

Карпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра фінансів

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему: «Пенсійне страхування в Україні: сучасний стан та шляхи підвищення
привабливості добровільних програм»

Виконав: студент 4 курсу,
групи ФБС-41
спеціальності “Фінанси, банківська справа та
страхування”
Білусяк Віталій Миколайович

Керівник : к.е.н., доцент кафедри фінансів
Білий М.М.

Рецензент: к.е.н., доцент. кафедри
підприємництва, торгівлі та прикладної
економіки
Ємець О.І.

Івано-Франківськ – 2026 р.

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	7
1.1. Сутність та види пенсійного страхування	7
1.2. Інституційно-правове забезпечення функціонування системи пенсійного страхування в Україні	14
1.3. Суть та роль добровільного пенсійного страхування у соціальному захисті населення	19
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ .	27
2.1. Оцінка стану розвитку системи державного пенсійного страхування в Україні	27
2.2. Аналіз діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні	37
2.3. Оцінка ролі страхових компаній в розвитку добровільного пенсійного страхування	46
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДОБРОВІЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	54
3.1. Сучасні проблеми та перспективи розвитку добровільного пенсійного страхування	54
3.2. Шляхи підвищення привабливості добровільних програм пенсійного страхування	60
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	74
ДОДАТКИ	77

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЄСВ	- єдиний соціальний внесок
МОП	- Міжнародна організація праці
КУА	- компанія з управління активами
НБУ	- Національний банк України
НАСУ	- Національна асоціація страховиків України
НБУ	- Національний банк України
НКЦПФР	- Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку
НПЗ	- недержавне пенсійне забезпечення
НПФ	- недержавний пенсійний фонд
НПФ	- недержавний пенсійний фонд
ПФУ	- Пенсійний фонд України

ВСТУП

Пенсійне страхування є одним із ключових елементів системи соціального захисту населення, що забезпечує матеріальний добробут громадян після досягнення пенсійного віку. В Україні ця система функціонує в умовах системних викликів, що накопичувалися впродовж тривалого часу і різко загострилися внаслідок повномасштабного збройного вторгнення Росії у 2022 році: демографічного старіння населення, масштабної трудової еміграції, хронічного дефіциту бюджету Пенсійного фонду України.

В свою чергу, солідарна система першого рівня, що донедавна залишалась практично єдино функціонуючим рівнем вітчизняної пенсійної системи, виявляє наростаючу структурну нездатність самотійно забезпечити прийнятний рівень добробуту пенсіонерів. Запровадження ефективного другого накопичувального рівня і масовий розвиток третього – добровільного – рівня пенсійного страхування є об'єктивно необхідними умовами подолання пенсійної кризи в нашій країні. Особливої актуальності набуває третій рівень, реалізований через недержавні пенсійні фонди та страхові компанії зі страхування життя, оскільки охоплення ним лише 9% офіційно зайнятих осіб є критично низьким у порівнянні з показниками країн ЄС. Ця ситуація детермінує нагальну потребу у наукових дослідженнях, спрямованих на виявлення причин такого стану та визначення шляхів підвищення привабливості добровільних програм пенсійного страхування.

Науковий доробок з проблематики пенсійного страхування представлено працями таких вітчизняних дослідників, як А. П. Білоног, І. О. Вдовіна, А. А. Зварич, В. Зеленко, О. В. Кацьора, А. В. Крушинська, І. Лепетан, Т. В. Мединська, С. М. Мельник, Т. А. Мельник, Р. О. Мірошник, Р. В. Пікус, Ю. Романовська, Н. Савчук, І. Г. Юник, Я. Жовнірчик та ін. [1; 3; 6-7; 9-18; 22; 31-32; 36]. Водночас питання підвищення привабливості добровільних пенсійних

програм в умовах воєнного стану та євроінтеграційного курсу України потребують подальшого комплексного вивчення.

Мета роботи – на основі системного аналізу теоретичних засад, чинної правової бази та практичного стану пенсійного страхування в Україні виявити ключові проблеми розвитку системи добровільного пенсійного страхування та розробити комплекс науково обґрунтованих рекомендацій щодо підвищення її привабливості для громадян і роботодавців.

Для досягнення зазначеної мети в роботі поставлено такі завдання:

- 1) розкрити економічну сутність та здійснити видову класифікацію пенсійного страхування;
- 2) дослідити інституційно-правове забезпечення функціонування системи пенсійного страхування в Україні;
- 3) визначити суть та роль добровільного пенсійного страхування у системі соціального захисту населення;
- 4) оцінити сучасний стан розвитку системи державного пенсійного страхування в Україні;
- 5) проаналізувати діяльність недержавних пенсійних фондів в Україні;
- 6) оцінити роль страхових компаній в розвитку добровільного пенсійного страхування;
- 7) систематизувати сучасні проблеми та визначити перспективи розвитку добровільного пенсійного страхування;
- 8) обґрунтувати шляхи підвищення привабливості добровільних програм пенсійного страхування в Україні.

Об'єктом дослідження є система пенсійного страхування в Україні як багаторівневий соціально-економічний механізм забезпечення матеріального добробуту громадян у похилому віці. Предметом дослідження є економічні відносини, що виникають у процесі організації та розвитку добровільного пенсійного страхування між громадянами, роботодавцями, недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями та регуляторними органами в Україні.

Методологічна база дослідження охоплює загальнонаукові та спеціальні методи: аналізу і синтезу – для розкриття сутності та видової структури пенсійного страхування; порівняльного аналізу – при зіставленні показників діяльності НПФ, страховиків та міжнародних систем; статистичних методів – для обробки кількісних даних ПФУ і НБУ; SWOT-аналізу – при оцінці внутрішніх і зовнішніх чинників розвитку добровільного пенсійного страхування; сценарного прогнозного аналізу – при розробці прогнозів розвитку системи до 2030 року.

Інформаційно-аналітичну базу дослідження становлять: офіційні звіти Пенсійного фонду України за 2022–2025 роки; наглядова статистика Національного банку України щодо ринків недержавних пенсійних фондів і страхування життя; дані Національної асоціації страховиків України; матеріали відкритих аналітичних оглядів та наукових публікацій вітчизняних дослідників.

Науково-пізнавальне значення роботи полягає у систематизації та поглибленні теоретичних знань про сутність і функціонування системи добровільного пенсійного страхування, а також у комплексному виявленні й структуруванні проблем, що стримують розвиток третього рівня пенсійної системи України. Практичне значення отриманих результатів визначається можливістю використання обґрунтованих рекомендацій органами державної влади, регуляторами фінансового ринку, недержавними пенсійними фондами та страховими компаніями при розробці та реалізації заходів із підвищення охоплення населення добровільним пенсійним страхуванням.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг основного тексту становить близько 69 сторінок. Список використаних джерел налічує 37 найменувань наукових праць та нормативно-правових актів. Робота містить 14 таблиць та 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

1.1. Сутність та види пенсійного страхування

Пенсійне страхування є однією з ключових форм соціального захисту населення та відіграє надзвичайно важливу роль у забезпеченні фінансової стабільності громадян у період непрацездатності. У сучасних умовах демографічних трансформацій, зростання частки людей похилого віку в загальній структурі населення та загострення фінансових диспропорцій у системах перерозподільного пенсійного забезпечення, питання теоретичного осмислення сутності пенсійного страхування та його видової класифікації набуває особливої актуальності. Без чіткого розуміння змістовного наповнення цього поняття та механізмів його практичної реалізації неможливо сформулювати ефективні стратегії розвитку й реформування пенсійного забезпечення в країні.

Термін «пенсія» має латинське походження (*pensio* – платіж, плата) і традиційно розуміється як регулярна, переважно щомісячна, грошова виплата, що є формою матеріального забезпечення громадян. У сучасній науковій літературі пенсії трактується як щомісячні грошові виплати для компенсації громадянам заробітку (доходу), втраченого у зв'язку з досягненням встановленого законом віку, настанням інвалідності, утратою годувальника чи за іншими підставами [1].

У свою чергу, пенсійне страхування розглядається в кількох взаємопов'язаних аспектах: як соціально-економічна система, як фінансово-економічний механізм, а також як правовий інститут. Так, на думку А. П. Білоног, пенсійне страхування являє собою соціально-економічну систему взаємопов'язаних інфраструктурних елементів, учасників пенсійного захисту і пенсійних відносин, яка ґрунтується на страхових засадах, фінансовому

механізмі формування страхових пенсійних фондів, інвестування та подальшої виплати страхового відшкодування за умов настання страхового випадку та набуття права на пенсію. Ця дефініція дозволяє досягнути багатогранну природу пенсійного страхування, що поєднує в собі риси соціального захисту, фінансового інструменту та правового регулювання.

Водночас С. А. Мельніков трактує пенсійне страхування як особливу сферу регламентованих державою суспільних відносин щодо формування індивідуальних страхових фондів і прав шляхом сплати пенсійних внесків та надання за їхній рахунок довічної персональної грошової компенсації у випадку дожиття до пенсійного віку, настання інвалідності чи втрати годувальника членами сім'ї [1].

В контексті дослідження сутності поняття «пенсійне страхування» є його відмінності з пенсійним забезпеченням. Так, якщо пенсійне забезпечення являє собою вид соціального забезпечення, змістом якого є виплата непрацездатним громадянам щомісячних грошових виплат – пенсій, то пенсійне страхування – це лише одна з форм соціального забезпечення, яка передбачає акумуляцію та перерозподіл страхових внесків до пенсійних страхових фондів до отримувачів пенсій – застрахованим особам. Отже, ключова відмінність між цими поняттями полягає в тому, що пенсійне страхування є лише одним із засобів пенсійного забезпечення населення, але не вичерпує всіх його можливих форм (рис. 1.1).

Фундаментальною ознакою пенсійного страхування є те, що воно одночасно постає як складова системи соціального захисту населення та виступає окремим видом страхування. За класифікаційним підходом, пенсійне страхування належить до особистого страхування – сфери, в якій об'єктом страхових відносин є життя, здоров'я, працездатність і пенсійне забезпечення людини [1]. Таке страхування спрямоване на забезпечення захисту сімейних доходів громадян та на нагромадження ними коштів для підвищення рівня свого фінансового добробуту.

Соціальне страхування у широкому розумінні являє собою гарантовану державою систему заходів щодо матеріального забезпечення працездатного населення та членів їх сімей при хворобах, втраті працездатності, у старості, а також охорони здоров'я членів суспільства [Білоног, 2013]. Пенсійне ж страхування посідає в цій системі особливе місце, оскільки орієнтоване на довгостроковий захист від ризику настання пенсійного віку та пов'язаної з ним втрати трудового доходу застрахованими особами. Отже, ключова відмінність між соціальним, особистим та державним видами страхування полягає у суб'єктах страхування, формах його здійснення, джерелах фінансування та сфері поширення.



Рис. 1.1. Співвідношення між поняттями «пенсійне забезпечення» та «пенсійне страхування»

Джерело: побудовано автором з використанням можливостей III.

