МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки, підприємництва та інформаційних технологій

Кафедра підприємницьких та соціальних технологій

Допущено до захисту

“_____” _____ 2026 р.

Зав. кафедри, д.е.н., професор

_____ Соколюк С.Ю.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Трансформація структури пенсійного забезпечення в Україні шляхом впровадження багаторівневої системи

Виконала – студентка 4 курсу, групи 41-сз
освітньої програми «Соціальне забезпечення»
спеціальності 232 Соціальне забезпечення
ПОЛІЩУК Дар`я Вадимівна

Науковий керівник – к.е.н., доцент

КОРОТЄЄВ Микола Анатолійович

Умань – 2026

Реферат
на кваліфікаційну роботу
студентки факультету економіки, підприємництва та інформаційних технологій УНУ
(спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» ОС «Бакалавр»)
ПОЛІЩУК Дар`ї Вадимівни на тему:
«Трансформація структури пенсійного забезпечення в Україні шляхом впровадження багаторівневої системи»

Актуальність проблематики формування багаторівневої системи пенсійного забезпечення в Україні зумовлена низкою демографічних, економічних та соціальних викликів. Насамперед це старіння населення та скорочення кількості працюючих громадян, що створює значне навантаження на солідарну пенсійну систему. Додатковими чинниками є нестабільність економіки, тінізація зайнятості та низький рівень доходів населення, що обмежує можливості формування достатніх пенсійних виплат. У таких умовах існуюча система не здатна повною мірою забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів, що підсилює потребу в розвитку накопичувальних і недержавних форм пенсійного забезпечення. Впровадження ефективної багаторівневої моделі є важливим кроком для підвищення фінансової стійкості пенсійної системи, зниження ризиків бідності серед людей похилого віку та забезпечення соціальної справедливості.

В даній роботі, яка складається з трьох розділів, використано теоретичний матеріал із сучасних навчальних посібників, наукових статей та інших праць провідних науковців. Загальний об’єм роботи складає 42 сторінки, основний текст розміщений на 37 сторінках. Робота містить 12 рисунків, 4 таблиці, а також 1 додаток. Кількість використаних джерел становить 30 наукових праці та Інтернет-ресурсів.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних засад та практичних аспектів формування багаторівневої системи пенсійного забезпечення в Україні, а також обґрунтування напрямів її вдосконалення з урахуванням сучасних соціально-економічних умов і міжнародного досвіду.

В першому розділі розглянуто теоретичні основи формування багаторівневої системи пенсійного забезпечення в Україні.

В другому розділі здійснено аналіз сучасного стану та особливостей функціонування пенсійної системи в Україні.

В третьому розділі окреслено напрями та сучасні підходи до вдосконалення багаторівневої системи пенсійного забезпечення в Україні.

Анотація

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню сучасних підходів до формування багаторівневої системи пенсійного забезпечення в Україні. У роботі розкрито теоретичні засади функціонування пенсійної системи, визначено роль її основних рівнів у забезпеченні соціального захисту населення та фінансової стабільності держави, а також проаналізовано сучасний стан пенсійного забезпечення й окреслено перспективи його вдосконалення в умовах демографічних змін, економічних викликів і євроінтеграційних процесів.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, багаторівнева пенсійна система, солідарна система, накопичувальна система, недержавне пенсійне забезпечення, соціальний захист, пенсійна реформа.

Summary

This thesis examines contemporary approaches to the development of a multi-tiered pension system in Ukraine. The thesis explores the theoretical foundations of the pension system’s operation, identifies the role of its main levels in ensuring social protection for the population and the state’s financial stability, analyzes the current state of pension provision, and outlines prospects for its improvement in the context of demographic changes, economic challenges, and European integration processes.

Keywords: pension provision, multi-tier pension system, pay-as-you-go system, funded system, private pension provision, social protection, pension reform.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

2.1. Організаційно-правові основи функціонування солідарної системи .....

2.2. Фінансовий стан Пенсійного фонду України та чинники, що на нього впливають .....

2.3. Досвід впровадження системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні .....

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗБУДОВИ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ БАГАТОРІВНЕВОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

ВИСНОВКИ.....

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....

ВСТУП

В умовах глибоких соціальних трансформацій та воєнного стану в Україні питання соціального захисту населення набуває екзистенційного значення. Однією з найважливіших функцій держави є формування якісної та ефективної системи пенсійного забезпечення, яка виступає гарантом соціальної стабільності та економічного добробуту громадян.

Сучасна пенсійна система України перебуває у надзвичайно складному становищі через вплив війни та демографічні проблеми. Збільшення кількості осіб з інвалідністю внаслідок бойових дій, втрата годувальників та масова міграція створюють безпрецедентний тиск на державний бюджет. Як засвідчили дослідження цієї теми, навіть фінансування мінімальних пенсійних виплат сьогодні є викликом для уряду. Окрім того, значна частина громадян, які через вік або стан здоров'я не здатні забезпечити себе самостійно, потребує не лише фінансової підтримки, але й комплексного підходу до соціального захисту, адаптованого до індивідуальних потреб.

Актуальність обраної теми зумовлена необхідністю переходу від застарілої солідарної моделі до повноцінної багаторівневої системи, яка здатна диверсифікувати ризики та забезпечити гідний рівень життя. Протягом останніх років було виявлено системні недоліки, такі як хронічний дефіцит Пенсійного фонду та низький коефіцієнт заміщення заробітку, що потребують негайних заходів реагування.

Метою роботи є комплексне дослідження теоретико-методологічних засад та практичного стану формування багаторівневої системи пенсійного забезпечення в Україні, а також розробка шляхів її вдосконалення на основі аналізу діяльності Пенсійного фонду та недержавних пенсійних фондів.

Для досягнення мети кваліфікаційної роботи необхідно було вирішити наступні завдання:

- розкрити сутність та принципи пенсійного забезпечення як складової соціального захисту, спираючись на правові та соціологічні підходи до визначення непрацездатності;

- систематизувати світовий досвід побудови багаторівневих моделей та адаптувати його до українських реалій;

- проаналізувати сучасний стан пенсійного забезпечення, зокрема динаміку доходів та видатків бюджету Пенсійного фонду України в умовах воєнного стану;

- оцінити ефективність функціонування недержавних пенсійних фондів як третього рівня системи, проаналізувавши їх інвестиційний дохід та структуру активів ;

- сформулювати стратегічні напрями реформування системи, спрямовані на підвищення фінансової стійкості Пенсійного фонду та посилення соціального захисту вразливих категорій громадян ;

Предметом дослідження є економічні, організаційні та правові механізми формування та функціонування багаторівневої пенсійної системи в умовах соціально-економічної нестабільності.

Об’єктом дослідження є система пенсійного забезпечення України в сукупності її солідарного та накопичувальних рівнів.

Методи дослідження. У роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів: теоретичний аналіз і синтез — для визначення логічного апарату та класифікації непрацездатних осіб; статистичний метод — для аналізу динаміки чисельності пенсіонерів та показників бюджету ПФУ; графічний метод — для візуалізації структури пенсійної системи та динаміки активів НПФ; порівняльний аналіз — для зіставлення вітчизняного та міжнародного досвіду застосування соціальних технологій.

Інформаційною базою дослідження слугували законодавчі акти України (Конституція, Закони «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення»), звіти Пенсійного фонду України, дані Державної служби статистики, аналітичні матеріали провідних вітчизняних вчених.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

Варто зазначити, що у сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності поняття "пенсійна система". Це зумовлено складністю та багатогранністю цієї категорії, яка поєднує в собі економічні, соціальні, правові та демографічні аспекти.

Для глибшого розуміння природи досліджуваного явища доцільно проаналізувати підходи провідних вітчизняних науковців до визначення цієї дефініції (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Наукові підходи до визначення сутності поняття "пенсійна система"[10, 32, 33].

Автор / Джерело	Зміст визначення	Ключовий акцент
Лібанова Е.М.	Сукупність інститутів, норм та правил, що забезпечують формування та використання коштів для матеріального забезпечення непрацездатних громадян.	Інституційний підхід (система установ).
Надточій Б.О.	Форма перерозподілу валового внутрішнього продукту з метою забезпечення соціального захисту осіб, що втратили працездатність.	Економічний підхід (перерозподіл ВВП).
Закон України № 1058-IV	Сукупність створених державою правових, економічних та організаційних механізмів, що забезпечують надання пенсійних виплат.	Нормативно-правовий підхід.
Коваленко В.М.	Складний соціально-економічний механізм, який гарантує стабільність рівня життя людини після завершення трудової діяльності.	Соціальний підхід (рівень життя).

Згідно з аналізом підходів, наведених у таблиці 1.1, більшість дослідників розглядають пенсійну систему з точки зору її фінансового та функціонального призначення (як інструмент перерозподілу ВВП). Тим не менш в умовах

стрімкої цифровізації соціальної сфери це трактування варто розширити, додавши елементи людиноцентричності та інформаційної взаємодії. Таким чином, у цьому кваліфікаційному дослідженні розглянуто сучасну пенсійну систему, яка включає не лише фінансово-правовий механізм перерозподілу коштів, але й складну соціально-інформаційну мережу, яка підтримує прозору та постійну взаємодію між державою та громадянами з метою забезпечення гідного рівня життя після настання непрацездатності.

Пенсійне забезпечення є фундаментальною складовою системи соціального захисту будь-якої країни, що відображає рівень її економічного розвитку та соціальної відповідальності. У науковій літературі та практиці публічного управління це поняття розглядається комплексно. Як зазначалося нами у попередніх дослідженнях, сутність пенсійного забезпечення не можна зводити лише до виплати коштів — це багатогранна категорія, що охоплює соціальні, економічні, правові та фінансові аспекти (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Багатоаспектність сутності пенсійного забезпечення[31, 35, 50]

Ключовою категорією у цій системі є поняття «непрацездатність». Спираючись на проведений аналіз соціального захисту окремих категорій громадян, важливо розрізняти два підходи до трактування цього поняття:

- правове регулювання соціального захисту базується на ст. 46 Конституції України [1], а ключовим орієнтиром для забезпечення гідного рівня життя є Конвенція МОП № 102, яка встановлює мінімальний коефіцієнт заміщення заробітку на рівні 40% [2]. Базовими нормативно-правовими актами, що формують архітектуру вітчизняної системи, є Закони України № 1058-IV [5] та № 1057-IV [6].;

- соціологічний підхід: трактує непрацездатність як соціальний феномен, пов’язаний з обмеженням соціальних функцій особи та її здатності до самообслуговування, що вимагає не лише фінансової підтримки, а й створення умов для соціальної інтеграції. Таке комплексне розуміння дозволяє визначити пенсію не просто як грошову виплату, а як регулярне, законодавчо гарантоване грошове забезпечення, що здійснюється за рахунок солідарної та накопичувальної систем з метою компенсації втраченого доходу. Характерними ознаками пенсії, що відрізняють її від інших соціальних виплат, є:

- періодичність виплати (зазвичай щомісячна);

- індивідуалізований характер нарахування (залежність від стажу та заробітку);

- чіткий перелік страхових випадків (старість, інвалідність, втрата годувальника).

Ефективне функціонування системи базується на чітко визначених принципах. Замість простого переліку, доцільно систематизувати їх у таблиці, що відображає засади загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (табл. 1.2).

