконалення пенсійного забезпечення громадян та забезпечення більш стабільної та надійної пенсійної системи в Україні.



**Рис. 2. Функціонування недержавного пенсійного фонду в Україні**

*Джерело: побудовано авторами*

Таким чином, роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України в реалізації впровадження недержавної пенсійної системи, яка дасть можливість для працівників підприємств забезпечити додаткове джерело доходу за умови виходу на пенсію завдяки пенсійним коштам, накопиченим на їх індивідуальних пенсійних рахунках та збільшити внутрішні інвестиції із довгостроковим прогнозованим інвестиційним ресурсом [12].

**Висновки і пропозиції.** Недержавні пенсійні фонди виступають інституційним інвестором, так як поєднують собі функції організатора інвестування та інвестора.

Недержавне пенсійне забезпечення реалізує дві функції: інвестиційну (інвестування грошових накопичень вкладників) та соціальну (додаткове пенсійне забезпечення). Отже, недержавні пенсійні фонди є важливим інструментом фінансової системи, які виконують фінансову, інвестиційну та соціальну функції.

Перспективи системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні – створити стимул роботодавцю сплачувати внески до недержавного пенсійного фонду, водночас створюючи систему противаг, що дають змогу зберегти ці гроші для працівника – учасника НПФ, тим самим забезпечуючи складову соціальної відповідальності бізнесу .

### Література

1. Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про казначейський пенсійний план”. 3 с. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1453496> (дата звернення: 30.10.2023).
2. *Пенсійний фонд України: вебсайт.* URL: <https://www.pfu.gov.ua/2154582-pensijnyj-fond-ukrayiny-informuye-128/> (дата звернення: 30.10.2023)
3. Розміри ЄСВ і єдиного податку для ФОП з 1 січня 2022 року. *Ліга:Закон.* 2021. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/207461\\_rozmri-sv--dinogo-podatku-dlya-fop-z-1-schnya-2022-roku](https://biz.ligazakon.net/news/207461_rozmri-sv--dinogo-podatku-dlya-fop-z-1-schnya-2022-roku) (дата звернення: 30.10.2023).
4. *Пенсійний Фонд України: Телеграм канал.* URL: <https://t.me/PensFund/464?single> (дата звернення: 30.10.2023).
5. Система пенсійного забезпечення громадян: чи можна врятувати пенсії для українців. *Центр Разумкова: вебсайт.* URL: [https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys\\_pens\\_zab.pdf](https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys_pens_zab.pdf) (дата звернення: 30.10.2023).
6. *Державна служба статистики України: вебсайт.* URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.10.2023)
7. Інфляційний звіт. *Національний банк України: вебсайт.* Січень 2023 року. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2023-Q1.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4) (дата звернення: 30.10.2023).



8. *Operational Data Portal: вебпортал.* URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 30.10.2023).
9. Пояснювальна записка до проекту Закону України "Про казначейський пенсійний план". URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1453496> (дата звернення: 30.10.2023).
10. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.06.2023. *Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку.* URL: [https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/npf\\_2\\_kv-2023.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/npf_2_kv-2023.pdf) (дата звернення: 30.10.2023).
11. Олешко А.А., Будякова О.Ю., Квас В.О. Регулююча роль держави у відновленні національної економіки. *Економіка та держава.* 2022. № 8. С. 15-18. doi: 10.32702/2306-6806.2022.8.15.
12. Будякова О., Квас В. Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. *Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації»:* тези доповідей, 7 жовтня 2022 р. Київ: КНУТД, 2022. С. 55-56.

### References

1. Poiasniuvalna zapyska do proektu Zakonu Ukrainy "Pro kaznacheiskyi pensiinyi plan" [Explanatory note to the draft Law of Ukraine "On the Treasury Pension Plan"]. Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1453496> [in Ukrainian].
2. *Pensiinyi fond Ukrainy: vebsait – Pensiinyi fond Ukrainy: website.* Retrieved from <https://www.pfu.gov.ua/2154582-pensijnyj-fond-ukrayiny-informuye-128/> [in Ukrainian].
3. Rozmiry YeSV i yedynoho podatku dlia FOP z 1 sichnia 2022 roku [The sizes of the EUV and the single tax for FOP from January 1, 2022].

- Liha:Zakon.* (2021). Retrieved from [https://biz.ligazakon.net/news/207461\\_rozmri-sv--dinogo-podatku-dlya-fop-z-1-schnya-2022-roku](https://biz.ligazakon.net/news/207461_rozmri-sv--dinogo-podatku-dlya-fop-z-1-schnya-2022-roku) [in Ukrainian].
4. *Pensiinyi Fond Ukrainy: Telehram kanal – Pension Fund of Ukraine: Telegram channel.* Retrieved from <https://t.me/PensFund/464?single> [in Ukrainian].
  5. Systema pensiinoho zabezpechennia hromadian: chy mozhna vriatuvaty pensii dlia ukraintsiv [The pension system of citizens: is it possible to save pensions for Ukrainians]. *Tsentr Razumkova: vebsait – Razumkov Center: website.* Retrieved from [https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys\\_pens\\_zab.pdf](https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys_pens_zab.pdf)[in Ukrainian].
  6. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: vebsait – State Statistics Service of Ukraine: website.* Retrieved from <https://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
  7. Inflatsiinyi zvit [Inflation report]. *Natsionalnyi bank Ukrainy: vebsait – National Bank of Ukraine: website.* (2023). Retrieved from [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2023-Q1.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4) [in Ukrainian].
  8. *Operational Data Portal: webportal.* Retrieved from <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
  9. Poiasniuvalna zapyska do proektu Zakonu Ukrainy “Pro kaznacheiskyi pensiinyi plan” [Explanatory note to the draft Law of Ukraine “On the Treasury Pension Plan”]. Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1453496>[in Ukrainian].
  10. Pidsumky rozvytku systemy nederzhavnoho pensiinoho zabezpechennia stanom na 30.06.2023 [Results of the development of the system of non-state pension provision as of 06/30/2023]. *Natsionalna komisiia z tsinnykh paperiv ta fondovoho rynku – National Securities and Stock Market*

Commission. Retrieved from [https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/npf\\_2\\_kv-2023.pdf](https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/09/npf_2_kv-2023.pdf) [in Ukrainian].

11. Oleshko, A., Budiakova, O., & Kvas, V. (2022). Rehuliuuiucha rol derzhavy u vidnovlenni natsionalnoi ekonomiky [Regulatory role of the state in the recovery of the national economy]. *Ekonomika ta derzhava*, 8, 4-13. doi: 10.32702/2306-6806.2022.8.15 [in Ukrainian].
12. Budiakova, O., & Kvas, V. (2022). Rol nederzhavnykh pensiinykh fondiv v umovakh voiennoho stanu ta pisliavoiennoi vidbudovy Ukrainy [The role of non-state pension funds in the conditions of martial law and post-war reconstruction of Ukraine]. *Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsia «Problemy intehratsii osvity, nauky ta biznesu v umovakh hlobalizatsii»: tezy dopovidei*, 7 zhovtnia 2022 r. Kyiv: KNUTD [in Ukrainian].