В свою чергу, за формою здійснення пенсійне страхування поділяється на два принципово різних за своєю природою види: обов'язкове та добровільне. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV, передбачено дві форми пенсійного страхування – обов'язкове державне пенсійне та добровільне недержавне

пенсійне страхування [ЗУ «Про ЗДОПС», 2003]. Обов'язкове пенсійне страхування полягає в тому, що сам факт укладення трудового договору чи реєстрації особи як суб'єкта підприємницької діяльності породжує зобов'язання сплачувати визначені законодавцем страхові внески незалежно від волі працівника чи роботодавця.

Добровільне пенсійне страхування, натомість, є видом особистого страхування на підставі відповідного договору між страховиком і дієздатним громадянином, за яким у разі настання пенсійного віку чи інших страхових подій громадянин має право на одержання додаткової пенсії за рахунок сплачених страхових внесків [1]. Принциповою відмінністю добровільного пенсійного страхування від обов'язкового є ощадний характер договору страхування, що передбачає повне повернення коштів страхувальнику з нарахованими відсотками, а також довгостроковий термін дії договору.

Слід зазначити, що пенсійне страхування як вид страхування пенсій нерідко ототожнюють зі страхуванням ренти. Вчений М. І. Карлін наголошував, що страхування пенсій – це вид особистого страхування і водночас різновид ренти, за якого страховик бере на себе зобов'язання виплачувати застрахованому в певному розмірі та з певною періодичністю пенсію протягом його життя або обумовленого строку, а страхувальник – сплачувати страхові внески [1]. Страхування ренти передбачає, що страхувальник вносить до страхової компанії певну суму, яку вона використовує для цілей інвестування; а після визначеного в договорі строку одержує відповідні виплати або сам страхувальник, або особа, на користь якої було укладено договір, або спадкоємці.

Сучасна теорія виокремлює також поняття пенсії з інвестиційним планом – вид пенсійного страхування, за якого застрахована особа поряд із щорічними виплатами одержує дохід від інвестування страхових резервів страховою компанією [1]. За такого виду страхування резерв внесків розміщується в цінних паперах, курс яких визначається ринковим шляхом, що дозволяє

учасникам системи брати участь у розподілі інвестиційного доходу і, відповідно, отримувати більший розмір пенсійних виплат.

Аналіз концептуальних підходів дозволяє виявити системоутворюючі ознаки пенсійного страхування як соціально-економічної категорії. Зокрема, дослідники М. М. Касьяненко, М. В. Гринюк та П. В. Цимбал узагальнили специфічні ознаки типової соціально-економічної системи, інтерпретація яких у пенсійній сфері дозволяє розкрити сутність пенсійного страхування через такі характеристики: цілеспрямованість (захист соціальної групи пенсіонерів), наявність специфічних функцій (накопичення, інвестування та здійснення пенсійних виплат), прагнення до самозбереження та самоуправління, інформативність, відкритість до зовнішнього середовища [1]. Кожна з цих характеристик відображає певну грань складної інституційної природи пенсійного страхування.

У контексті трирівневої побудови пенсійної системи, яку запроваджено у більшості розвинутих країн і закріплено в Україні, пенсійне страхування реалізується на кожному з рівнів у різних формах. Перший рівень – це солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на принципах солідарності та субсидування і здійснює виплату пенсій за рахунок коштів Пенсійного фонду України. Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування на персоніфікованих рахунках. Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення (далі - НПЗ), що ґрунтується на засадах добровільної участі [25]. Водночас, як показує аналіз особливостей функціонування пенсійної системи в нашій країні, на практиці в Україні реально функціонує лише перший рівень, тоді як другий і третій перебувають у стані становлення [18].

Класифікація видів пенсійного страхування є багаторівневою і здійснюється за різними критеріями: за характером участі (обов'язкове/добровільне), за рівнем у пенсійній системі (перший/другий/третій рівень), за суб'єктом страхування (державне/недержавне), за механізмом

фінансування (розподільне/накопичувальне/змішане). Ці класифікаційні ознаки нерідко перетинаються, проте кожна з них відображає певний аспект організації пенсійних відносин в суспільстві.

Таблиця 1.1

Класифікація видів пенсійного страхування

Класифікаційна ознака	Вид пенсійного страхування	Характеристика
За характером участі	Обов'язкове	Участь є юридично обов'язковою; внески встановлені законодавством для всіх суб'єктів трудових відносин
	Добровільне	Участь ґрунтується на вільному волевиявленні; регулюється договором страхування між страховиком і страхувальником
За суб'єктом управління	Державне	Здійснюється Пенсійним фондом України; фінансується за рахунок ЄСВ та державних субсидій
	Недержавне	Здійснюється НПФ, страховими компаніями зі страхування життя та банківськими установами
За механізмом фінансування	Розподільне (солідарне)	Внески поточно зайнятих спрямовуються на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам; перший рівень пенсійної системи
	Накопичувальне	Формування індивідуальних пенсійних рахунків; другий та третій рівні пенсійної системи
	Змішане	Поєднання елементів розподільного та накопичувального підходів у межах однієї системи
За рівнем у пенсійній системі	Перший рівень	Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування
	Другий рівень	Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування
	Третій рівень	Система недержавного пенсійного забезпечення на добровільних засадах

Джерело: складено автором на основі [1; 16; 28]

Наведена класифікація (табл. 1.1) відображає багатовимірну природу пенсійного страхування та охоплює всі основні форми його прояву в сучасних

пенсійних системах. При цьому важливо підкреслити, що різні класифікаційні підходи не є взаємовиключними – вони взаємодоповнюють один одного, утворюючи комплексне розуміння системи пенсійного страхування.

Розподільне (солідарне) пенсійне страхування засноване на принципі міжпоколінної солідарності: внески поточно зайнятих працівників безпосередньо спрямовуються на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам. Ця модель добре функціонувала в умовах сприятливої демографічної ситуації, однак в епоху старіння населення і зменшення коефіцієнта підтримки (співвідношення працюючих до пенсіонерів) дедалі більше зазнає структурних навантажень [11]. В свою чергу, накопичувальне пенсійне страхування, навпаки, ґрунтується на персоніфікації пенсійних відносин: кожен учасник формує власні пенсійні заощадження на індивідуальному рахунку, а розмір майбутньої пенсії залежить від суми накопичених коштів та отриманого інвестиційного доходу.

Принципові особливості страхування пенсій, що відрізняють цей вид від інших форм страхування, охоплюють такі характеристики: ощадний характер договору страхування, довгостроковий термін його дії, одноразова або систематична сплата страхових премій, а також довічний або обмежений у часі характер страхових виплат. До видів страхування пенсій у світовій практиці належать змішане страхування життя, пенсійне страхування з інвестиційним планом, страхування довічної ренти (ануїтети) та інші похідні форми [1].

Отже, пенсійне страхування є складною і багатогранною соціально-економічною системою, що поєднує в собі риси соціального захисту, фінансового механізму та правового інституту. Воно реалізується у двох основних формах – обов'язковій та добровільній – і відіграє ключову роль у забезпеченні матеріального добробуту громадян після досягнення пенсійного віку. Розуміння сутності та видової різноманітності пенсійного страхування є необхідною передумовою для аналізу стану та перспектив розвитку пенсійної системи України в умовах сучасних демографічних та соціально-економічних викликів.

1.2. Інституційно-правове забезпечення функціонування системи пенсійного страхування в Україні

Ефективне функціонування системи пенсійного страхування є неможливим без належного інституційно-правового забезпечення. Під інституційно-правовим забезпеченням пенсійного страхування слід розуміти сукупність правових норм, що регулюють пенсійні відносини, а також систему органів і організацій, уповноважених здійснювати управлінські, контрольні та виконавчі функції у цій сфері. В Україні система пенсійного страхування формувалась поетапно – від перших нормативних актів незалежної держави до прийняття сучасного пенсійного законодавства, яке закріпило трирівневу модель пенсійного забезпечення.

Конституційну основу системи пенсійного забезпечення становить стаття 46 Конституції України, яка гарантує громадянам право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [12]. Зазначена норма слугує основоположним принципом, на якому будується вся система пенсійного страхування в Україні.

Основним спеціальним законодавчим актом у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV, що набрав чинності у 2004 році [25]. Цим Законом запроваджена трирівнева система пенсійного забезпечення в Україні, що включає: солідарну систему (перший рівень), накопичувальну систему обов'язкового державного пенсійного страхування (другий рівень) та систему недержавного пенсійного забезпечення, основу якого складає добровільне накопичувальне пенсійне страхування (третій рівень) (рис. 1.2). Закон визначає принципи пенсійного

страхування, порядок набуття права на пенсію, механізми фінансування та управління пенсійними коштами.



Рис. 1.2. Рівні пенсійного страхування в Україні

Важливим елементом правового регулювання третього рівня пенсійної системи є Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV [27]. Цей нормативний акт регулює правові, економічні та організаційні засади недержавного пенсійного забезпечення, визначає порядок створення недержавних пенсійних фондів (далі - НПФ), умови участі в них, вимоги до управління пенсійними активами, а також встановлює порядок виплати пенсій із НПФ. Закон закріпив правову базу для функціонування трьох основних суб'єктів третього рівня: НПФ, страхових компаній зі страхування життя та банківських установ.

Крім того, важливим законодавчим актом у системі правового регулювання пенсійних відносин є Закон України «Про страхування» від 18 листопада 2021 року № 1909-IX, який містить норми щодо добровільного пенсійного страхування як виду особистого страхування [30]. Закон визначає засади страхової діяльності в Україні, вимоги до страховиків, умови ліцензування та нагляду у сфері страхування. У контексті пенсійного страхування особлива увага приділяється страхуванню довічної пенсії (довічних анuitетів), умови укладення та виконання договорів якого докладно

регламентовані як Законом «Про страхування», так і Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Суттєве значення для системи пенсійного страхування має також законодавство про єдиний соціальний внесок. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI регулює порядок нарахування та сплати ЄСВ, що є основним джерелом фінансування Пенсійного фонду України [26]. Ставка ЄСВ, порядок його адміністрування та розподілу між різними видами загальнообов'язкового соціального страхування безпосередньо впливають на фінансову стійкість солідарної пенсійної системи.

Окремим блоком нормативно-правового регулювання пенсійного страхування в нашій країні є норми Податкового кодексу України, що визначають систему оподаткування суб'єктів пенсійного страхування та учасників НПФ. Від ефективності цих норм багато в чому залежить привабливість недержавного пенсійного страхування для фізичних осіб та роботодавців. Як зазначають дослідники Т. В. Мединська та І. Л. Боднарюк, зміни в системі оподаткування суб'єктів ринку фінансових послуг, запроваджені з прийняттям Податкового кодексу України, суттєво вплинули на розвиток недержавного пенсійного страхування [15].