Дотримання цих принципів дозволяє реалізувати головну мету системи — гарантування стабільного доходу. В Україні ця мета досягається через запровадження трирівневої структури, яка законодавчо закріплена Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування». Така

архітектура дозволяє розподілити відповідальність між державою (солідарний рівень) та самою особою (накопичувальні рівні).

Таблиця 1.2.

Принципи формування системи пенсійного забезпечення[12, 13, 36]

Принципи загальнообов'язкового державного соціального страхування	Принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування
1. Законодавча визначеність: умови та порядок страхування чітко регулюються законами.	1. Обов’язковість та добровільність: поєднання обов’язкового страхування для працюючих та можливості добровільної участі.
2. Обов’язковість: охоплення всіх осіб, що працюють на умовах трудового договору або забезпечують себе роботою самостійно.	2. Заінтересованість та рівноправність: особиста мотивація у накопиченні та рівні права всіх застрахованих на отримання виплат.
3. Соціальні гарантії: забезпечення рівня життя не нижче прожиткового мінімуму шляхом надання виплат.	3. Диференціація виплат: залежність розміру пенсії від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати.
4. Солідарність: перерозподіл коштів та субсидування для підтримки вразливих категорій.	4. Багатоканальне фінансування: використання страхових внесків, бюджетних коштів та накопичувальних активів.
5. Паритетність управління: рівне представництво держави, роботодавців та працівників у наглядових радах.	5. Прозорість та відповідальність: гласність діяльності фондів, цільове використання коштів та відповідальність за порушення.

В Україні, згідно із Законом «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», законодавчо закріплено трирівневу структуру пенсійної системи, яка дозволяє диверсифікувати ризики та джерела фінансування[5]:

Перший рівень (солідарна система): базується на принципах солідарності поколінь, де працююче населення фінансує виплати нинішнім пенсіонерам. Цей рівень є базовим і спрямований на попередження бідності, проте він є вразливим до демографічних змін.

Другий рівень (накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування): передбачає обов'язкове накопичення коштів на індивідуальних рахунках громадян. Цей рівень дозволяє формувати

інвестиційний ресурс та забезпечує диференціацію пенсійних виплат залежно від особистого внеску.

Третій рівень (система недержавного пенсійного забезпечення): ґрунтується на добровільній участі громадян та роботодавців у формуванні пенсійних заощаджень через недержавні пенсійні фонди. Це дозволяє отримати додаткові пенсійні виплати понад державний мінімум.

Таким чином, сучасна модель пенсійного забезпечення в Україні трансформується від суто патерналістської до змішаної, де поєднуються механізми соціальної солідарності та індивідуального накопичення.

Світовий досвід побудови пенсійних систем демонструє значне розмаїття підходів, зумовлене історичними, економічними та демографічними особливостями кожної країни. Щоб систематизувати це розмаїття, науковці використовують різні критерії класифікації (рис.1.2).

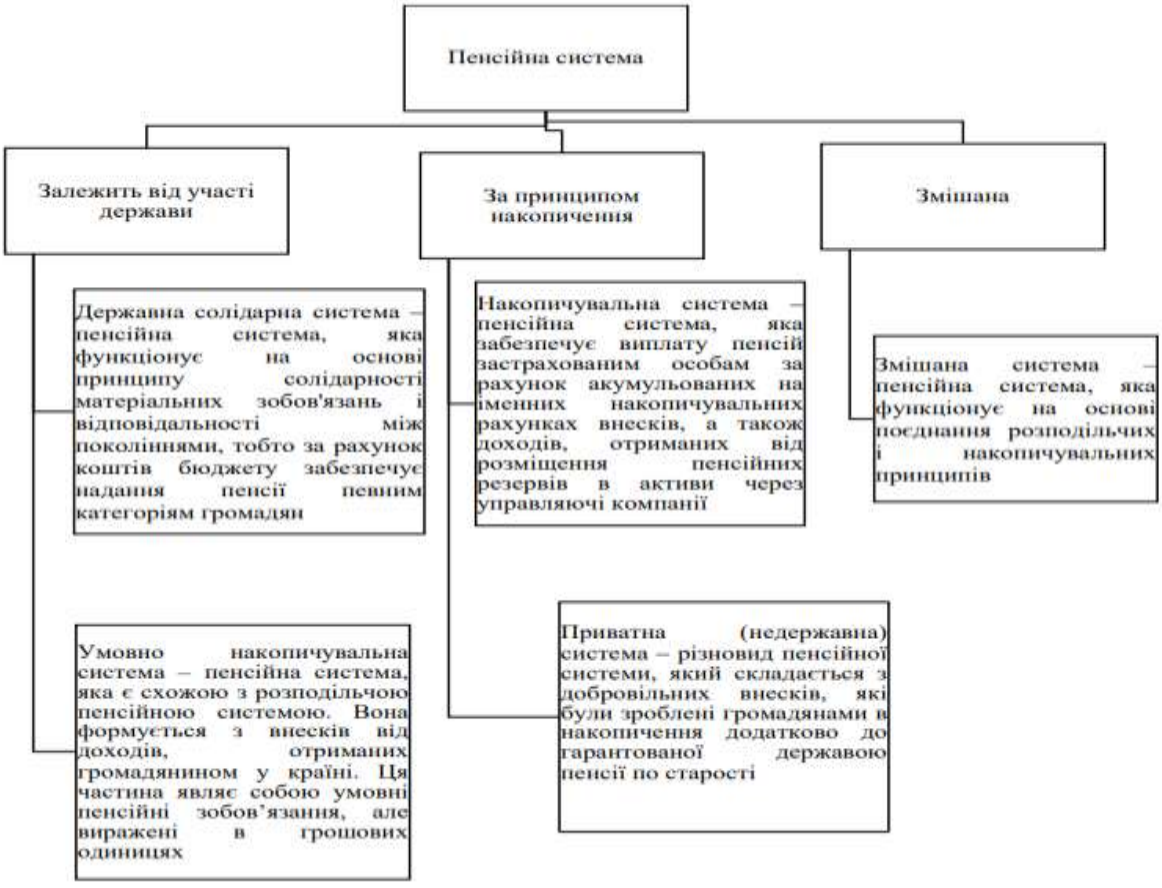


Рисунок 1.2. Видова класифікація пенсійних систем[31, 35, 50]

Згідно з наведеною схемою, ключовою відмінністю є джерело фінансування: солідарна система базується на перерозподілі коштів між поколіннями (внески працюючих йдуть на виплати пенсіонерам); накопичувальна система передбачає акумуляцію коштів на персональних рахунках та їх інвестування; змішана система поєднує обидва підходи, що дозволяє диверсифікувати ризики.

Історично формування цих систем відбувалося поетапно. Дослідники виділяють кілька етапів еволюції пенсійного забезпечення: від зародження перших цехових кас до появи класичних моделей Бісмарка та Беверіджа і, зрештою, до сучасних багаторівневих систем[49, 52]. Цю еволюцію вдало ілюструє наступна схема (рис. 1.3).

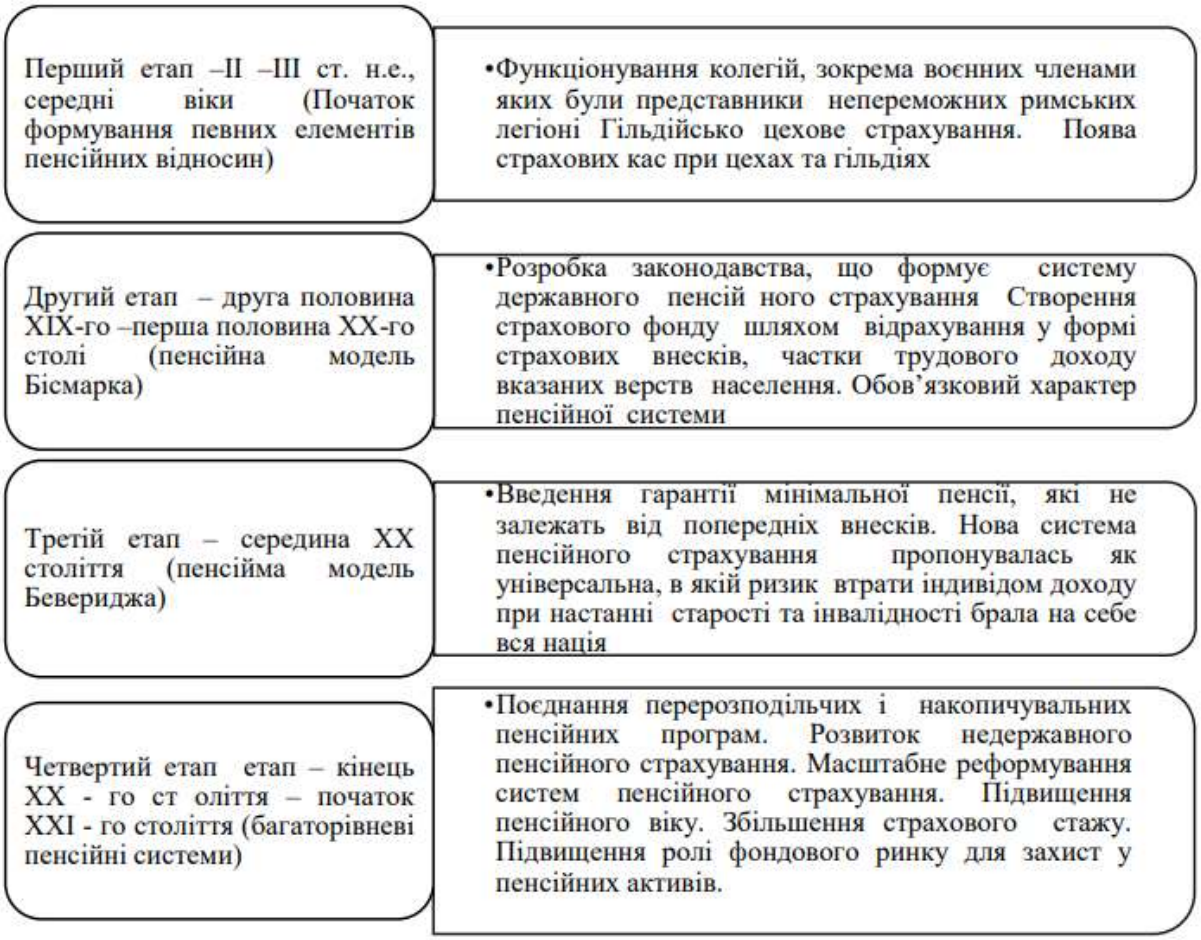


Рисунок 1.3. Еволюція пенсійних систем світу[31, 35, 50]

На основі цієї еволюції сформувалися дві класичні моделі, які стали фундаментом для більшості національних систем:

- Модель Бісмарка (континентальна): базується на страхових принципах, де розмір пенсії прямо залежить від стажу та сплачених внесків. Характерна для Німеччини, Франції, Австрії.

- Модель Беверіджа (англосаксонська): орієнтована на мінімальний захист від бідності для всіх громадян (flat-rate pension), що фінансується з податків. Поширена у Великій Британії, США, Канаді.

Сучасним світовим стандартом, рекомендованим Світовим банком, є багаторівнева модель, яка поєднує державні гарантії (нульовий та перший рівні) з обов'язковими (другий рівень) та добровільними (третій рівень) накопиченнями. Такий підхід дозволяє країнам адаптуватися до демографічного старіння населення, зберігаючи фінансову стійкість системи.