Як підсумок, основні нормативно-правові акти у сфері пенсійного страхування в Україні систематизовано в таблиці 1.2.

В свою чергу, ключовим елементом інституційної системи пенсійного страхування є Пенсійний фонд України (ПФУ) – центральний орган виконавчої влади, що здійснює управління в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. ПФУ є головним розпорядником бюджету загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Основними функціями ПФУ є: збирання та акумуляція страхових внесків, ведення персоніфікованого обліку застрахованих осіб, призначення та виплата пенсій, а також контроль за правильністю нарахування і сплати ЄСВ. Романовська Ю. підкреслює, що Пенсійний фонд України є фундаментом пенсійного захисту в

країні, проте в умовах повномасштабного вторгнення функціонування солідарної системи суттєво ускладнилося через зростаючі диспропорції між кількістю платників і отримувачів пенсій [31].

Таблиця 1.2

Основні нормативно-правові акти у сфері пенсійного страхування в Україні

Нормативно-правовий акт	Дата / № акту	Регульований аспект
Конституція України	28.06.1996	Право громадян на соціальний захист (ст. 46)
ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»	09.07.2003 № 1058-IV	Трирівнева система; перший та другий рівні пенсійного забезпечення
ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення»	09.07.2003 № 1057-IV	Правові засади НПФ; третій рівень системи
ЗУ «Про страхування»	07.03.1996 № 85/96-ВР	Добровільне пенсійне страхування; страхування довічної пенсії
ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску...»	08.07.2010 № 2464-VI	Порядок нарахування та сплати ЄСВ – основного джерела фінансування ПФУ
Податковий кодекс України	02.12.2010 № 2755-VI	Оподаткування внесків і виплат у системі НПЗ; податкові стимули для учасників
ЗУ «Про пенсійне забезпечення»	05.11.1991 № 1788-XII	Окремі види пенсій (спеціальні, соціальні)

Джерело: складено автором на основі [12; 25-27; 30]

Органом державного регулювання у сфері ринків фінансових послуг, включаючи НПФ та страхові компанії, є Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (далі - НКЦПФР) та Національний банк України (далі - НБУ). У 2020 році в результаті так званого «спліту» регуляторів повноваження з нагляду за НПФ та страховими компаніями зі страхування життя перейшли до НБУ [7]. Таким чином, сьогодні НБУ здійснює ліцензування, нагляд та регулювання діяльності страховиків та адміністраторів НПФ, а НКЦПФР – регулювання ринку цінних паперів, в які інвестуються пенсійні активи.

Важливою складовою інституційної системи є суб'єкти третього рівня пенсійної системи: НПФ, страхові компанії зі страхування життя та банківські установи.

Недержавні пенсійні фонди поділяються на корпоративні (засновані роботодавцями), професійні (засновані об'єднаннями за видами діяльності) та відкриті (доступні для будь-яких осіб) [27]. В свою чергу, страхові компанії зі страхування життя здійснюють пенсійне страхування через укладення договорів страхування довічної пенсії та накопичувального страхування. Крім того, банківські установи беруть участь у системі недержавного пенсійного забезпечення через відкриття пенсійних депозитних рахунків.

Важливо підкреслити, що пенсійна реформа в Україні, проведена в 2017 році, внесла суттєві зміни до системи вітчизняного пенсійного законодавства, які були спрямовані на підвищення фінансової стійкості ПФУ та розширення накопичувальної складової пенсійної системи. Зокрема, було підвищено вимоги до страхового стажу для призначення пенсії, запроваджено нові формули розрахунку пенсії, а також передбачено поетапний перехід до накопичувальної системи другого рівня [11]. Водночас запровадження обов'язкового другого рівня поки так і не відбулось у повному обсязі через складність демографічних та економічних умов в нашій державі, а також через повномасштабне вторгнення з боку РФ у 2022 році.

В цілому інституційно-правове середовище пенсійного страхування в Україні характеризується наявністю кількох ключових проблем. По-перше, система другого рівня фактично не функціонує – обов'язкова накопичувальна система так і не була запроваджена на практиці, попри понад двадцятирічне юридичне закріплення відповідних норм [18]. По-друге, нормативно-правове регулювання третього рівня залишається недостатньо стимулюючим для масової участі громадян та роботодавців у недержавному пенсійному страхуванні. По-третє, в умовах воєнного стану та демографічних зрушень (еміграція, зменшення кількості платників ЄСВ) правова система пенсійного страхування потребує адаптації до нових викликів.

Слід також відмітити що важливою складовою нормативно-правового забезпечення пенсійного страхування в Україні є євроінтеграційна компонента. Так, відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ратифікованої у вересні 2014 р., наша держава взяла на себе зобов'язання щодо поступового зближення свого законодавства у сфері соціального захисту з нормами та стандартами Євросоюзу [29]. Це включає, зокрема, впровадження сучасних механізмів управління пенсійними активами, підвищення прозорості пенсійної системи та розвиток накопичувальних схем. Як наслідок, розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення, який відповідає кращим європейським практикам, є стратегічно важливим напрямом реформування пенсійної системи України [22].

Отже, інституційно-правове забезпечення функціонування системи пенсійного страхування в Україні є багаторівневою системою, що включає конституційні норми, спеціальне пенсійне законодавство, нормативні акти щодо ЄСВ та оподаткування, а також регуляторні вимоги до суб'єктів фінансового ринку. Незважаючи на наявність розгалуженої правової бази, система потребує подальшого вдосконалення з метою стимулювання розвитку добровільного пенсійного страхування та запровадження ефективно функціонуючого другого рівня накопичувальної системи.

1.3. Суть та роль добровільного пенсійного страхування у соціальному захисті населення

Добровільне пенсійне страхування, що становить третій рівень пенсійної системи України, є важливим інструментом забезпечення фінансової безпеки громадян у старості та суттєвим доповненням до обов'язкової державної системи. Зростання уваги науковців і практиків до цього сегменту пенсійної системи зумовлене об'єктивними процесами: структурними обмеженнями солідарної системи, демографічним старінням населення, низьким розміром

пенсій у рамках першого рівня та необхідністю диверсифікації джерел пенсійного доходу.

Система недержавного пенсійного забезпечення (далі - НПЗ) ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання пенсійних виплат, що доповнюватимуть пенсію з обов'язкової державної системи [27]. Добровільне пенсійне страхування за своєю суттю є механізмом довгострокового накопичення коштів, що дозволяє учасникам формувати власний пенсійний капітал завдяки регулярним внескам та їх інвестуванню на фінансових ринках.

Загалом, аналізуючи суть системи НПЗ, слід підкреслити, що вона визначається як третій рівень пенсійної системи, який передбачає добровільну участь населення у формуванні пенсійних заощаджень на додаток до обов'язкової накопичувальної системи через використання інструментів фінансового ринку [22]. Отже, наявність розвиненої системи НПЗ дозволяє більш гнучко й ефективно управляти пенсійними заощадженнями, диверсифікувати пенсійні накопичення, а також обирати інвестиційну стратегію залежно від індивідуальних потреб і вподобань учасника.

Важливою характеристикою добровільного пенсійного страхування є його функціональна роль у системі соціального захисту населення. Захисна функція полягає у забезпеченні учаснику системи НПЗ додаткового доходу у похилому віці понад розмір державної пенсії. Накопичувальна функція виражається у формуванні пенсійного капіталу через регулярні внески та їх капіталізацію. Інвестиційна функція відображається у тому, що пенсійні активи інвестуються у різноманітні фінансові інструменти, забезпечуючи зростання накопичень і захист від інфляції [11].

Крім того, система добровільного пенсійного страхування виконує важливу макроекономічну функцію – вона є потужним джерелом довгострокових інвестиційних ресурсів для національної економіки. Зарубіжний досвід свідчить, що пенсійні активи недержавних фондів слугують ключовим джерелом фінансування довгострокових інвестицій у реальний

сектор економіки та інфраструктуру [3]. Зварич О. І. та Волошин В. В. наголошують, що недержавне пенсійне страхування реально здатне мінімізувати негативний вплив демографічних та інших ризиків, пов'язаних із погіршенням загальноекономічної ситуації, і стати передумовою для збереження достойного рівня життя громадян, а також джерелом довгострокових інвестиційних ресурсів для відновлення економіки [7].

У світовій практиці виокремлюють кілька базових моделей добровільної участі в системі НПЗ: індивідуальна участь (фізична особа самотійно відкриває пенсійний рахунок і здійснює внески), корпоративна участь (роботодавець здійснює внески на рахунки своїх працівників у рамках корпоративного пенсійного плану), а також змішана модель (комбінація внесків роботодавця і працівника) [10]. Корпоративне пенсійне страхування, за дослідженням Лепетан І., є особливо перспективним напрямом, оскільки дозволяє роботодавцям використовувати пенсійні програми як елемент мотиваційного пакету, залучаючи та утримуючи кваліфіковані кадри [14].

Суб'єктами системи добровільного пенсійного страхування в Україні є: вкладники (особи, що здійснюють внески), учасники (особи, на накопичувальних рахунках яких формуються кошти), а також фінансові посередники – НПФ, страхові компанії зі страхування життя та банківські установи. Порівняльна характеристика та відмінності у діяльності вказаних видів фінансових посередників в межах системи пенсійного забезпечення в нашій країні наведена в таблиці 1.3.

В межах дослідження встановлено, що сучасний стан добровільного пенсійного страхування в Україні характеризується домінуванням недержавних пенсійних фондів як основного інституту третього рівня. НПФ поділяються за типом на: відкриті (для будь-яких осіб), корпоративні (для працівників певних підприємств або галузей) та професійні (для осіб певних професій) [27]. Кожен тип має свої особливості управління, ризикового профілю та інвестиційної стратегії, що дозволяє задовольнити різноманітні потреби учасників. В цілому недержавні пенсійні фонди виступають інструментом довгострокового

накопичення, що дозволяє диверсифікувати джерела майбутніх пенсійних виплат і підвищити їхню передбачуваність [32].

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика фінансових посередників в межах системи недержавного пенсійного забезпечення

Критерій	НПФ	Компанії зі страхування життя	Банки
Вид договору	Пенсійний контракт / пенсійна схема	Договір пенсійного страхування	Депозитний пенсійний рахунок
Особа, на користь якої сплачуються внески	Учасник недержавного пенсійного фонду	Застрахована особа	Вкладник
Пенсійні кошти	Сума зобов'язань у грошовому вираженні пенсійного фонду перед учасником	Страхові резерви з договорів пенсійного страхування	Розмір вкладів
Види пенсійних виплат	Пенсія на визначений строк	Довічна пенсія (довічний анuitет)	Одноразова пенсійна виплата
	Одноразова пенсійна виплата	Пенсія на визначений строк (страховий анuitет) із гарантованим строком виплат і без нього	
	Учасник фонду в разі обрання довічного анuitету укладає договір страхування довічної пенсії зі страховиком життя	Одноразова пенсійна виплата	
Вид забезпечення	Пенсійний контракт як вид цивільного зобов'язання шляхом укладання пенсійного контракту з недержавним пенсійним фондом	Пенсійне страхування як вид особистого страхування, що забезпечується договором страхування життя	Пенсійний вклад як вид цивільного забезпечення шляхом відкриття пенсійного рахунку в банку

Джерело: складено автором на основі [22]

Страхові компанії зі страхування життя є другим за значимістю суб'єктом системи добровільного пенсійного страхування. Основною перевагою страхових компаній порівняно з НПФ є те, що наявність ліцензованих страховиків забезпечує більший ступінь захисту накопичень учасника, оскільки страхові компанії мають вищі вимоги до резервування та несуть додаткову відповідальність за виконання зобов'язань за договором. Крім того, є вітчизняні наукові дослідження, де проведено розрахунок пенсії у страховій компанії як альтернативного способу довгострокового накопичення та аргументовано

переваги страхової системи пенсійного забезпечення порівняно з наявними моделями [13].

В цілому роль добровільного пенсійного страхування у системі соціального захисту населення визначається передусім здатністю забезпечити такий коефіцієнт заміщення доходу пенсією, який є прийнятним з точки зору підтримання звичного рівня добробуту пенсіонера. При цьому ключовими критеріями ефективної пенсійної системи є достатність, стійкість, надійність та доступність за витратами [3]. Адже добровільне пенсійне страхування, доповнюючи обов'язкову систему, підвищує достатність пенсійного доходу та зменшує залежність пенсіонера виключно від розміру державної пенсії.

Важливим аспектом оцінки ролі добровільного пенсійного страхування є аналіз чинників, що стримують масову участь громадян у цій системі. Дослідники виокремлюють такі основні перешкоди: низький рівень фінансової грамотності населення, недостатня довіра до фінансових інститутів внаслідок численних фінансових криз, відносно низький рівень доходів значної частини населення, а також недостатня стимулююча роль податкової системи [10]. Лише незначна частка українців систематично бере участь у програмах НПЗ, що різко контрастує з рівнем охоплення у розвинутих країнах ЄС.

З метою стимулювання добровільної участі в пенсійних програмах, законодавство України передбачає певні податкові пільги для фізичних осіб та юридичних осіб-роботодавців. Фізичні особи мають право на податкову знижку на суму пенсійних внесків, здійснених за договорами НПЗ, у встановлених межах. Однак, ці механізми поки що не мають відчутного стимулюючого ефекту, оскільки встановлені ліміти є недостатніми, а процедура отримання пільги є ускладненою [15].

Значну роль у системі добровільного пенсійного страхування відіграють корпоративні пенсійні програми – добровільні ініціативи роботодавців зі здійснення внесків на користь своїх працівників у рамках НПФ або страхових програм. В умовах конкуренції за кваліфікований персонал корпоративне пенсійне страхування може стати важливим елементом соціального пакету, що

забезпечує як додаткову мотивацію працівників, так і підвищення рівня їх соціального захисту [14]. Поширення практики укладати договори пенсійного страхування роботодавцями дозволило б створити додаткове джерело пенсійних виплат і знизило б фінансове навантаження на бюджет України.

Зарубіжний досвід функціонування добровільного пенсійного страхування демонструє, що найбільш ефективні системи НПЗ формуються в країнах, де держава забезпечує чіткий і стабільний правовий та регуляторний режим, привабливі податкові стимули, надійну систему захисту пенсійних накопичень, а також активно сприяє підвищенню фінансової грамотності населення. Зокрема, країни ЄС з найвищим охопленням населення добровільним пенсійним страхуванням (Нідерланди, Данія, Швеція) характеризуються розвиненою інвестиційною інфраструктурою та мінімальним адміністративним навантаженням на учасників [3].

Ключовою передумовою ефективного функціонування добровільного пенсійного страхування є довіра населення до інститутів НПЗ. Зі свого боку, цифровізація пенсійних процесів і підвищення прозорості управління пенсійними активами є важливими чинниками відновлення довіри громадян до системи [16]. Як наслідок, впровадження цифрових технологій в сучасних умовах дозволяє учасникам НПЗ у режимі реального часу відстежувати стан своїх накопичень, отримувати інформацію про результати інвестування та прогнозувати майбутні пенсійні виплати.

Особливе місце у системі добровільного пенсійного страхування посідає соціальна функція. Так, добровільне пенсійне страхування, ґрунтуючись на принципах добровільної участі, забезпечує застрахованій особі після виходу на пенсію отримання, крім пенсії за обов'язковим державним страхуванням, додаткової пенсії шляхом добровільних пенсійних внесків [11].

Загалом проведений аналіз дозволив виявити та систематизувати ключові функції добровільного пенсійного страхування в системі соціального захисту населення, подані в таблиці 1.4.

Функції добровільного пенсійного страхування в системі соціального захисту населення

Функція	Зміст функції	Результат реалізації
Захисна	Забезпечення додаткового доходу у похилому віці понад державну пенсію	Підвищення коефіцієнта заміщення доходу; мінімізація ризику бідності пенсіонерів
Накопичувальна	Формування пенсійного капіталу через регулярні внески та їх капіталізацію	Зростання обсягу пенсійних накопичень; персоніфікація пенсійних прав
Інвестиційна	Розміщення пенсійних активів у фінансові інструменти для отримання інвестиційного доходу	Захист накопичень від інфляції; отримання додаткової доходності для учасників
Стимулююча	Заохочення громадян до довгострокового заощадження та фінансового планування	Підвищення фінансової грамотності; зростання норми заощаджень домогосподарств
Макроекономічна	Акумуляція довгострокових інвестиційних ресурсів для розвитку економіки	Фінансування реального сектору; підвищення рівня капіталізації фінансового ринку
Соціально-стабілізуюча	Зниження навантаження на державну пенсійну систему та державний бюджет	Зменшення дефіциту ПФУ; підвищення фінансової стійкості солідарної системи

Джерело: складено автором на основі [22; 7; 32; 14; 36]

Аналіз функцій добровільного пенсійного страхування свідчить про те, що воно є не просто доповненням до обов'язкової системи, а самостійним і стратегічно важливим інструментом соціального захисту та економічного розвитку країни. Особливо важливою видається макроекономічна функція: сформовані в рамках НПЗ пенсійні активи можуть стати ключовим джерелом довгострокового фінансування відновлення та розвитку національної економіки після завершення воєнних дій.

Водночас, для реального зближення пенсійної системи України з європейськими стандартами необхідно модернізувати систему державного управління у сфері пенсійного забезпечення, подолати тіньову економіку,

створити умови для стимулювання економічно активного населення та реалізувати ініціативу щодо запровадження накопичувальної обов'язкової державної пенсійної системи [6]. Ці завдання у комплексі з розвитком добровільного пенсійного страхування мають забезпечити якісно новий рівень пенсійного захисту громадян України.

Таким чином, добровільне пенсійне страхування є одночасно фінансовим механізмом (для формування та примноження пенсійних заощаджень), соціальним інститутом (для підвищення рівня захисту громадян у похилому віці) та макроекономічним інструментом (для залучення довгострокового інвестиційного капіталу в національну економіку). Визнання і практичне використання всіх цих аспектів є необхідною умовою для розробки ефективних стратегій розвитку добровільного пенсійного страхування в Україні в умовах сучасних викликів. Проведений аналіз теоретичних засад дав змогу сформулювати понятійно-категоріальний апарат дослідження, що стане підґрунтям для аналізу сучасного стану пенсійного страхування в Україні у наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Оцінка стану розвитку системи державного пенсійного страхування в Україні

Як відомо, пенсійне страхування в Україні функціонує в умовах одночасної дії кількох системних викликів: демографічного старіння населення, тривалого збройного конфлікту, масштабної зовнішньої трудової міграції та хронічного дефіциту бюджету ПФУ. Зважаючи на це, оцінка загального стану розвитку системи пенсійного страхування в нашій країні потребує комплексного дослідження динаміки як кількісних, так і якісних параметрів її функціонування з метою виявлення ключових тенденцій та проблемних аспектів, що потребують невідкладного реформування.

Більшість науковців та практиків погоджуються, що фундаментальним чинником, який визначає сучасний стан і перспективи солідарного рівня пенсійної системи в Україні є демографічна ситуація. Так, впродовж 2022–2025 років загальна кількість пенсіонерів в Україні стабільно скорочувалась: з 10 841,1 тис. осіб на початок 2022 року до 10 167,2 тис. осіб на початок 2026 року – тобто зменшилась на 674,0 тис. осіб, або на 6,2%. Середньорічне скорочення становило близько 165–175 тис. осіб. Водночас, незважаючи на стабільне скорочення загальної кількості пенсіонерів, обсяг пенсійних виплат, які здійснив ПФУ за рахунок свого бюджету, за цей період щороку зростав (рис. 2.1). Основною причиною такої ситуації є підвищення середнього розміру пенсій та збільшення частки пенсіонерів із більш тривалим страховим стажем [8].

Динаміка середнього розміру пенсії відображає поєднання ефектів планових та позапланових підвищень, здійснених Кабінетом Міністрів України протягом 2022–2025 років. З 3 991,53 грн. на початку 2022 року він зріс до 4 622,59 грн. на початку 2023 року (+15,8%), до 5 385,25 грн. на початку 2024

року (+16,5%) та до 5 789,05 грн.. на початку 2025 року (+7,5%). Уповільнення темпу зростання у 2024–2025 роках зумовлено складністю бюджетного середовища в умовах воєнного часу та необхідністю балансування між підвищенням пенсій і підтриманням фінансової стійкості ПФУ. Мінімальний розмір пенсії за віком за аналізований період зріс із 1 934,00 грн. на початку 2022 року до 2 595,00 грн. на початок 2025 року [8].