Досвід реформування пенсійної системи Республіки Польща може бути цікавим для України, оскільки їхні початкові умови (постсоціалістична економіка, демографічна криза) були схожі.

Відкриті пенсійні фонди (OFE) відігравали важливу роль у переході до змішаної системи під час польської реформи. Польща використала механізм «умовно-накопичувальних рахунків» (Notional Defined Contribution), який є важливим уроком для України. Його суть полягає в тому, що внески громадян реєструються на індивідуальних рахунках, але вони насправді використовуються для поточних виплат, індексуючись на зростання фонду оплати праці, а не в акції. Тим не менш, досвід Польщі також містить ризики. У 2014 році польський уряд був змушений провести «відкат» реформи, перевівши частину активів з приватних фондів назад до державного ЗУС. Це призвело до бюджетного дефіциту. Це є серйозним застереженням для України, оскільки впровадження накопичувального рівня без надійних державних гарантій може призвести до того, що довіру населення втратить.

Узагальнення світового досвіду свідчить, що еволюція пенсійних систем відбувається шляхом конвергенції класичних моделей (Бісмарка та Беверіджа) та переходу до змішаних багаторівневих конструкцій. Жодна з монорівневих систем (виключно солідарна чи виключно приватна) не здатна самостійно

протистояти викликам демографічного старіння та економічної нестабільності. Тому для України стратегічно важливим є впровадження моделі, яка гармонійно поєднує державні соціальні гарантії з розвиненими інститутами обов'язкового та добровільного накопичення, що є загальносвітовим трендом у реформуванні пенсійного забезпечення.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

2.1. Організаційно-правові основи функціонування солідарної системи

Організаційно-правові основи функціонування солідарної пенсійної системи зазнали значних змін в результаті затяжної воєнної та післявоєнної нестабільності, демографічної кризи та структурних змін в економіці України. На відміну від того, як на початку 2020-х років Пенсійний фонд України (ПФУ) був виключно зацікавлений у зборі пенсійних внесків і виплаті пенсій, протягом 2023-2025 років він перетворився на єдиного оператора соціальних виплат і адміністрування соціальних послуг на національному рівні. Відповідно до цього процесу необхідно було радикально оновити нормативно-правову базу та перебудувати управлінські процеси.

Правове регулювання солідарної системи базується на ієрархічній системі нормативно-правових актів, фундаментом якої є стаття 46 Конституції України[1], що гарантує право громадян на соціальний захист. Однак, реалізація цього права в сучасних умовах регламентується динамічним законодавством, яке пройшло кілька етапів кодифікації та уніфікації.

Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» (No 1058-IV) продовжує бути основним законодавчим актом[5]. Тим не менш, огляд змін, внесених до цього закону за останні роки, свідчить про те, що акцент перемістився від основних страхових принципів до принципів, які є універсальними для всіх. Для створення сучасного організаційно-правового середовища солідарної системи важливими нормативними віхами були:

- Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» (No 2620-IX): цей закон набрав чинності з 1 січня 2023 року і розпочав процес консолідації інституцій, ліквідувавши Фонд соціального страхування як окрему організацію та передавши його функції до Пенсійного фонду України. Це створило правове підґрунтя для єдиного адміністрування пенсійних та страхових виплат, включаючи лікарняні та регресні виплати потерпілим на виробництві[8].

- Пакет урядових постанов (2023–2025 рр.): зокрема, постанови Кабінету Міністрів щодо передачі функцій призначення житлових субсидій і пільг на оплату житлово-комунальних послуг від органів соціального захисту населення (УСЗН) до органів Пенсійного фонду. Це рішення дозволило усунути дублювання функцій між різними відомствами та уніфікувати процедури верифікації отримувачів виплат[9;21].

- Закони про цифровізацію соціальної сфери: правила, які дозволяють використовувати електронну трудову книжку та автоматичне призначення пенсій без фізичного звернення особи. Цей перехід до цифрової взаємодії між громадянами та державою зменшує ризики корупції та адміністративне навантаження[7;14].

Таким чином, сучасна нормативна база характеризується тенденцією до централізації управління соціальними ризиками та цифровізації адміністративних процедур.

Якщо розглянути структуру та функції ПФУ, можна припустити, що цей орган стане «мега-регулятором» соціальної сфери до 2026 року. Розширення повноважень було пов’язане з необхідністю оптимізувати державні витрати та підвищити ефективність управління системою в умовах воєнного стану.

За двома основними стратегічними векторами відбувалася трансформація:

- Горизонтальна інтеграція: об’єднання баз даних соціального страхування різних типів. Реєстр застрахованих осіб, а також електронний реєстр листків непрацездатності та єдиний реєстр отримувачів житлових субсидій перейшли до компетенції Пенсійного фонду. Це дозволило створити «соціальний паспорт» кожного громадянина, який відображає всю історію його взаємодії з державою в реальному часі.

- Принцип екстериторіального обслуговування використовується під час вертикальної оптимізації. Ця організаційна зміна виникла в результаті масової внутрішньої міграції та викликів війни. У рамках закону про екстериторіальність заява на призначення пенсії чи субсидії, подана громадянином у будь-якій точці України або через веб-портал, потрапляє в

єдину чергу і опрацьовується першим вільним фахівцем Фонду, незалежно від регіону його проживання. Наприклад, пенсійна справа громадянина Херсона може бути розглянута у Львівському управлінні Пенсійного фонду України. Навіть коли відбувалися блекаут або окупація окремих територій, це гарантувало, що процес призначень продовжувався безперервно. Наочно масштаб інституційної трансформації Пенсійного фонду, який фактично перебрав на себе повноваження ліквідованого Фонду соціального страхування та частини органів соціального захисту, доцільно відобразити графічно[22;24]. Схематизація оновленого функціоналу дозволяє побачити, як різні потоки соціальних виплат консолідуються в межах єдиної управлінської вертикалі (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Трансформація функцій Пенсійного фонду України в умовах реформування соціальної сфери[3;11]

Таким чином, наведена схема демонструє перехід до людиноцентричної моделі адміністрування. У цій моделі громадяни мають єдину точку входу до Пенсійного фонду. Консолідація функцій забезпечила реалізацію принципу

«єдиного вікна». Це означає, що люди більше не повинні звертатися до різних інстанцій, таких як УСЗН і Фонд соціального страхування, оскільки всі види допомоги, від пенсій до субсидій, обробляються в одній інформаційній екосистемі. Це не лише покращило життя отримувачів послуг, але й значно посилило контроль держави над тим, як використовується бюджет, усуваючи дублювання виплат.

Без потужної технологічної частини, яка отримала належне правове оформлення, функціонування сучасної солідарної системи неможливе. Система була заснована на Державному реєстрі загальнообов'язкового державного соціального страхування (ДРС).

Запровадження електронного обліку трудових операцій заслуговує окремої уваги в контексті організаційно-правового забезпечення функціонування солідарної системи. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі»[7], відбувся перехід від застарілого паперового документообігу до сучасного цифрового документообігу в рамках загальнодержавного курсу на цифровізацію соціальної сфери. У результаті цього кроку було досягнуто значного покращення ефективності роботи державних органів, а також відбулося кардинальне змінення точки зору на те, як держава, роботодавці та застраховані особи взаємодіють один з одним.

Законодавцем було встановлено п'ятирічний перехідний період для повної відмови від паперових трудових книжок. Це дозволило пристосувати адміністративні процеси до нових умов. Цей перехід має складну архітектуру, яка включає виконання низки етапів:

Оцифрування (сканування) первинної документації: на цьому етапі роботодавці або безпосередньо працівники передають скановані копії паперових трудових книжок, наказів про прийняття та звільнення та інших документів про стаж через веб-сайт електронних послуг Пенсійного фонду. Кваліфікований електронний підпис (КЕП), який гарантує юридичну силу та автентичність цих копій, є важливою правовою вимогою.

Багаторівнева верифікація даних: працівники Пенсійного фонду не просто збирають документи, а також ретельно перевіряють їх. Звернення до податкової звітності щодо сплати Єдиного соціального внеску та перевірка відповідності записів у трудовій книжці даним Реєстру застрахованих осіб. Дані отримують статус офіційно підтвердженого стажу лише після успішної крос-перевірки.

Автоматизований розрахунок та прогнозування: на основі верифікованого масиву даних інформаційно-аналітична система ПФУ може не лише самостійно обчислювати наявний страховий стаж із точністю до дня, а й надавати громадянам предиктивні послуги. Наприклад, інструмент «Пенсійний калькулятор» може спрогнозувати орієнтовний розмір майбутньої пенсії з урахуванням поточної динаміки заробітної плати.

В умовах повномасштабного воєнного стану електронний облік став особливо важливим. Мільйони внутрішньо переміщених осіб (ВПО) і громадян, які опинилися на тимчасово окупованих територіях, використовують електронну трудову книжку як єдиний надійний спосіб фіксувати свою роботу. Наявність оцифрованих даних у хмарних сховищах ПФУ гарантує, що громадяни, які мають право на пенсію, не втратили свої пенсійні права в ситуаціях, коли архіви підприємств або самі паперові документи були фізично знищені внаслідок війни[22;24].

Тим часом впровадження цієї інновації призвело до висвітлення низки важливих проблемних елементів, які потребують правового врегулювання. Найскладнішим завданням залишається ідентифікація та правильність записів радянського періоду або перших років незалежності. Найпоширенішими проблемами є такі:

- нечитабельні або розмиті печатки ліквідованих підприємств;

- розбіжності у транслітерації та перекладі прізвищ чи імен з російської мови на українську (що призводить до розбіжностей між паспортними даними та записами у книжці);

- відсутність посилань на відповідні накази при внесенні записів про переведення чи звільнення.

У більшості випадків вирішення таких конфліктів виходить за межі компетенції органів ПФУ. Це може вимагати тривалого судового розгляду або залучення свідків для підтвердження факту роботи. Крім того, для осіб, чиї компанії були знищені на окупованих територіях до того, як вони встигли подати скан-копії своїх документів, проблема підтвердження стажу залишається складною.

Тим не менш, незважаючи на наведені перешкоди, завершення цифровізації трудової історії дозволило запровадити абсолютно нову соціальну послугу — автоматичне призначення пенсії за віком за принципом «пенсія в один клік». Ця система дозволяє ПФУ самостійно аналізувати наявні дані, обирати найкращий алгоритм розрахунку та повідомляти пенсіонера про призначення виплат через електронний кабінет або застосунок «Дія», коли людина досягає пенсійного віку без необхідності звертатися до громадянина та збирати паперові довідки. Це не лише значно знижує навантаження на бюрократію, але й знижує ризики корупції, виключаючи суб’єктивний фактор чиновника з процесу прийняття рішень.

Попри значні досягнення в модернізації організації, аналіз правових основ функціонування солідарної системи виявив багато важливих проблем, які вимагають законодавчого врегулювання.

По-перше, існує правовий розрив між страховими принципами та соціальними зобов’язаннями держави. Солідарна система фактично базується на ЄСВ, але багато виплат є нестраховими, як-от надбавки за стаж, доплати до прожиткового мінімуму та виплати за особливі заслуги. Це усуває страхову природу пенсії та перетворює ПФУ на розподільника бюджетних коштів, що підтверджується зростанням частки трансфертів з держбюджету, про що детальніше йдеться в наступних підрозділах.