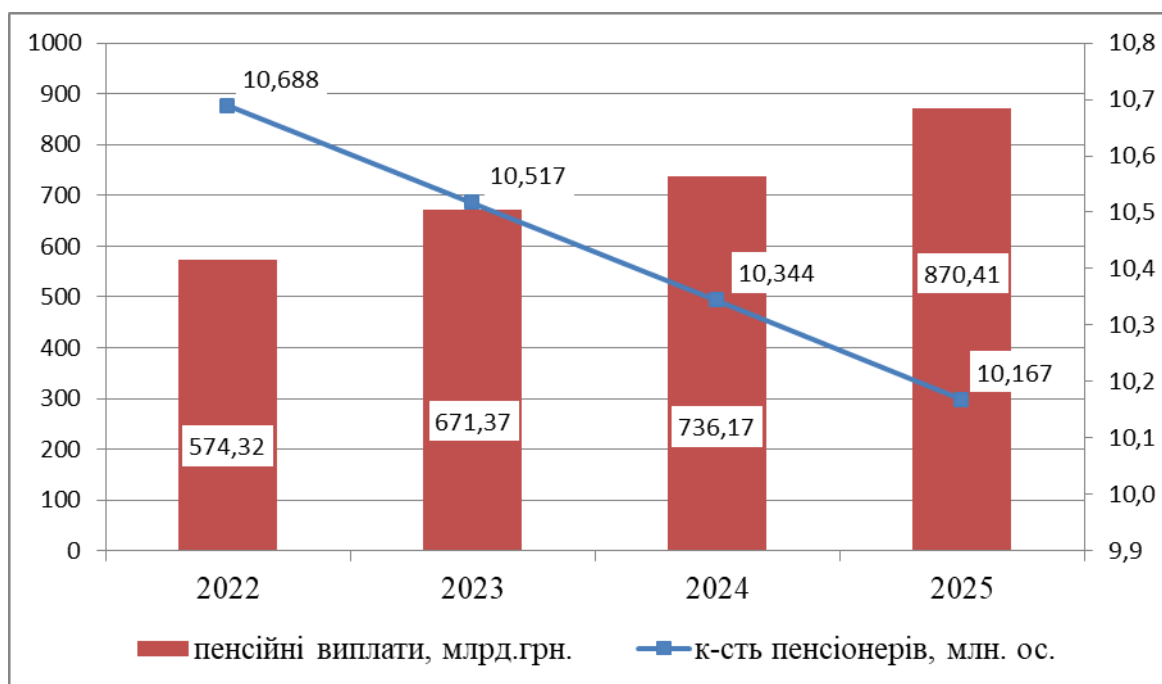


Рис. 2.1. Динаміка чисельності пенсіонерів та суми пенсійних виплат з бюджету ПФУ впродовж 2022-2025 рр.

Джерело: за даними звітів ПФУ за 2022-2025 рр.

Поряд з тим, реальна купівельна спроможність отримуваних пенсій пенсіонерами за рахунок коштів ПФУ впродовж останніх років є значно меншою, ніж свідчать номінальні показники. За даними Державної служби статистики, індекс споживчих цін у 2022 році становив 126,6%, у 2023 – 111,7%, у 2024 – 112,0%, у 2025 – 108,0%. Це означає, що номінальне підвищення пенсій лише частково компенсувало інфляційне знецінення. Реальний коефіцієнт заміщення – відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати – залишається в межах 35–40%, що є суттєво нижчим від нормативу МОП у 55% і середнього рівня ЄС у 57,6% [3].

Іншою структурною проблемою солідарної пенсійної системи в Україні є негативні тенденції погіршення співвідношення між застрахованими особами та пенсіонерами. Так, що якщо у 2018 році кількість застрахованих осіб становила 13 191,5 тис., то вже у на початок 2022 року вона скоротилася до 10 822,9 тис. – тобто майже на 2,4 млн.. осіб. Відновлення зайнятості після першого шоку повномасштабного вторгнення відбувалося теж поступово: у грудні 2025 року загальна чисельність застрахованих осіб становила 10,7 млн.. осіб [8].

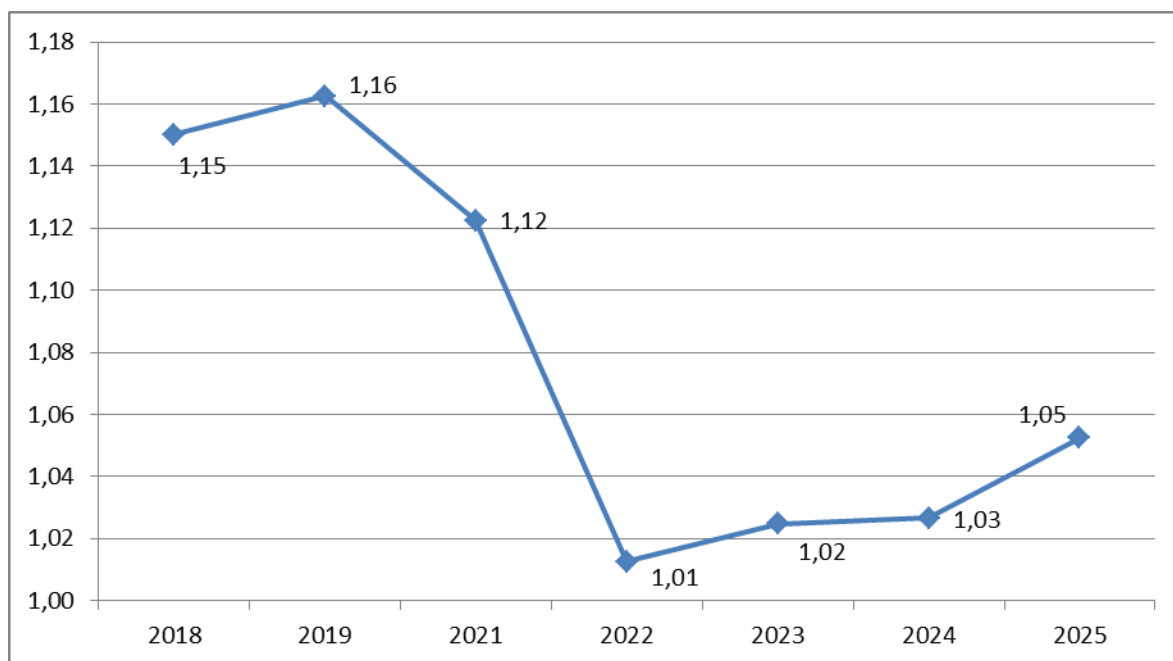


Рис. 2.2. Співвідношення кількості пенсіонерів та застрахованих осіб впродовж 2018-2025 рр.

Джерело: за даними звітів ПФУ за 2022-2025 рр.

Як наслідок, якщо до початку повномасштабного вторгнення (2021 р.) на одного пенсіонера в Україні припадало близько 1,12 застрахованих осіб та в умовах воєнного конфлікту у 2022 році зазначене співвідношення суттєво погіршилось і, за різними оцінками, тимчасово знизилось до 1,0–1,1:1 (рис. 2.2). То уже у 2025 році воно поступово відновилося до приблизно 1,05:1. Це означає, що на кожного пенсіонера в системі припадало лише одна застрахована особа, що підтверджує структурну нестійкість солідарної моделі. Для порівняння, стандартне співвідношення, за якого солідарна система

вважається фінансово самодостатньою, згідно оцінками експертів, становить близько 3 до 1 [31].

Як відомо, критично важливим показником для фінансової стійкості солідарної пенсійної системи є кількість платників ЄСВ. Так, станом на 01.01.2026 на обліку Державної податкової служби України перебувало 2 796,4 тис. платників ЄСВ, що на 30,6 тис. менше порівняно з початком 2025 року та на 38,3 тис. – з початком 2024 року. [8]. Водночас, якщо порівнювати з початком 2022 року – то кількість платників ЄСВ навіть зросла (рис. 2.3).

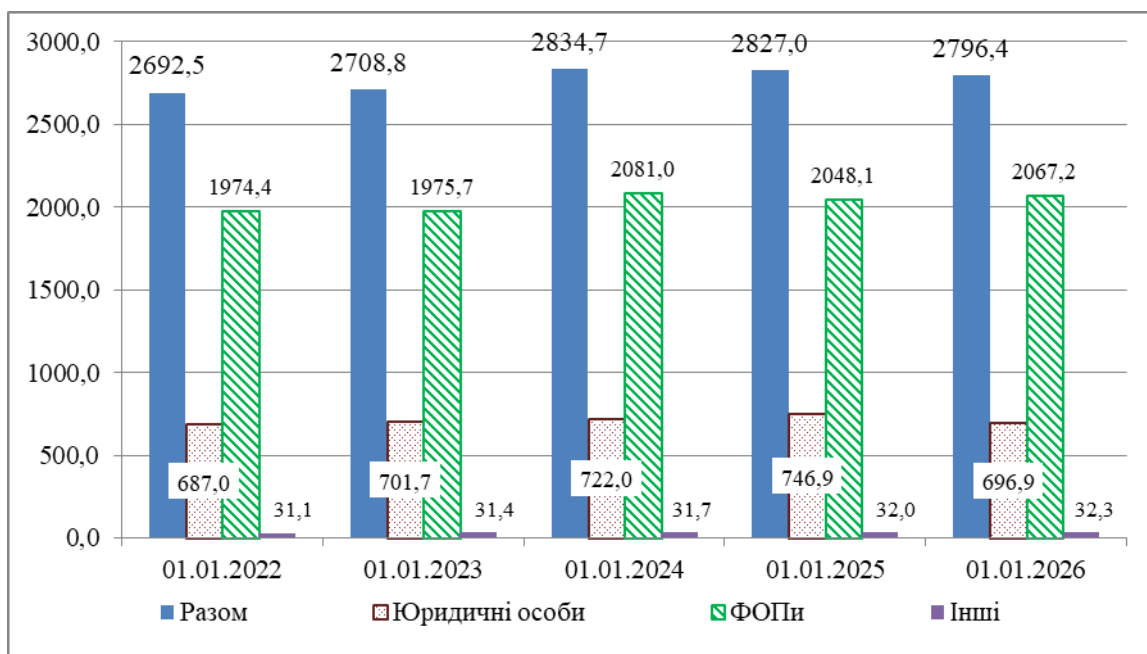


Рис. 2.3. Динаміка кількості платників єдиного внеску, тис. осіб

Джерело: за даними звітів ПФУ за 2022-2025 рр.

Ключовим драйвером зростання цього показника в останні роки стало зростання чисельності зареєстрованих платників ЄСВ – фізичних осіб-підприємців (з 1974,4 тис. осіб – на початок 2022 р. до 2067,2 тис. осіб – на початок 2026 р.). Водночас, негативною є тенденція стабільного скорочення кількості платників ЄСВ, починаючи з початку 2024 року.

Однією з вагомих причин вказаної проблеми є суттєві масштаби тіньової зайнятості в нашій країні, за якої доходи офіційно не декларуються та ЄСВ не сплачується. Так, за різними оцінками, частка тіньової зайнятості в Україні до початку повномасштабного вторгнення становила 30–40% сукупної зайнятості.

Зокрема, якщо загальна чисельність застрахованих осіб на початок 2026 року становила 10,7 млн.. осіб, з яких найманих працівників – 8,9 млн.. осіб. При цьому 1 350,6 тис. найманих працівників (або 15,2 % від загальної кількості) отримували заробітну плату менше мінімальної (8 000 грн.), що свідчить про збереження значного рівня тіньової зайнятості [8].

Таким чином, детінізація заробітних плат та легалізація зайнятості є одним з пріоритетних напрямів підвищення фінансової стійкості ПФУ. На думку науковців, легалізація 15–20% «тіньових» зайнятих суттєво збільшила б надходження ЄСВ без підвищення його ставки [6]. Так, серед зусиль із детінізації зайнятості у 2025 році ПФУ спільно з Держпраці провів роботу, у результаті якої було легалізовано 76,5 тис. робочих місць, що додатково залучило 143,2 млн.. грн. ЄСВ. Попри ці здобутки, масштаб тіньової зайнятості залишається значним: за оцінками, значна частина зайнятих продовжує отримувати зарплату у конвертах, що безпосередньо підриває фінансову стійкість солідарної пенсійної системи [31].

Загалом аналіз показників діяльності ПФУ, наведений у табл. 2.1, дозволяє виявити інші ключові тенденції першого рівня пенсійної системи в Україні за аналізований період.

1) відбулось зростання коефіцієнта заміщення - показника, який показує, який відсоток від заробітної плати становить майбутня пенсія - з 34% у 2022 до 37% у 2025 році, що вказує на певне покращення даного відносного показника, хоча абсолютний рівень залишається далеким від міжнародних стандартів. Основною причиною цього стало впровадження результатів пенсійна реформи у 2017 році, яка внесла суттєві зміни до пенсійної системи нашої країни. Ключовими елементами цієї реформи були: поступове підвищення вимог до страхового стажу для призначення пенсії (до 35 років до 2028 р.); запровадження нової формули розрахунку пенсії з урахуванням страхового стажу, коефіцієнта заробітку та середньої зарплати; а також відміна спеціальних пенсій для певних категорій держслужбовців. Загалом пенсійна

реформа 2017 року стала першим реальним кроком до впровадження страхових принципів у вітчизняну пенсійну систему після тривалого застою [11].

Таблиця 2.1

**Основні показники функціонування Пенсійного фонду України
у 2022–2025 роках**

Показник	2022	2023	2024	2025
Кількість пенсіонерів, тис. осіб	10 688	10 517	10 344	10 167
Середній розмір пенсії, грн.	4 622,59	5 385,25	5 789,05	6 150,0
Мінімальна пенсія за віком, грн.	1 934,0	2 093,0	2 361,0	2 595,0
Загальна сума виплат пенсій, млрд. грн.	574,3	671,4	736,2	810,4
Нові призначені пенсії, тис. осіб	390,9	434,8	436,0	430,0
Індексація пенсій (1 березня), %	+9,5	+11,2	+12,4	+8,3
Коефіцієнт заміщення, %	34	35	36	37
Частка трансфертів із держбюджету, %	47	46	45	44

Джерело: складено автором на основі звітів ПФУ [8]

2) ступінь адекватності солідарного пенсійного забезпечення в Україні є вкрай низьким навіть порівняно з найближчими сусідами. Середня пенсія в Польщі у 2024 році становила близько 870 доларів США, у Чехії – близько 900 доларів. В Україні середня пенсія у перерахунку складає менше 140–150 доларів – у 6–7 разів менше, ніж у країнах ЄС. Вдовіна І.О. та Славкова А.А. підкреслюють, що подолання цього розриву вимагає системних перетворень пенсійної системи, включаючи запровадження ефективних другого та третього рівнів [3].

Порівняльний аналіз показників пенсійного страхування у довоєнний та воєнний період дозволяє кількісно оцінити масштаб деструктивного впливу збройного конфлікту на систему. Так, у 2019 році середній розмір пенсії становив 2 730,9 грн., у 2020 – 3 139,6 грн., у 2021 – 3 406,1 грн.. Таким чином, середньорічний темп зростання у довоєнний період 2019–2021 рр. складав близько 12% на рік. Після початку повномасштабного вторгнення темп зростання сповільнився до 7,5% у 2024–2025 роках, незважаючи на вищу

інфляцію у порівнянні з довоєнним часом. Це свідчить про погіршення реального рівня пенсійного забезпечення в умовах воєнного стану [8; 31].

Кількісна оцінка масштабів пенсійного «розриву» (pension gap) – різниці між фактичним рівнем пенсій і рівнем, необхідним для підтримання звичного рівня добробуту, – є важливим параметром для аналізу адекватності пенсійного забезпечення. Для пересічного українського громадянина, який отримував середню заробітну плату (20-25 тис. грн. у 2025 р.), державна пенсія у розмірі покриває лише 29-30% довоєнного доходу – це є одним із найнижчих показників у Європі. В той же час, для підтримання прийняттого рівня життя необхідно було б отримувати ще принаймні 8 000–10 000 грн. на місяць з інших джерел (накопичень, НПФ, родинної підтримки тощо). Такий «пенсійний розрив» у розмірі 8 000–10 000 грн. є і фінансовою мотивацією для участі у добровільному пенсійному страхуванні, і свідченням критичного значення розвитку системи НПЗ [3].

Запровадження обов'язкового другого рівня накопичувальної пенсійної системи, передбачене законодавством ще у 2003 році, залишається незавершеним. Фактично введення другого рівня так і не відбулось ні за часів мирного розвитку, ні під час пандемії COVID-19, ні тим більше в умовах повномасштабного вторгнення. Мірошник Р.О. та Біська К.С. констатують, що без ефективно функціонуючих другого і третього рівнів вітчизняна пенсійна система приречена на вічну залежність від державного бюджету і хронічно низький рівень пенсійного забезпечення [18].

3) в останні роки відбулось поступове зниження частки трансфертів із держбюджету до ПФУ (з 47% у 2022 до 44% у 2025 р.), що свідчить про певне покращення фінансового балансу пенсійного фонду, проте цей тренд є нестабільним. Водночас вкрай низьке і незмінно несприятливе співвідношення платників до пенсіонерів є ключовим структурним ризиком для фінансової стійкості солідарної системи пенсійного страхування в Україні.

Покриття дефіциту бюджету ПФУ здійснюється за рахунок трансфертів із державного бюджету, що становлять значну частку видатків Фонду.

Романовська Ю. констатує, що хронічна залежність ПФУ від державних субсидій є однією з ключових структурних вад солідарної пенсійної системи, яка суттєво обмежує фінансову стійкість усієї системи пенсійного забезпечення [31]. При цьому в умовах воєнного стану частка трансфертів тимчасово зростає до 47% у 2022 році внаслідок одночасного скорочення надходжень ЄСВ і зростання потреби у виплатах учасникам бойових дій та ВПО.

Слід зауважити, що загальний обсяг соціальних виплат, що адмініструються ПФУ, включає не лише пенсії, але й низку додаткових видів державних виплат: субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, пільги для ряду категорій громадян. У 2025 році ПФУ опрацював більше 1 922 тис. заяв на призначення або перерахунок житлових субсидій. Ці функції суттєво підвищують адміністративне навантаження на ПФУ і відволікають ресурси від основної місії. Тому видається доцільним розмежування функцій пенсійного страхування та соціальної допомоги між окремими інституціями [6].

Аналіз дохідної частини бюджету ПФУ виявляє її структурну неспроможність покривати власними надходженнями обсяг необхідних виплат. Основним джерелом власних доходів є ЄСВ, надходження якого безпосередньо корелюють із рівнем офіційної заробітної плати та кількістю платників. У 2022 році, попри суттєве зростання середньої заробітної плати (що почасти є наслідком інфляції та підвищення мінімальної заробітної плати), обсяг надходжень ЄСВ зменшився у реальному вимірі через скорочення числа офіційно зайнятих. У 2023–2025 роках надходження ЄСВ відновились і зростали, однак недостатніми темпами для покриття зростаючих видатків. Це підтверджує тезу про структурний, а не тимчасовий характер дефіциту бюджету ПФУ [6].

Загалом аналіз державних пенсій за їхнім розміром виявляє значну концентрацію у нижніх діапазонах. За даними ПФУ, протягом 2022–2025 років більше 30% пенсіонерів отримували пенсії, що не перевищують 3 500–4 000 грн., тобто нижче за прожитковий мінімум або незначно вищі від нього. Ці особи є найбільш вразливою групою, оскільки їхні пенсії не забезпечують

навіть базових потреб без додаткової підтримки у вигляді субсидій, пільг або сімейної допомоги. Зростання частки пенсіонерів із «низькими» пенсіями є одним із індикаторів зростання нерівності у пенсійному забезпеченні [18].

Реформа призначення пенсій 2017 року суттєво посилила страхові принципи у нарахуванні розміру пенсії. Нова формула розрахунку пенсій формула стимулює до офіційного і більш тривалого трудового стажу та більш високої офіційної заробітної плати, підвищуючи зацікавленість у легалізації зайнятості. Водночас вона збільшує нерівність між пенсіонерами з різними рівнями заробітку, що може поглиблювати регіональну диференціацію пенсій [11].

Окремого аналізу потребує ситуація з пенсійним забезпеченням вимушено переміщених осіб (ВПО) та учасників бойових дій. За різними оцінками, близько 5–7 млн.. українців перебувають за межами своїх постійних місць проживання – всередині країни або за кордоном. Серед них значна частка є пенсіонерами. ПФУ запровадив процедури переведення пенсійних справ та дистанційного підтвердження права на пенсію для ВПО, що у переважній більшості випадків дозволило забезпечити безперервність виплат. Однак для пенсіонерів, що залишились на тимчасово окупованих територіях або виїхали до країн ЄС без оформлення відповідних документів, питання отримання пенсії залишається невирішеним. За різними оцінками, кількість таких осіб на кінець 2024 року становила від 3 до 5 млн.. осіб.

Важливим аспектом сучасного стану розвитку солідарної системи пенсійного страхування є наявність спеціальних пенсійних програм для певних категорій зайнятих – так звані «профільні» пенсії. До них належать: пенсії для шахтарів, пільги для людей у зоні підвищеного радіаційного забруднення, пенсії для військових та правоохоронців, пенсії для педагогів та медиків із підвищеним розміром. Загальний обсяг видатків ПФУ на «пільгові» пенсійні категорії у 2022–2024 роках оцінюється у 40–55 млрд. грн. щороку – тобто 5,5–7,5% від загальних пенсійних видатків. Реформування системи пільгових

пенсій є одним із завдань, без виконання якого скорочення залежності ПФУ від державних субсидій неможливе [31].

Загалом структура пенсіонерів за видами пенсій відображає складну соціальну структуру суспільства в Україні. Так, найбільшу частку становлять пенсіонери за загальним трудовим стажем, другою групою є пенсіонери за інвалідністю, третьою – пенсіонери у зв'язку з втратою годувальника. Також окрему категорію утворюють особи, що мають право на пенсію на пільгових умовах – шахтарі, ядерники, військові, педагоги, медики та інші. У 2022–2025 роках до пільгових категорій додалась значна кількість учасників бойових дій та членів сімей загиблих, що також вимагало збільшення видатків ПФУ [8].

Отже, аналіз ефективності державного пенсійного страхування в Україні виявляє, що фінансова стійкість солідарної пенсійної системи визначається передусім: рівнем зайнятості та частки офіційно зайнятих, демографічним коефіцієнтом підтримки (кількістю зайнятих на одного пенсіонера), рівнем заробітної плати та базою нарахування соціальних внесків, а також ефективністю адміністрування та збирання внесків. В Україні всі ці показники є несприятливими водночас, що робить досягнення фінансової самодостатності солідарної системи вкрай складним завданням навіть у мирний час. Саме тому паралельний розвиток другого і третього рівнів є не просто бажаним, а об'єктивно необхідним для довгострокової стійкості пенсійної системи загалом [6].