По-друге, відповідність державних соціальних стандартів є серйозним питанням. Розмір прожиткового мінімуму, який використовується для

розрахунку пенсій, не відповідає реальним потребам людини, як вказує Конституційний Суд України[1]. «Замороження» соціальних стандартів під час високої інфляції призводить до того, що мінімальна пенсія перетворюється на номінальну виплату і перестає служити засобом захисту від бідності.

По-третє, необхідно вдосконалити процедури верифікації виплат як за кордоном, так і на тимчасово окупованих територіях (ТОТ). Хоча законодавство дозволяє проводити відео-ідентифікацію, щоб переконатися, що людина є живою, відсутність стабільного зв'язку з ТОТ часто ускладнює технічне виконання цього права. Це створює загрозу як для пенсіонерів, так і для держави, оскільки вони можуть втратити гроші.

По-четверте, питання спеціальних пенсій все ще не вирішено. Незважаючи на обіцянку прийняття єдиних правил нарахування, у країні все ще діють окремі закони, що регулюють пенсійне забезпечення суддів, прокурорів та деяких інших посадових осіб. Порушуючи принцип соціальної справедливості та збільшуючи навантаження на бюджет Пенсійного фонду, диспропорція між спеціальними пенсіями та середньою «цивільною» пенсією досягає десятків разів.

Згідно з аналізом організаційно-правових основ, солідарна система України пройшла значну інституційну модернізацію. створено сильну вертикаль управління на основі Пенсійного фонду, яка об'єднала функції соціального страхування, субсидій і виплати пенсій. Система вижила під час війни завдяки використанню сучасних цифрових інструментів, таких як електронна трудова книжка, автоматичне призначення та екстериторіальність.

Однак розмиті страхові принципи, залежність від державного бюджету та застарілі стандарти спеціальних пенсій залишають уразливими правові основи солідарної системи. Для подальшого розвитку системи потрібні не стільки організаційні зміни, скільки зміна економічної моделі фінансування та покращення страхової частини. Впровадження другого рівня пенсійної системи є неможливим без цього.

2.2. Фінансовий стан Пенсійного фонду України та чинники, що на нього впливають

Фінансова стійкість Пенсійного фонду України (ПФУ) є основним показником економічної стабільності країни. Згідно з аналізом бюджетних показників за 2023–2025 роки, фінансування збільшилося набагато більше, ніж раніше, завдяки збільшенню функціоналу Фонду та інфляції.

У 2025 році бюджет ПФУ вперше перетнув позначку в 1 трильйон гривень, коли він складав близько 594 млрд грн у 2022 році. Зростання майже вдвічі є результатом не лише підвищення пенсій, але й передачі Фонду нових повноважень щодо виплат житлових субсидій, пільг і лікарняних.

У структурі доходів Пенсійного фонду залишається дефіцит, і він залежить від зовнішніх вливань. Власні надходження, які є частиною Єдиного соціального внеску (ЄСВ), є основним джерелом наповнення. Звіт ПФУ показує, що підвищення заробітних плат військовослужбовців і легалізація частини ринку праці збільшили власні доходи у 2024 році. Але власних коштів недостатньо для погашення всіх зобов'язань. Трансферти з Державного бюджету України продовжують бути важливими, покриваючи від 30 до 40 відсотків потреб[47]. Це фінансування спрямовується на:

- державне фінансування нестрахових виплат, таких як пенсії військовим, суддям, чорнобильцям і дітям, які були учасниками війни;

- покриття дефіциту: коли надходжень від ЄСВ недостатньо, для виплати звичайних трудових пенсій надається дотація.

Для об'єктивного оцінювання фінансової спроможності солідарної системи та виявлення впливу останніх адміністративних реформ на бюджетну збалансованість, доцільно провести порівняльний аналіз ключових показників доходів і видатків Пенсійного фонду за період воєнного стану та повоєнного відновлення. Зведені дані динаміки бюджету за 2022–2025 роки наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Динаміка показників виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2022–2025 роках [34, 41, 42]

Показник	2022 (факт)	2023 (факт)	2024 (факт)	2025 (план)	Відхилення 2025/2022, %
1. ДОХОДИ, всього (млрд грн), у т.ч.:	594,2	777,3	863,7	1 025,2	+72,5%
1.1. Власні надходження (ЄСВ та ін.)	375,4	457,8	520,3	858,8	+128,8%
1.2. Кошти Державного бюджету України	218,5	248,7	255,4	166,4	-23,8%
Частка Держбюджету в доходах, %	36,8%	32,0%	29,6%	16,2%	-20,6 в.п.
2. ВИДАТКИ, всього (млрд грн), у т.ч.:	590,7	776,8	860,6	1 020,9	+72,8%
2.1. Пенсійне забезпечення	575,2	689,6	754,4	823,1	+43,1%
2.2. Соціальне страхування та субсидії*	15,5	87,2	106,2	197,8	у 12 разів
3. БАЛАНС (Профіцит + / Дефіцит -)	+3,5	+0,5	+3,1	+4,3	-

Детальний аналіз даних таблиці 2.1. дозволяє виокремити низку стійких тенденцій, що характеризують сучасний стан пенсійної системи:

По-перше, масштабування фінансових потоків. За аналізований період загальний обсяг доходів бюджету Фонду зріс на 72,5%, вперше в історії України перевищивши позначку в 1 трильйон гривень у 2025 році. Така динаміка детермінована не стільки економічним зростанням, скільки інфляційними процесами та розширенням повноважень ПФУ.

По-друге, структурна трансформація видатків. Звертає на себе увагу стрімке, майже 12-кратне, зростання видатків за статтею «Соціальне страхування та субсидії» (з 15,5 млрд грн у 2022 р. до 197,8 млрд грн у 2025 р.). Це підтверджує тезу, висунуту нами у попередньому підрозділі, про

перетворення ПФУ на консолідований орган соціального захисту, де пенсійні виплати, хоч і залишаються домінуючими, але вже не є єдиною статтею витрат.

По-третє, феномен «умовної» фінансової стабілізації. Статистичні дані демонструють суттєве зменшення частки коштів Державного бюджету в структурі доходів — з кризових 36,8% у 2022 році до 16,2% у плані на 2025 рік. На перший погляд, це може свідчити про оздоровлення солідарної системи. Однак, таке «покращення» є значною мірою технічним і пояснюється адміністративним приєднанням коштів соціального страхування до власних доходів ПФУ, а також зростанням надходжень від ЄСВ з грошового забезпечення військовослужбовців

Таким чином, номінальний профіцит бюджету (+4,3 млрд грн у 2025 році) не повинен вводити в оману: фінансова стійкість системи залишається вразливою і залежною від факторів воєнного часу, а не від відновлення реального сектору економіки

Аналіз видаткової частини показує, що пенсійні виплати все ще складають понад 85% видатків. Станом на 1 січня 2025 року в Україні пенсіонери становили 10,3 млн осіб. Спостерігається постійне скорочення пенсіонерів. Лише за 2024 рік кількість їх зменшилася на 170 тисяч, а за останні три роки — майже на 500 тисяч. Основними причинами є окупація територій і висока смертність.

Станом на початок 2025 року середній розмір пенсії досяг 5 789 грн, що на 7,5% більше, ніж роком раніше. Однак через інфляцію реальна купівельна спроможність пенсіонерів залишається низькою.

Зміна структури видатків була значною наслідком включення до бюджету ПФУ виплат на житлові субсидії та соціальне страхування (лікарняні), які становили приблизно 35-40 млрд грн щорічно. Це призвело до того, що бюджет Фонду став більше соціальним, ніж пенсійним.

Чинники, які впливають на фінансове становище Згідно з результатами дослідження, можна виділити три групи факторів, які визначають фінансове здоров’я системи:

- Демографічні: Значне співвідношення працюючих до пенсіонерів приблизно одна до однієї. Базу нарахування ЄСВ знижує зменшення працездатного віку через міграцію.

- Економічні: бюджет Фонду недоотримує сотні мільярдів гривень через тіньову зайнятість і «зарплати в конвертах». Тим часом висока інфляція вимагає від уряду щорічних індексацій пенсій, що збільшує видаткове навантаження.

- Воєнні: З одного боку, надходження ЄСВ зросли завдяки збільшенню виплат військовим. З іншого боку, ветеранські пенсії, нові категорії пільговиків, створені в результаті війни, будуть потребувати значного державного фінансування протягом наступних десяти років.

Коли йдеться про сукупність соціальних і макроекономічних факторів, які негативно впливають на дохідну частину бюджету Пенсійного фонду України, важливо детально розглянути питання тіньової зайнятості та приховування реальних доходів. Рівень тіньової економіки в Україні традиційно становить 30–40% від офіційного ВВП, згідно з експертними оцінками Міністерства економіки України. На практиці це означає, що немає загальнообов'язкового державного соціального страхування для мільйонів людей працездатного віку, які фактично працюють. Вони або сплачують Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) у мінімальному розмірі, отримуючи основну частину винагороди як «зарплата в конвертах», або взагалі не сплачують його, працюючи без офіційного оформлення трудових відносин.

Такі зміни на ринку праці в країні створюють ефект «подвійного навантаження» на солідарну пенсійну систему, що загрожує її стійкості як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективах[15;23].

По-перше, створення поточного фінансового дефіциту. Бюджет ПФУ щороку недоотримує значні суми через практику мінімізації податкових зобов'язань. За різними оцінками, ці втрати становлять понад 100 млрд грн потенційних надходжень щороку. Ці гроші могли б бути спрямовані на підвищення пенсій пенсіонерам, а не лише на інфляцію, а також на ліквідацію залежності Фонду від дотацій з Державного бюджету. Поширеною практикою є

масове оформлення найманих працівників як фізичних осіб-підприємців (ФОП), які сплачують ЄСВ лише з розміру мінімальної заробітної плати, незалежно від того, чи мають вони справді мільйонні обороти. Це робиться для оптимізації оподаткування.

По-друге, накопичення державних зобов'язань (проблема безбілетника). Люди, які зараз працюють «в тіні» та не беруть участь у солідарному фінансуванні нинішніх пенсіонерів, все одно отримають державну підтримку, коли досягнеться пенсійного віку. Відповідно до Конституції України, держава надає найнижчий рівень соціального захисту. Таким особам буде призначена державна допомога малозабезпеченим особам, які не мають достатнього страхового стажу, або соціальна пенсія. Парадокс полягає в тому, що фінансування цих виплат знову ляже на Державний бюджет, тобто на майбутнє покоління платників податків, які добре платять податки.

Окрім економічного фактору, демографічна криза, яка набула катастрофічних масштабів внаслідок війни, є ще більш незворотним і критичним викликом. Солідарна система, відома як модель PAYG або «pay-as-you-go», заснована на умовному «договорі поколінь» і залежить від демографічного навантаження — співвідношення кількості платників внесків до кількості отримувачів виплат. Це співвідношення має становити не менше 2:1, щоб система нормально функціонувала.

Однак реальність України значно відрізняється. За даними Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, наслідки війни пошкодили демографічну піраміду країни:

- багато людей, здебільшого молоді та жінки, мігрують за кордон, і велика частина з них може не повернутися;

- прямі втрати серед найбільш економічно активних груп населення внаслідок бойових дій;

- різке падіння рівня народжуваності, що ускладнює майбутнє природне відтворення трудових ресурсів.

Прогнози свідчать про те, що до 2030 року співвідношення кількості пенсіонерів до кількості легально працюючих громадян може сягнути критичної позначки 1:0,8 (тобто менше одного працюючого на одного пенсіонера). За таких демографічних умов функціонування суто солідарної моделі пенсійного забезпечення без постійних та багатомільярдних зовнішніх дотацій стає математично неможливим. Навіть 100-відсоткова легалізація ринку праці не здатна повністю перекрити цю демографічну прірву[27;30;46;48].

Підводячи підсумок, можна сказати, що тіньова зайнятість і демографічний колапс поставили на національну економіку безпрецедентний виклик. Існуюча система державної пенсійної підтримки, яка базується лише на одному рівні, вичерпала свої можливості. Відповідно, для диверсифікації ризиків необхідні обов’язкові накопичувальні інструменти.

У фінансовому стані Пенсійного фонду спостерігається значне зростання обсягів, що перевищило позначку в 1 трлн грн, але все ще зберігаються структурні дисбаланси. Система продовжує бути дотаційною, а зростання власних доходів більше залежить від інфляції та адміністративного об’єднання фондів, ніж від реального економічного розвитку. Фінансова стійкість системи залишається під загрозою у довгостроковій перспективі, якщо не буде створено накопичувального рівня, тобто додаткового джерела інвестиційного доходу.

2.3. Досвід впровадження системи недержавного пенсійного забезпечення (третій рівень) в Україні

Система недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) залишається єдиним інституційним механізмом накопичення коштів в умовах, коли впровадження другого рівня пенсійної системи постійно відкладається через макроекономічну нестабільність. Понад два десятиліття існує третій рівень, який регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Тим не менш, для того, щоб визначити його справжню ефективність, необхідно провести детальний аналіз динаміки основних показників з 2021 по 2025 рік.

Ринок недержавних пенсійних фондів (НПФ) демонструє протилежні тенденції, відомі як «фінансове зростання при стагнації охоплення». Статистика підтверджує цю тезу. Зведені дані діяльності НПФ за досліджуваний період наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні (2021–2025 рр.)[18, 37, 43]

Показник	2021р	2022р	2023р	2024р	2025р (оцінка)	Темп росту 2025/2021, %
Кількість НПФ (од.)	63	58	55	52	49	-22,2%
Кількість учасників (тис. осіб)	885,4	880,1	892,3	905,7	918,2	+3,7%
Загальна вартість активів (млрд грн)	3,85	4,21	4,89	5,65	6,42	+66,7%
Пенсійні виплати (млн грн)	185,2	210,5	295,4	380,1	450,8	+143,4%

Згідно з таблицею 2.2, аналіз даних призвів до низки важливих результатів. По-перше, ринок починає консолідуватися, оскільки кількість фондів зменшилася на 22 відсотки. Це свідчить про вихід неефективних гравців з ринку та посилення вимог регулятора. По-друге, активи зросли на 66,7% до 6,42 млрд грн. Тим не менш, порівнявши цей показник із темпом приросту учасників (+3,7%), стає очевидним, що зростання активів відбувається через капіталізацію відсотків і переоцінку активів через інфляцію, а не через залучення нових учасників.

Ці дані доцільно представити графічно, щоб показати розрив між зростанням грошової маси та стагнацією кількості учасників (рис. 2.2).

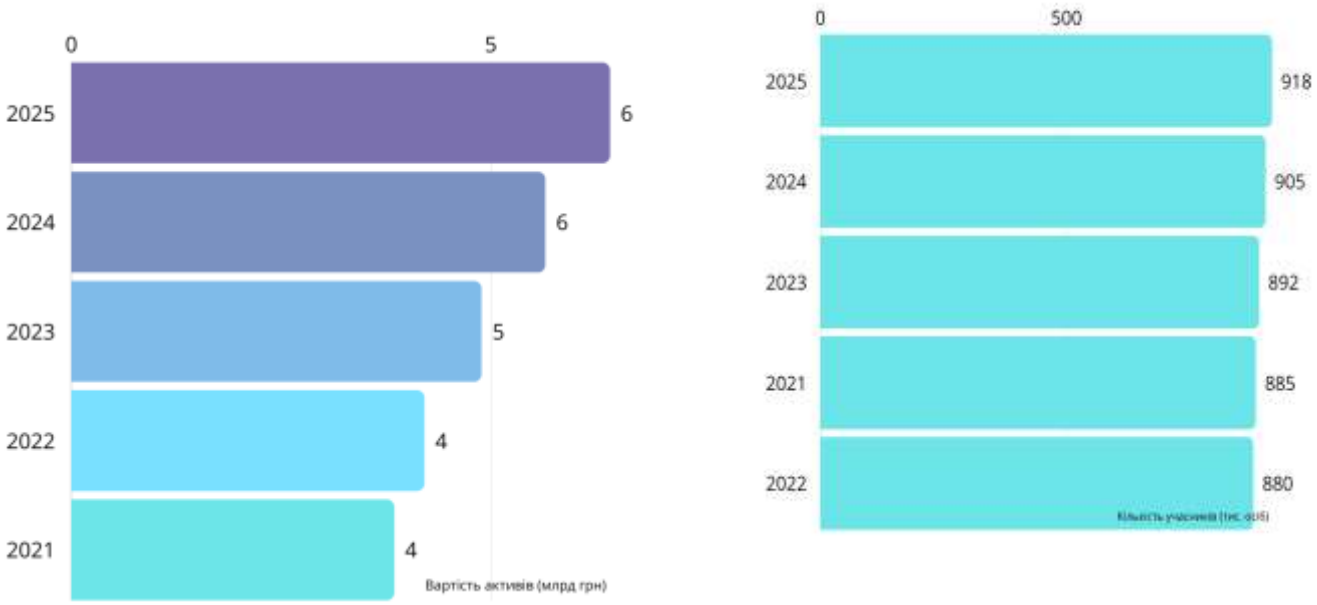


Рисунок 2.2. Порівняльна динаміка вартості активів та кількості учасників НПФ[25, 38, 44, 45]

У той час як крива кількості учасників залишається майже горизонтальною, крива зростання активів демонструє стрімкий висхідний тренд. Це підтверджує думку про те, що населення не вірить у довгострокові фінансові інструменти.

Не тільки кількість залучених коштів, але й місце, де вони розміщені, визначають ефективність роботи пенсійних фондів. Структура інвестиційних портфелів змінилася під час воєнного стану. Керівники компаній були змушені переглянути свої підходи, щоб зменшити ймовірність втрати капіталу. Таблиця 2.3. показує зміну структури інвестиційних вкладень НПФ.

У стратегії фондів відбулося суттєве відхилення, як показано в даних, наведених у таблиці 2.4. Наразі державні облігації (ОВДП) займають лідируючу позицію, а депозити значно скоротилися. Це пов’язано з тим, що держава гарантує повне повернення коштів за ОВДП, які часто приносять більше грошей, ніж депозитні ставки. Фактично, під час війни недержавні пенсійні фонди були одним із кредиторів державного бюджету.

Таблиця 2.3.

Трансформація структури інвестиційних активів НПФ України в умовах воєнного стану (% від загальної вартості)[18, 37, 43]

Інструмент інвестування	2021 рік (Довоєнний)	2023 рік (Воєнний)	2025 рік (Відновлення)	Зміна (+/-)
Грошові кошти та депозити	46,5	38,2	34,5	-12,0 в.п.
ОВДП (Державні облігації)	42,1	51,5	55,8	+13,7 в.п.
Облігації підприємств	6,2	4,1	3,8	-2,4 в.п.
Акції українських емітентів	1,5	0,8	0,5	-1,0 в.п.
Нерухомість та інші активи	3,7	5,4	5,4	+1,7 в.п.

Рисунок 2.3. показує візуалізацію структури сучасного інвестиційного портфеля.

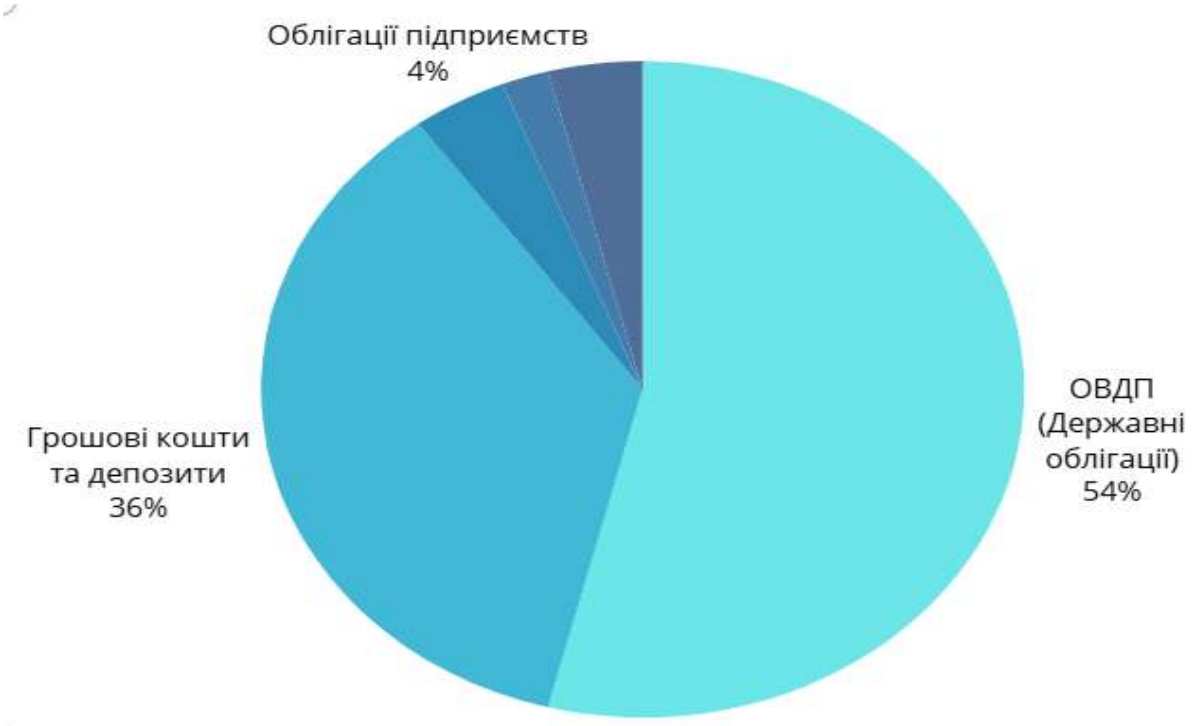


Рис. 2.3. Структура інвестиційних активів НПФ в умовах воєнного стану[25, 38, 44, 45]

Понад 90% активів у грошах і держпаперах є консервативними, що дозволяє зберегти гроші від фізичного знищення війною. Однак це обмежує можливість отримати надприбутки, які могли б забезпечити акції або венчурні інвестиції в мирний час.

Окрім фінансових показників, нерівномірність є важливою перешкодою для розвитку третього рівня. В Україні існує надмірна концентрація на ринку недержавного пенсійного забезпечення.