Підсумовуючи аналіз загального стану системи пенсійного страхування, необхідно констатувати, що система перебуває у стані структурної кризи, загостреної воєнним станом, проте демонструє достатню інституційну стійкість для забезпечення безперервності виплат. Вирішення виявлених проблем потребує паралельного просування за кількома напрямками: детінізація економіки та підвищення зайнятості, посилення страхових принципів у нарахуванні пенсій, реформування пільгових пенсій, запровадження другого рівня накопичувальної системи та стимулювання розвитку третього рівня – системи НПЗ через НПФ і life-страхових компаній.

2.2. Аналіз діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні

Недержавні пенсійні фонди (далі - НПФ) є основним інститутом третього рівня пенсійної системи України та відіграють ключову роль у системі добровільного накопичувального пенсійного страхування. Вони функціонують на принципах добровільної участі, індивідуального накопичення та ринкового інвестування акумульованих пенсійних активів. Правові засади їхньої діяльності визначаються Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV, відповідно до якого НПФ є неприбутковою організацією, що здійснює виключну діяльність із недержавного пенсійного забезпечення [27].

Організаційна структура НПФ включає три суб'єкти: сам фонд (юридична особа), раду фонду (орган управління, що захищає інтереси учасників), а також компанію з управління активами (далі - КУА), яка безпосередньо здійснює інвестування, та адміністратора – суб'єкта, що веде персоніфікований облік і здійснює адміністративні функції. Ця трирівнева структура управління забезпечує розподіл функцій та запобігає конфлікту інтересів (рис. 2.4). На практиці окремі НПФ, особливо корпоративні, мають більш спрощену структуру з суміщенням функцій адміністратора і КУА.

За типом НПФ поділяються на відкриті, корпоративні та професійні. Відкриті НПФ доступні будь-якій фізичній або юридичній особі й не обмежені за колом учасників. Корпоративні НПФ засновуються одним або кількома роботодавцями і можуть приймати як учасників лише найманих працівників засновників. Професійні НПФ засновуються об'єднаннями юридичних осіб за видами діяльності або фізичними особами, пов'язаними однією галуззю, і обмежені за колом учасників відповідним критерієм [27].

Аналіз структури ринку за типами НПФ виявляє домінування відкритих фондів за кількістю учасників. Проте за обсягом пенсійних активів серед лідерів ринку є також значна кількість корпоративних фондів, заснованих

великими промисловими підприємствами та банками. Станом на кінець 2025 року з 47 активних НПФ приблизно 25–27 відносяться до відкритих, 14–16 – до корпоративних і 5–7 – до професійних.

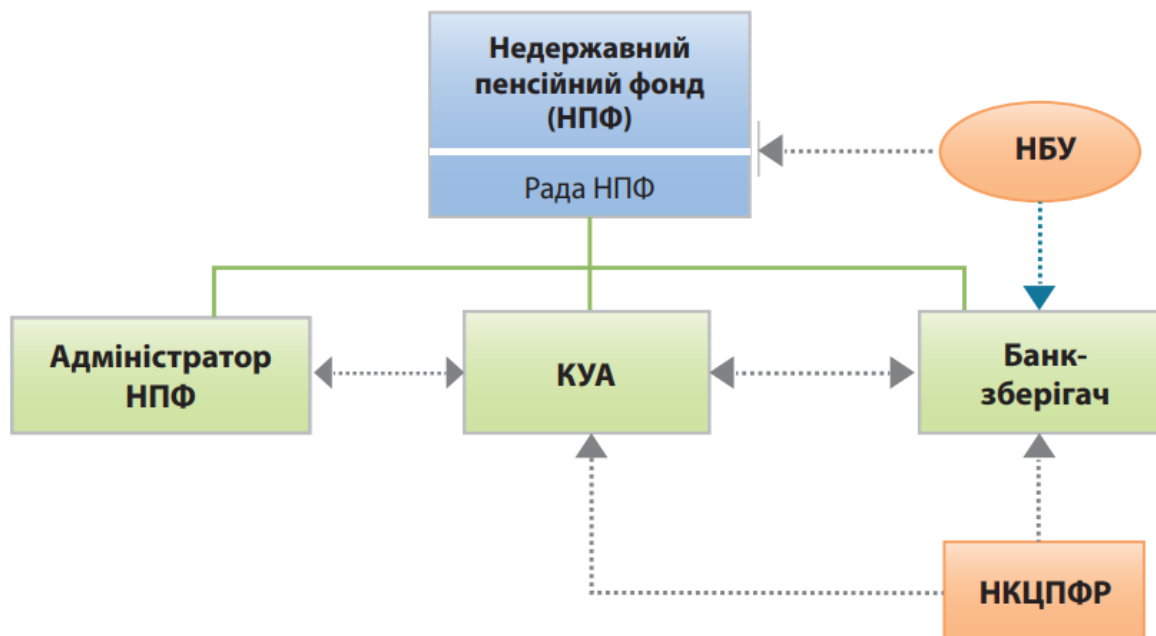


Рис. 2.4. Організаційна структура функціонування НПФ в Україні

Ринок НПФ протягом 2021–2025 років демонстрував тенденцію до консолідації: загальна кількість зареєстрованих НПФ скоротилась із 64 до 56, а активних – із 58 до 47 (табл. 2.2). Причинами скорочення є ліквідація малих та неефективних НПФ і об'єднання фондів із метою підвищення ефективності. На думку експертів, консолідація ринку НПФ є загалом позитивним процесом, оскільки більші фонди мають змогу знижувати питомі адміністративні витрати та пропонувати більш диверсифіковані інвестиційні стратегії [7].

Як видно з даних табл. 2.3, незважаючи на скорочення кількості фондів, кількість учасників залишалась відносно стабільною – на рівні 886–891 тис. осіб протягом 2021–2025 років. Відсутність суттєвого зростання пояснюється: по-перше, відсутністю значних стимулів для залучення нових учасників; по-друге, впливом воєнного стану; по-третє, обмеженою інформованістю потенційних учасників. Поступове зростання кількості пенсійних контрактів (з

95,5 тис. у 2021 до 100,8 тис. у 2025 р.) свідчить про повільне, але стабільне залучення нових вкладників [32].

Таблиця 2.2

**Основні показники діяльності недержавних пенсійних фондів України у
2021–2025 роках**

Показник	2021	2022	2023	2024	2025
НПФ зареєстровані, шт.	64	63	63	59	56
НПФ активні, шт.	58	56	56	51	47
Пенсійні контракти, тис. шт.	95,5	96,1	96,9	98,9	100,8
Учасники, тис. осіб	890,7	887,8	886,3	886,9	888,4
Вартість активів, млн. грн.	3 874,7	4 146,0	4 889,8	5 734,6	6 725,0
Пенсійні внески всього, млн. грн.	2 618,3	2 819,0	3 043,2	3 337,1	3 672,1
- від фізичних осіб, млн. грн.	425,2	506,7	616,9	776,0	989,7
- від юридичних осіб, млн. грн.	2 193,1	2 312,3	2 426,3	2 561,1	2 682,4
Пенсійні виплати, млн. грн.	1 287,2	1 461,1	1 661,7	1 893,5	2 065,2
Інвестиційний дохід, млн. грн.	2 957,4	3 285,6	4 088,5	4 959,2	5 857,1
Прибуток від інвестування, млн. грн.	2 428,7	2 683,6	3 403,8	4 183,4	4 983,3
Витрати за рахунок активів, млн. грн.	528,7	602,0	684,7	775,8	873,8

Джерело: складено автором на основі статистики НБУ щодо ринку НПФ [24]

В свою чергу, аналіз динаміки активів НПФ свідчить про стабільне зростання: з 3 874,7 млн. грн. у 2021 році до 6 725,0 млн. грн. у 2025 – збільшення в 1,74 раза або на 73,5%. Щорічний приріст активів становив: +7,0% у 2022 р., +18,0% у 2023 р., +17,3% у 2024 р. та +17,3% у 2025 р. Прискорення темпів зростання починаючи з 2023 року пояснюється суттєвим зростанням інвестиційного доходу від ОВДП, ставки за якими в умовах воєнного стану були підвищені. Зварич О.І. та Волошин В.В. зазначають, що зростання

пенсійних активів НПФ у 2022–2024 роках відбувалось переважно за рахунок інвестиційного доходу, а не за рахунок нових внесків [7].

Водночас, зростання обсягу пенсійних виплат є природним наслідком досягнення учасниками пенсійного віку. Загальна сума виплат зросла з 1 287,2 млн. грн. у 2021 до 2 065,2 млн. грн. у 2025 – у 1,6 раза. Темп зростання виплат є дещо нижчим, ніж темп зростання активів, що свідчить про те, що система все ще перебуває на стадії накопичення: нові внески та інвестиційний дохід суттєво перевищують виплати. Це є нормальним для молодих накопичувальних систем і свідчить про їхню фінансову стійкість.

Ключовим драйвером зростання активів є інвестиційний дохід: він зріс із 2 957,4 млн. грн. у 2021 до 5 857,1 млн. грн. у 2025 – у 1,98 раза. Домінуючим напрямом інвестування є ОВДП, частка яких у портфелі НПФ сягає 65–75%. Підвищені відсоткові ставки за ОВДП у 2022–2025 роках забезпечили відносно високу номінальну дохідність. Водночас реальна дохідність (з урахуванням інфляції) у 2022 році була від'ємною, а у 2023–2025 – позитивною, але відносно невисокою.

Дані табл. 2.3 свідчать про позитивну, але повільну тенденцію до зростання ролі індивідуальних вкладників: питома вага внесків від фізичних осіб зросла з 16,2% у 2021 до 26,9% у 2025 році. Особливо прискорилося зростання індивідуальних внесків у 2024–2025 роках: +25,8% та +27,5% відповідно. Це може свідчити про поступове підвищення фінансової усвідомленості частини населення щодо необхідності пенсійних накопичень. Показник витратності (витрати/активи) поступово знижується: з 13,6% у 2021 до 13,0% у 2025 р., що відображає підвищення операційної ефективності у міру зростання активів.

Попри позитивну тенденцію, абсолютний рівень індивідуальних внесків залишається вкрай низьким. Середній річний внесок фізичної особи у 2025 році склав лише 1 114 грн. (близько 27 доларів США). Для формування пенсійного капіталу, достатнього для отримання додаткової пенсії у розмірі 20–25% від середньої зарплати протягом 15–20 років виплат, необхідно щорічно вносити не

менше 5–7% від заробітної плати протягом 25–30 років. Наявний рівень внесків є на порядок нижчим від необхідного.