По-перше, існує диспропорція між різними видами фінансування. Незважаючи на те, що відкриті фонди є найбільш поширеними та доступними для всіх, основний капітал знаходиться в корпоративних фондах великих монополістів, таких як Укрзалізниця, енергетика та Нацбанк. Це створює елітарність, оскільки переважно працівники стратегічних галузей можуть накопичувати гідну недержавну пенсію.

По-друге, існує значна диспропорція між регіонами. Як показали попередні дослідження автора, більшість фінансових установ і активів НПФ фізично та юридично зосереджені в столиці. Ситуація не покращилася за останні кілька років, і війна лише посилила цей тренд через переміщення бізнесу. На рисунку 2.4. показано діаграму, яка демонструє територіальний розподіл.

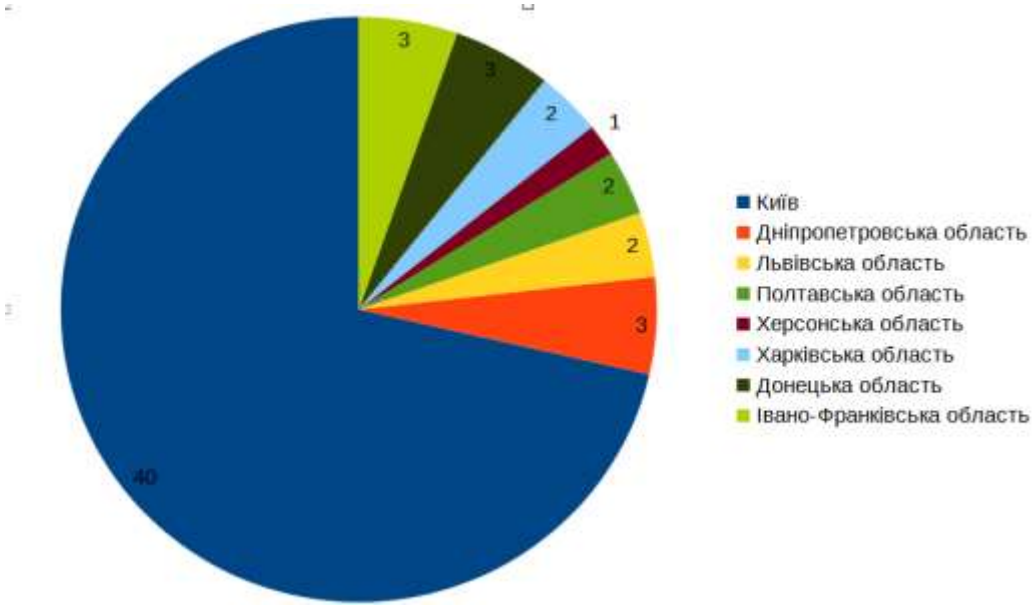


Рис. 2.4. Територіальний розподіл адміністраторів НПФ в Україні[25, 38, 44, 45]

Ця діаграма показує, що люди в більшості областей України фактично відірвалися від інфраструктури недержавного пенсійного забезпечення. Це робить третій рівень недоступним для великої кількості людей, особливо в сільській місцевості.

У результаті аналізу поточного стану пенсійної системи можна зробити висновок, що існує глибока системна криза.

ПФУ створив сильну систему соціальної підтримки на основі солідарного рівня, але він все ще фінансується з державного бюджету. Навіть під час війни недержавний рівень демонструє інституційну виживаність і здатність генерувати дохід, але через регіональні диспропорції та низьке охоплення населення (менше 7%) він не може компенсувати низький рівень державних пенсій.

Ресурс екстенсивного розвитку в існуючій моделі закінчився. Майбутні пенсіонери можуть стати ще більш бідними, якщо запровадження другого (обов’язкового накопичувального) рівня пенсійної системи затримається ще довго. Третій розділ роботи присвячений саме обґрунтуванню шляхів запровадження цього рівня та вдосконаленню існуючої моделі.

Все це підтверджує гіпотезу про те, що побудувати фінансово стійку пенсійну систему в Україні неможливо без введення другого рівня накопичення, який би примусово змусив широке населення інвестувати.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗБУДОВИ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ БАГАТОРІВНЕВОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Процес реформування пенсійної системи в Україні не може відбуватися окремо від змін, які відбуваються в глобальному економічному середовищі. Більшість розвинених країн і країн, що розвиваються, вже запровадили обов'язкові механізми накопичення, оскільки кризи солідарних систем, такі як старіння нації та зменшення народжуваності, є загальносвітовим явищем. Для запобігання системним помилкам під час розробки другого рівня пенсійної системи в Україні є критично важливим вивчення їхнього досвіду, як позитивного, так і негативного.

У світовій практиці існує багато концептуальних підходів до організації обов'язкового накопичення; з них чилійські (латиноамериканські), польські (східноєвропейські) та шведські (скандинавські) моделі є найкращими для нашої країни.

У 1981 році Чилі стала першою країною у світі, яка здійснила різкий перехід від повністю збанкрутілої солідарної системи до більш приватної. Реформа включала в себе обов'язок працівників відраховувати десять відсотків свого доходу на індивідуальні рахунки приватних пенсійних фондів (AFP). Уряд залишив за собою лише жорстке регулювання та гарантування мінімальної пенсії тим, хто не зміг заробити достатньо[16;55].

Урок для України: тіньова економіка може вплинути на повністю приватну накопичувальну систему. Без стійкого фундаментального рівня, який запобігає бідності, другий рівень не може забезпечити соціальну стабільність.

З огляду на те, що Україна має схоже постсоціалістичне минуле та схожу демографічну структуру, досвід Польщі є найбільш відповідним для України. Польща запровадила трирівневу систему в 1999 році. Відкриті пенсійні фонди (OFE) були основним компонентом другого рівня. Частина пенсійного внеску (7,3%) автоматично спрямовувалася до приватних фондів, які активно

інвестували ці гроші, зокрема у Варшавську фондову біржу, що сприяло розвитку фінансового ринку країни[54].

Тим не менш, ця реформа мала приховану проблему, пов’язану з макроекономікою: витрати перехідного періоду. Державний солідарний фонд (ZUS) почав страждати від значного дефіциту, який уряд мав компенсувати за рахунок державних запозичень, оскільки частина внесків йшла у приватні фонди. Це призвело до стрімкого зростання боргу держави. У 2014 році польський уряд був змушений провести деякі «відкати», щоб уникнути дефолту. Він націоналізував 51,5% активів OFE, переважно державних облігацій, і перевів їх назад до державного фонду.

Урок для українців: Запуск другого рівня вимагає чітко визначити джерела покриття дефіциту солідарної системи, який неминуче виникне в перші роки після перерозподілу внесків.

Швеція пропонує найбільш збалансовану та інноваційну архітектуру. Нація запровадила систему умовно-накопичувальних рахунків (NDC, англ. Notional Defined Contribution) у 1990-х роках. Суть полягає в тому, що фінансування поточних пенсіонерів складає 16 відсотків заробітку працівника, що є основною частиною. Ця сума залишається на його віртуальному рахунку та щороку індексується на рівень зростання середньої зарплати в країні[17;53].

Преміальний рівень накопичення становить лише 2,5% від зарплати. Ці гроші збираються в системі, де кожен громадянин може вибрати один із п’яти приватних інвестиційних фондів, які він бажає інвестувати. Державний дефолтний фонд (AP7) є найважливішою деталлю шведської реформи. Держава автоматично інвестує свої кошти у надзвичайно різноманітний глобальний портфель, якщо людина не хоче або не вміє обирати приватний фонд через недостатню фінансову грамотність.

Урок для України: для захисту інтересів пасивних вкладників необхідно створити державний фонд «за замовчуванням».

Для системного узагальнення проаналізованих зарубіжних підходів та виокремлення їхніх сильних і слабких сторін у контексті можливої

імплементації в Україні, доцільно провести їх комплексне порівняння за ключовими макроекономічними та інституційними критеріями. Детальна порівняльна характеристика трьох базових світових моделей обов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення наведена у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Порівняльний аналіз моделей функціонування обов'язкових накопичувальних пенсійних систем[16, 17, 53, 54, 55]

Критерій оцінювання	Чилійська модель (Латинська Америка)	Польська модель (Східна Європа)	Шведська модель (Скандинавія)
Архітектура системи	Повністю приватна накопичувальна	Змішана (зменшена солідарна + OFE)	Змішана (NDC + Преміальний фонд)
Роль держави на II рівні	Мінімальна (лише нагляд та гарантія мінімуму)	Середня (жорстке регулювання інвестицій)	Висока (наявність дефолтного держфонду)
Розмір обов'язкового внеску	10% від заробітної плати	7,3% (до реформи 2014 року)	2,5% (виключно на реальне накопичення)
Вплив на фондовий ринок	Максимальний (створено потужний ринок з нуля)	Високий (розвиток Варшавської біржі)	Помірний (інвестиції диверсифіковані глобально)
Головний ризик / недолік	Низькі пенсії для осіб з нестабільним заробітком	Зростання державного боргу через дефіцит солідарної системи	Складність системи для розуміння пересічним громадянином

Аналізуючи дані, наведені у таблиці 3.1, можна стверджувати, що жодна з існуючих світових моделей не є абсолютно бездоганною і не може бути скопійована Україною у чистому вигляді. Чилійський сценарій демонструє надмірну вразливість до тіньової економіки, польський — підкреслює ризики незбалансованості державного бюджету, а шведський вимагає надзвичайно високого рівня фінансової грамотності населення та довіри до державних інституцій. Саме тому для України єдиним життєздатним варіантом є

конструювання ексклюзивної гібридної моделі, яка враховуватиме національний контекст — зокрема, наслідки воєнного стану та хронічний дефіцит Пенсійного фонду.

У світі не існує ідеальної пенсійної системи, як свідчить аналіз досвіду. Інституційний ізоморфізм, який означає копіювання будь-якої зарубіжної моделі, приречений на невдачу в умовах вітчизняної економіки, яка страждає від воєнних подій і значної демографічної кризи. Україна потребує гібридної стратегії, яка поєднує найкращі практики та мінімізує ризики.

Схема пропонується для відображення механізму адаптації зарубіжного досвіду до українських реалій (рис. 3.1).

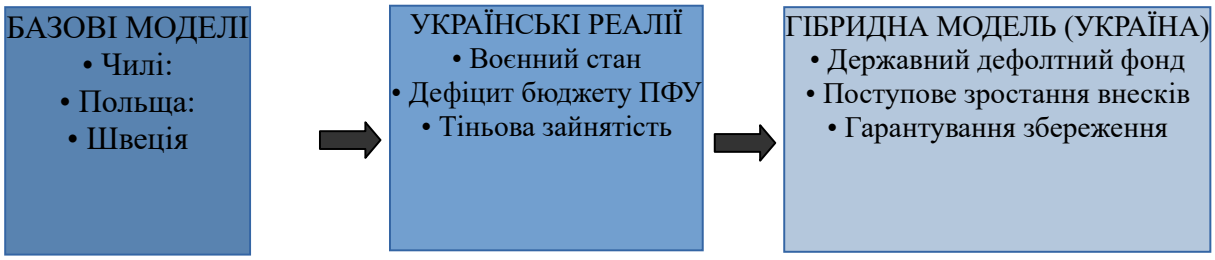


Рис. 3.1. Алгоритм адаптації зарубіжного досвіду для побудови другого рівня пенсійної системи в Україні[35, 40]

Розроблений алгоритм (рис. 3.1) демонструє, що процес адаптації зарубіжного досвіду не вимагає сліпого інституційного копіювання жодної з існуючих парадигм у всьому світі. Натомість пропонується використовувати «гібридну модель», яка базується на трьох основних напрямах для зниження ризиків для соціально-економічного середовища в країні.

Спираючись на проведений аналіз, можна виокремити такі ключові напрями адаптації для вітчизняної системи:

- Захист від макроекономічних шоків (польський урок): Запровадження другого рівня має відбуватися без збільшення податкового навантаження на бізнес. Оптимальним є шлях редистрибуції (перерозподілу) існуючих податків (наприклад, частини ПДФО та ЄСВ) з одночасним пошуком неемісійних

джерел компенсації дефіциту ПФУ (наприклад, за рахунок коштів від великої приватизації чи міжнародної допомоги).

- Захист непрофесійних інвесторів (шведський урок): Обов'язковою умовою є створення Державного накопичувального фонду, який виконуватиме роль "фонду за замовчуванням". Це мінімізує соціальні страхи суспільства перед приватними фінансовими установами.

- Стимулювання легалізації (чилійський урок): Система повинна мати жорстку прив'язку: "твій внесок = твоя власність". Можливість успадкування цих коштів у разі передчасної смерті є найпотужнішим психологічним стимулом для працівника вимагати від роботодавця офіційної заробітної плати.

Таким чином, зарубіжний досвід не дає готових рецептів, але надає чіткі орієнтири. Адаптація цих орієнтирів вимагає формування чіткої стратегії державного управління, яка визначить пріоритетні кроки запровадження другого рівня, що стане предметом аналізу у наступному підрозділі.

Для України це незворотний еволюційний процес переходу до багаторівневої архітектури пенсійного забезпечення. Цей вектор викликаний прямими зобов’язаннями нашої країни до євроінтеграції, а також внутрішніми демографічними проблемами та фінансовою неспроможністю єдиної системи. Однак запровадження другого (загальнообов’язкового) рівня потребує максимально виваженого підходу в умовах макроекономічної нестабільності, спричиненої війною та завданнями післявоєнної відбудови. Об’єктивна оцінка наявного потенціалу організації та прогнозування зовнішніх загроз мають бути основою для плану впровадження.

У цьому дослідженні було проведено SWOT-аналіз запровадження накопичувального пенсійного забезпечення в Україні, щоб отримати повне розуміння середовища, в якому відбуватиметься реформа, і прийняти правильні управлінські рішення[26]. Таблиця 3.2 збирає результати матричного дослідження.

Таблиця 3.2.

Матриця SWOT-аналізу запровадження другого загальнообов'язкового накопичувального рівня пенсійної системи в Україні[26;34]

Сильні сторони (Strengths)	**Слабкі сторони (Weaknesses)**
1. Диверсифікація ризиків: Зниження критичної залежності пенсіонерів від видаткових можливостей державного бюджету та солідарної системи. 2. **Право власності:** Накопичені кошти стають приватною власністю громадянина з правом їх повноцінного успадкування. 3. **Інвестиційний ресурс:** Формування потужного внутрішнього джерела «довгих грошей» для кредитування національної економіки. 4. **Справедливість:** Пряма математична залежність розміру майбутньої пенсії від розміру легальної заробітної плати працівника.	**1. Інституційна неготовність: Відсутність розвиненого, глибокого та ліквідного фондового ринку в Україні для диверсифікації активів.** 2. **Транзитологічний ризик:** Ризик виникнення додаткового касового розриву (дефіциту) в солідарній системі ПФУ через перерозподіл частини ЄСВ. 3. **Тінізація праці:** Високий рівень прихованого безробіття та «зарплат у конвертах», що критично звужує базу нарахування внесків. 4. **Криза довіри:** Скептичне ставлення населення до довгострокових фінансових інструментів та державних гарантій.
Можливості (Opportunities)	**Загрози (Threats)**
1. Відбудова економіки: Спрямування акумульованих пенсійних коштів у цільові державні облігації для фінансування масштабних проєктів інфраструктурної відбудови. 2. **Легалізація доходів:** Право на успадкування накопичень виступатиме потужним психологічним стимулом для детінізації ринку праці. 3. **Євроінтеграція:** Імплементація європейських стандартів нагляду (Solvency II) та допуск міжнародних КУА на вітчизняний ринок. 4. **Фінансова інклюзія:** Підвищення загальної економічної культури населення через безпосереднє залучення до управління власними пенсійними активами.	**1. Інфляційні шоки: Високий рівень інфляції здатен швидко знецінити реальну купівельну спроможність пенсійних накопичень.** 2. **Макроекономічна нестабільність:** Непрогнозованість економічного розвитку внаслідок триваючого воєнного стану та геополітичних ризиків. 3. **Корупційні ризики:** Імовірність зловживань, рейдерства та неефективного управління активами з боку керуючих компаній. 4. **Політичний популізм:** Ризик політично вмотивованого втручання в роботу системи (наприклад, мораторій на внески перед виборами).

Проведена матрична оцінка дозволяє моделювати стратегії, а не просто констатувати факти. Щоб захистити активи від інфляційного знецінення,

стратегія сильних сторін із наявними загрозами (стратегія S-T) і стратегія слабких сторін із можливостями (стратегія W-O) показують, що основою успіху реформи є забезпечення захисту активів від інфляційного знецінення. У очах українського суспільства ідея накопичувальної системи буде остаточно втрачена, якщо реальна дохідність пенсійних рахунків буде нижчою за рівень споживчої інфляції.

Виходячи з аналізу, ми склали три стратегічні пріоритети, які мають лягти в основу державної політики під час впровадження реформи:

Пріоритет 1. Консервативна інвестиційна стратегія та сек'юритизація активів. На початковому, перехідному етапі функціонування системи (орієнтовно перші 3–5 років) ключовим, а можливо й єдиним, інструментом інвестування мають стати виключно державні цінні папери — Облігації внутрішньої державної позики (ОВДП). Особливу увагу слід приділити випуску спеціальних інфраструктурних «Облігацій відновлення», гарантованих урядом. Це стратегічне рішення одночасно вирішує кілька завдань: по-перше, нівелює слабку сторону у вигляді нерозвиненого фондового ринку (W1); по-друге, мінімізує корупційні ризики щодо виведення коштів за кордон (T3); по-третє, забезпечує державу необхідним неемісійним ресурсом для фінансування бюджету розвитку в період повоєнної відбудови (O1).

Пріоритет 2. Фіскальна нейтральність, а також поступова редистрибуція внесків. Ставка обов’язкового накопичувального внеску має зростати поступово, щоб зменшити ризик виникнення додаткового дефіциту Пенсійного фонду (W2) і запобігти посиленню фіскального тиску на бізнес. Запровадження традиційного «податку на пенсію» призведе до масового відходу бізнесу «в тінь». Модель редистрибуції, або внутрішнього перерозподілу, є найкращою. Наприклад, у перший рік реформи на особистий рахунок працівника спрямовується 1% від ЄСВ і 1% від ПДФО, що зменшує солідарну частку. Ця ставка поступово зростає в наступні роки, щоб досягти цілі в 6-7%. Хоча цей механізм має значний ефект власності на працівника, він є фіскально нейтральним для роботодавця.

Приоритет 3. Розбудова організації та суворий нагляд за дотриманням правил. Щоб досягти євроінтеграції (ОЗ), необхідно радикально змінити систему регулювання фінансового сектору. Авторизовані пенсійні фонди (АПФ) — це установи, які пройшли суворі тести Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку щодо достатності капіталу та прозорості структури власності, перш ніж вони можуть бути допущені до управління коштами другого рівня. Крім того, надзвичайно важливо створити державний фонд гарантування пенсійних накопичень, схожий на ФГВФО. Цей фонд захистить внески громадян від шахрайства та банкрутства керуючих компаній[4;20;29].

Послідовна стратегія впровадження обов'язкового накопичувального рівня передбачає поступовий перехід від надмірного державного монополізму до лібералізованого ринку конкуренції. Таким чином можна зменшити ризики для інституцій і допомогти економіці адаптуватися до нових обставин. Рисунок 3.2 показує візуалізовану схему етапів, необхідних для впровадження реформи.

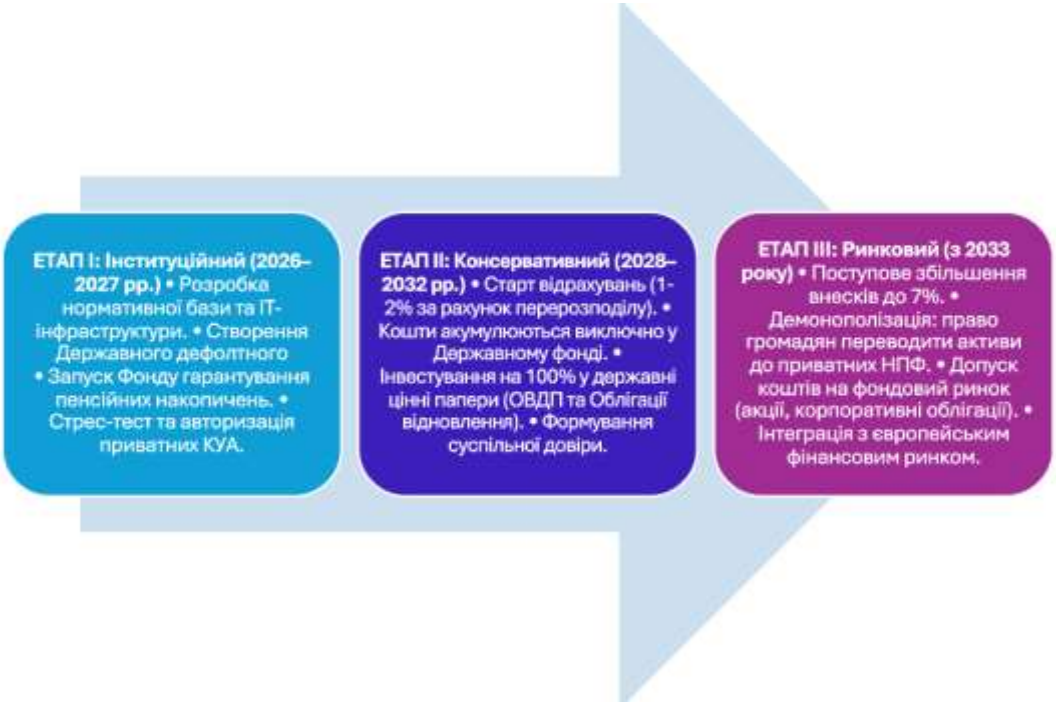


Рис. 3.2. Дорожня карта поетапного запровадження другого рівня пенсійної системи в Україні[51]

Деталізуючи запропоновану на рис. 3.2 дорожню карту, слід наголосити на логіці перехідних періодів.

Перший (інституційний) етап є суто підготовчим. Його головне завдання — уникнути фальстарту реформи. До моменту списання першої гривні з рахунку працівника держава повинна мати повністю працюючий Єдиний соціальний реєстр, захищену систему кібербезпеки (на базі порталу «Дія» та ПФУ) та сформований Фонд гарантування пенсійних накопичень. Без цих елементів запуск системи призведе до хаосу в адмініструванні.

Найважливішим концептуальним рішенням є виокремлення другого (консервативного) етапу, який триватиме близько п'яти років. У цей період пропонується свідомо обмежити право громадян на переведення коштів до недержавних пенсійних фондів (НПФ). Усі внески, ставка яких буде мінімальною (1-2%), централізовано акумулюватимуться у Державному фонді і спрямовуватимуться виключно на фінансування дефіциту бюджету та інфраструктурних проєктів через ОВДП. Це безпрецедентний захід безпеки, необхідний для того, щоб перечекати період повоєнної макроекономічної нестабільності, не ризикуючи грошима людей на волатильному корпоративному ринку.

Лише після стабілізації економіки та досягнення стійкого зростання ВВП система зможе перейти до третього (ринкового) етапу. Саме на цьому етапі ставка внесків поступово досягне необхідних 7%, а громадяни отримають повне право розпоряджатися своїми активами — обирати авторизовані приватні фонди з більш агресивними, але й більш дохідними інвестиційними стратегіями. Така поетапна лібералізація гарантує, що до моменту відкриття ринку на ньому залишаться лише фінансово стійкі та прозорі керуючі компанії, а населення набуде базових навичок фінансової грамотності.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі вирішено важливе науково-практичне завдання, яке полягає в дослідженні теоретико-методологічних основ, аналізі поточного стану та розробці стратегічних напрямків розвитку багаторівневої пенсійної системи в Україні в умовах макроекономічної нестабільності та повоєнного відновлення.

Такі теоретичні та практичні висновки можна зробити на основі проведеного дослідження:

1. У результаті глобалізації та старіння населення традиційна солідарна модель пенсійного забезпечення, відома як модель Бісмарка, вичерпала свої можливості у більшості країн світу. Сучасна пенсійна система розглядається як складна соціально-інформаційна екосистема, а не просто фінансовий механізм перерозподілу ВВП. Доведено, що єдиним способом гарантувати коефіцієнт заміщення заробітку на рівні міжнародних стандартів (не менше 40% згідно з Конвенцією МОП) є створення пенсійної архітектури з трьох рівнів, де обов'язковий накопичувальний компонент має вирішальне значення для балансу.

2. Розглядаючи організаційно-правові основи функціонування солідарної системи першого рівня в Україні, було виявлено подвійність її розвитку. З одного боку, Пенсійний фонд України зазнав значної інституційної модернізації, включаючи об'єднання функцій соціального страхування, впровадження електронного обліку трудової діяльності, принцип екстериторіальності та автоматичне призначення пенсій. У перші місяці повномасштабного вторгнення система не зупинилася завдяки цифровізації адміністрування, яка гарантувала безперервність виплат внутрішньо переміщеним особам.

3. З іншого боку, існує думка, що фінансовий стан солідарної системи має вирішальне значення. Бюджет Пенсійного фонду тривалий час має дефіцит, який маскується значними дотаціями з Державного бюджету. Безпрецедентна демографічна криза (прогнозоване падіння співвідношення працюючих до пенсіонерів до рівня 1:0,8) і високий рівень тіньової зайнятості (30-40%) є

основними деструктивними факторами. Нивелюючи свою страхову природу, солідарну систему перетворюється на інструмент соціальної допомоги.

4. У результаті оцінки розвитку недержавного пенсійного забезпечення (третього рівня) було виявлено ознаки стагнації. Рівень охоплення населення залишається низьким (менше 7% працездатного населення), незважаючи на те, що активи недержавних пенсійних фондів зросли. Понад 90% активів ринку зосереджено в ОВДП та депозитах, а ринок характеризується надмірною територіальною централізацією. Це підтверджує ідею про те, що добровільне накопичення у майбутньому не зможе вирішити проблему масової бідності пенсіонерів.

5. На основі порівняльного огляду зарубіжного досвіду (латиноамериканські, східноєвропейські та скандинавські моделі) було обґрунтовано, що пряме копіювання інституцій в українських умовах є неприйнятним. На основі результатів SWOT-аналізу була розроблена гібридна модель другого рівня для України. На початковому етапі реформи основним компонентом запропонованої моделі є створення дефолтного або державного накопичувального фонду. Це має служити психологічним амортизатором для населення та захистити некваліфікованих інвесторів від ризиків, пов’язаних із приватним фінансовим ринком.

6. Розроблено план дій для впровадження загальнообов’язкового накопичувального рівня. Для створення накопичувального внеску слід використовувати механізм фіскальної редистрибуції, тобто перерозподіл існуючих ставок ЄСВ та ПДФО, а не введення нових податків. Це дозволить уникнути транзитологічного шоку та уникнути касових розривів у бюджеті ПФУ. Ставка внеску має зростати відповідно до темпів відновлення економіки поступово (від 1-2% до цільових 7%).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр

2. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 : Міжнародна організація праці від 28.06.1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011

3. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 р. № 2456-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17

4. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

5. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15

6. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : Закон України від 05.02.2021 р. № 1217-IX.

8. Про внесення змін до Закону України "Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування" (щодо об'єднання ПФУ та ФСС) : Закон України від 21.09.2022 р. № 2620-IX.

9. Питання надання житлових субсидій та пільг на оплату житлово-комунальних послуг (передача функцій до ПФУ) : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.09.2022 р. № 1041.

10. Лібанова Е. М. Соціально-демографічні наслідки війни: виклики для пенсійної системи України : монографія. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2024. 285 с.

11. Макарова О. В. Соціальна політика України в умовах повоєнного відновлення. Київ : Знання, 2025. 312 с.

12. Ткаченко Л. Г. Економіка пенсійного забезпечення: теорія та практика. Київ : КНЕУ, 2023. 240 с.

13. Коваль О. П. Архітектура багаторівневих пенсійних систем: світовий досвід. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2022. 198 с.

14. Борецький А. О. Цифровізація державного управління у соціальній сфері. Харків : Право, 2024. 175 с.

15. Мельник С. В. Тіньова зайнятість в Україні: масштаби, причини та вплив на бюджет Пенсійного фонду. *Економіка та держава*. 2025. № 2. С. 12–19.

16. Сидоренко М. В. Зарубіжний досвід функціонування накопичувальних пенсійних фондів: чилійський та польський уроки для України. *Світ фінансів*. 2024. № 3. С. 77–85.

17. Гаврилюк О. В. Шведська модель умовно-накопичувальних рахунків (NDC): можливості адаптації. *Економічний вісник*. 2024. № 4. С. 112–119.

18. Кравченко М. О. Інвестиційна політика недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану: фокус на ОВДП. *Гроші, фінанси і кредит*. 2025. № 1. С. 23–31.

19. Романюк А. І. Публічне управління процесами пенсійного реформування: комунікаційний аспект. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2025. № 6.

20. Бондар Н. М. Фіскальна нейтральність як умова запровадження другого рівня пенсійної системи в Україні. *Економіка та суспільство*. 2026. № 70.

21. Іваненко О. І. Трансформація функцій Пенсійного фонду України: від виплат пенсій до єдиного соціального оператора. *Соціальна політика*. 2024. № 2. С. 14–22.

22. Петренко В. С. Проблеми верифікації пенсійних виплат внутрішньо переміщеним особам та громадянам на ТОТ. *Право та державне управління*. 2023. № 4. С. 156–162.

23. Коваленко Ю. М. Ефект "подвійного навантаження" на солідарну пенсійну систему в умовах демографічної кризи. *Економіка України*. 2025. № 7. С. 41–55.

24. Левченко О. П. Інформаційні технології в адмініструванні соціальних послуг: досвід застосунку "Дія" та принцип екстериторіальності. *Кібербезпека та ІТ*. 2024. № 1. С. 90–98.

25. Савченко Т. Г. Державні цінні папери (ОВДП) як інструмент сек'юритизації пенсійних активів у повоєнний період. *Фінанси України*. 2025. № 5. С. 33–41.

26. Гриценко А. А. SWOT-аналіз запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні. *Бізнес Інформ*. 2025. № 8. С. 101–109.

27. Шевчук В. О. Демографічний колапс та його вплив на коефіцієнт заміщення у солідарній системі. *Демографія та соціальна економіка*. 2024. № 3. С. 44–58.

28. Павленко І. І. Інституційна довіра як фактор детінізації заробітних плат. *Соціологія економіки*. 2023. № 2. С. 22–30.

29. Мороз О. В. Механізми гарантування пенсійних накопичень: створення аналога ФГВФО. *Ринок цінних паперів України*. 2025. № 11. С. 60–67.

30. Рудик В. Демографічні чинники та їх роль у реформуванні пенсійної системи України. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62.

31. Мірошник Р. Проблеми впровадження пенсійного страхування в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48.

32. Чалкова І. Ю. До визначення поняття «пенсія» у праві соціального забезпечення. *Юність науки*. Чернігів, 2023. С. 167-169.

33. Надточій Б. О. Пенсійна система: економічна природа та макроекономічний вплив. *Економічна теорія*. 2022. № 1. С. 55-68.

34. Загородній А. Г. Аналіз фінансової стійкості Пенсійного фонду України. *Фінанси*. 2023. № 6. С. 15-24.

35. Шумило М. М. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні. *Вісник НАН України*. 2024. № 2. С. 76-87.

36. Якушева О. О. Демографічні передумови реформування механізмів пенсійного забезпечення. *Статистика України*. 2023. № 1. С. 58-65.

37. Батченко Л. В. Механізм соціального самозахисту населення через недержавні пенсійні фонди. *Актуальні проблеми економіки*. 2022. № 6. С. 188-193.

38. Дєліні М. М. Стратегічні пріоритети розбудови третього рівня пенсійної системи. *Інвестиції*. 2025. № 4. С. 34-40.

39. Костенко В. І. Роль фінансової грамотності у розвитку недержавного пенсійного страхування. *Економічний часопис*. 2024. № 9. С. 12-18.

40. Марченко О. С. Запровадження Державного дефолтного фонду: європейський досвід. *Держава та регіони*. 2025. № 3. С. 110-117.

41. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2024 році. Офіційний портал ПФУ. URL: https://www.pfu.gov.ua/

42. Бюджет Пенсійного фонду України на 2025 рік: основні показники. URL: https://www.pfu.gov.ua/

43. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2025 рік. Офіційний сайт НКЦПФР. URL: https://www.nssmc.gov.ua/

44. Макроекономічний та монетарний огляд / Національний банк України (січень 2026 р.). URL: https://bank.gov.ua/

45. Звіт про фінансову стабільність / Національний банк України (грудень 2025 р.). URL: https://bank.gov.ua/

46. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/

47. Тіньова економіка в Україні: аналітична записка. Міністерство економіки України, 2025. URL: https://me.gov.ua/

48. Демографічна ситуація в Україні: оцінки та прогнози / Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

49. The World Bank. Pension Reform in Emerging Economies: Navigating the Demographic Shift. Washington, DC: World Bank Group, 2024. 145 p.

50. Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing, 2025. 230 p.

51. Solvency II Directive. European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA). URL: https://www.eiopa.europa.eu/

52. International Labour Organization (ILO). World Social Protection Report 2024-2026. Geneva, 2024.

53. Swedish Pensions Agency (Pensionsmyndigheten). The Swedish Pension System: Annual Report. Stockholm, 2024.

54. Polish Financial Supervision Authority (KNF). Report on the Open Pension Funds Market. Warsaw, 2024.

55. Superintendency of Pensions of Chile (SP). The Chilean Pension System: Statistical Bulletin. Santiago, 2024.