Таблиця 2.3

**Структура пенсійних внесків до НПФ України та показники ефективності
у 2021–2025 роках**

Показник	2021	2022	2023	2024	2025
Частка внесків фіз. осіб, %	16,2	18,0	20,3	23,3	26,9
Частка внесків юр. осіб, %	83,8	82,0	79,7	76,7	73,1
Приріст внесків фіз. осіб, % р./р.	—	+19,2	+21,8	+25,8	+27,5
Середній річний внесок фіз. особи, грн.	477	571	697	876	1 114
Витрати/Активи фондів, %	13,6	14,5	14,0	13,5	13,0
Приріст активів НПФ, %	—	+7,0	+18,0	+17,3	+17,3
Виплати/Активи (коефіцієнт виплат), %	33,2	35,2	34,0	33,0	30,7

Джерело: розраховано на основі [24]

Географічний розподіл учасників та активів НПФ є надзвичайно нерівномірним. Київ та Київська область концентрують більше 55–60% сукупних активів НПФ. Дніпропетровська та Харківська області разом дають ще близько 15–18% активів. Таким чином, лише три регіони акумулюють 70–75% усіх пенсійних активів у системі НПФ. Це пояснюється зосередженням найбільших корпоративних НПФ у столиці та промислових центрах.

Аналіз інвестиційного портфеля НПФ виявляє надзвичайно консервативну структуру. ОВДП займають 65–75% сукупного портфеля. Депозити у банках складають 10–15%, облігації суб'єктів підприємництва – 5–10%, акції вітчизняних емітентів – не більше 3–5%, нерухомість та інші активи – до 5%. Така структура є вимушеною: в умовах воєнного стану ринок акцій фактично зупинився, ринок корпоративних облігацій є вузьким і малоліквідним.

Важливим індикатором ефективності є співвідношення витрат та активів. Витрати за рахунок пенсійних активів зросли з 528,7 до 873,8 млн. грн..

Відношення витрат до загальної вартості активів зменшилось: з 13,6% у 2021 до 13,0% у 2025 р. Зниження свідчить про певне підвищення ефективності управління у міру зростання активів, проте загальний рівень витрат залишається відносно високим: у розвинутих системах НПФ він не перевищує 0,3–0,5% активів щороку.

Ринок НПФ продемонстрував відносну стійкість в умовах повномасштабного вторгнення. На відміну від банківського сектору, НПФ не стикнулись з масовим виходом учасників. Стійкість пояснюється законодавчими обмеженнями на дострокове вилучення накопичень, а також тим, що більшість учасників ще не досягла пенсійного віку. Зростання номінальної дохідності від ОВДП підтримало привабливість НПФ як інструменту збереження [32].

Концентрація ринку НПФ є суттєвою: на 10 найбільших НПФ за активами припадає близько 72–75% сукупних активів. Лепетан І. зазначає, що подальша консолідація є об'єктивною тенденцією, яка підвищить ефективність, але водночас може знизити конкуренцію [14]. Пенсійні виплати здійснюються у кількох формах: одноразова виплата, виплата на визначений строк та довічна пенсія (ануїтет). Переважна більшість учасників обирає виплату на визначений строк, тоді як ануїтети практично не використовуються через нерозвиненість відповідного страхового ринку.

Оцінюючи ринок НПФ з точки зору охоплення потенційних учасників, слід констатувати, що з близько 10–11 млн. офіційно зайнятих осіб учасниками НПФ є лише 888–890 тис. – тобто менше 9%. Пікус Р.В. та Трейтяк О.О. підкреслюють, що такий низький рівень охоплення унеможливорює виконання НПФ функції стабілізатора пенсійної системи та джерела інвестиційного капіталу для національної економіки в потрібних масштабах [22].

Глибший аналіз структури ринку НПФ за типами фондів дозволяє виявити суттєву функціональну диференціацію між відкритими та корпоративними фондами. Відкриті НПФ орієнтуються переважно на роздрібних клієнтів та малий і середній бізнес; вони пропонують ширший

спектр інвестиційних стратегій і мають більш диверсифіковану базу учасників. Корпоративні НПФ, натомість, функціонують у рамках корпоративних пенсійних програм великих підприємств і забезпечують стабільний потік внесків від роботодавців за рахунок регулярних відрахувань від фонду оплати праці. Перевагою корпоративних НПФ є нижча волатильність внесків і вища передбачуваність фінансових показників, що дозволяє ефективніше управляти інвестиційним портфелем у довгостроковій перспективі [14].

Аналіз діяльності ринку НПФ з точки зору його концентрації виявляє, що більш ніж 70% сукупних активів зосереджено у 10 найбільших фондах. Це є характерним для ринків із відносно невеликим сукупним обсягом активів, де ефект масштабу є вирішальним для операційної ефективності. Концентрація активів у великих фондах, з одного боку, забезпечує нижчі питомі витрати управління та вищу кваліфікацію менеджменту. З іншого – зменшення кількості гравців підвищує системний ризик: збій в управлінні одного з великих НПФ здатний суттєво вплинути на репутацію всього ринку, знизити рівень довіри учасників та спричинити відтік коштів.

Важливим показником функціонування НПФ є середній розмір накопичень одного учасника. Розрахунок показує: загальна вартість активів НПФ у 2025 році (6 725,0 млн. грн.) поділена на кількість учасників (888,4 тис. осіб) дає середній розмір накопичень на рівні близько 7 570 грн. на одного учасника. Для порівняння, у Польщі середній розмір накопичень на пенсійному рахунку в системі ІКЕ становить близько 15 000 злотих (3 700 доларів США) – у 20 разів більше. Це свідчить про те, що поточний рівень накопичень є абсолютно недостатнім для формування скільки-небудь значущої пенсійної надбавки до державної пенсії навіть при найоптимістичніших прогнозах щодо інвестиційного доходу [32].

Аналіз термінів участі у НПФ як характеристики якості накопичень виявляє ще одну суттєву проблему. Значна частка учасників НПФ є учасниками протягом відносно короткого часу: за різними оцінками, близько 30–40% учасників мають «стаж» участі у НПФ менше 5 років. При такому горизонті

накопичення та поточному рівні середнього внеску майбутня пенсія з НПФ складатиме лише кілька сотень гривень на місяць – незначну суму, що мало впливає на загальний рівень пенсійного добробуту. Для того щоб НПФ міг забезпечити скільки-небудь суттєву пенсійну надбавку, необхідне накопичення протягом не менше 20–25 років при стабільних та відносно значних внесках.

Розглядаючи розвиток ринку НПФ у ретроспективі, важливо зазначити, що ринок існує вже більше 20 років – від прийняття закону у 2003 р. та першої реальної активності у 2004–2005 рр. За ці роки ринок пройшов через кілька хвиль розвитку та консолідації, пережив кризи 2008–2009 рр. та 2014–2015 рр. і зберіг спроможність до функціонування навіть в умовах повномасштабного вторгнення. Цей двадцятирічний досвід є важливим позитивом: ринок накопичив інституційну пам'ять, а учасники та адміністратори НПФ мають значний практичний досвід. Зварич О.І. та Волошин В.В. підкреслюють, що ця досвідченість є важливим активом для майбутнього масштабного розвитку ринку у повоєнний період [7].

Аналіз впливу регуляторних змін 2020 року на стан ринку НПФ виявляє як позитивні, так і негативні наслідки. Передача повноважень регулювання ринку НПФ від Нацкомфінпослуг до НБУ («спліт» регуляторів) загалом сприйнята позитивно: НБУ є більш сильним, авторитетним та технологічно розвинутим регулятором. Запроваджені НБУ вищі стандарти нагляду та звітності підвищили загальну прозорість ринку. Водночас перехідний період 2020–2022 рр. створив певну невизначеність, а підвищені регуляторні вимоги збільшили операційні витрати, особливо для малих НПФ, що стало одним із факторів прискорення консолідації ринку.

Динаміка чистого притоку коштів (нові внески мінус виплати) є важливим показником для оцінки перспектив зростання активів НПФ. Нижче наведено розрахунок чистого притоку коштів у 2021–2025 роках:

у 2021 р. – $(2\,618,3 - 1\,287,2) = +1\,331,1$ млн. грн.;

у 2022 р. – $(2\,819,0 - 1\,461,1) = +1\,357,9$ млн. грн.;

у 2023 р. – $(3\,043,2 - 1\,661,7) = +1\,381,5$ млн. грн.;

у 2024 р. – $(3\,337,1 - 1\,893,5) = +1\,443,6$ млн. грн.;

у 2025 р. – $(3\,672,1 - 2\,065,2) = +1\,606,9$ млн. грн..

Отже, позитивний і стабільно зростаючий чистий приток свідчить про те, що фонди перебувають у фазі чистого накопичення – це є ознакою здорового ринку. Зростання чистого притоку пояснюється як збільшенням нових внесків, так і уповільненням відносного темпу зростання виплат [24].

Питання раціональності та якості управління пенсійними активами є критично важливим для довгострокової ефективності НПФ. Компанії з управління активами, що обслуговують НПФ, зобов'язані дотримуватись встановлених НБУ норм інвестиційної діяльності та відповідальності перед учасниками. Існуюча система оцінки ефективності КУА базується переважно на порівнянні фактичної дохідності із бенчмарком (наприклад, середньою ставкою ОВДП). В умовах 2022–2025 років більшість КУА виконали свої зобов'язання, забезпечуючи дохідність на рівні або вище ставки ОВДП. Однак мільйони учасників, які не є фінансово грамотними, позбавлені можливості оцінити, чи є ця дохідність дійсно оптимальною у контексті довгострокових пенсійних цілей.

В якості підсумку, зазначимо, що перспективи розширення кола учасників НПФ у повоєнний період в нашій державі пов'язані передусім із відновленням і зростанням реальних доходів населення. Зокрема, за прогнозами Савчук Н., у разі реалізації комплексу стимулюючих заходів (підвищення ПДФО-знижки, системи автоматичного включення (auto-enrollment) у держсекторі, корпоративні програми) кількість учасників НПФ може подвоїтись до 2027–2028 рр. та потроїтись до 2030–2031 рр. порівняно з поточним рівнем, що відповідало б охопленню 20–25% зайнятих [32]. При цьому зростання активів відбувалось би ще швидшими темпами завдяки ефекту складного відсотка та збільшенню середнього розміру внеску.

2.3. Оцінка ролі страхових компаній в розвитку добровільного пенсійного страхування

Страхові компанії зі страхування життя (life-страховики) є другим за значимістю суб'єктом системи добровільного пенсійного страхування в Україні. Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», страховики, які мають ліцензію на страхування життя, мають право укладати договори страхування довічних пенсій та накопичувального страхування з пенсійним компонентом [27]. Таким чином, life-страховики виконують функцію, аналогічну НПФ, але на відміну від них беруть на себе страховий ризик та гарантують виконання зобов'язань незалежно від результатів інвестування.

Принципова відмінність між НПФ та life-страховою компанією полягає у характері договірних відносин. У НПФ учасник є власником активів на персоніфікованому рахунку і несе інвестиційний ризик особисто, тобто розмір його майбутньої виплати залежить від результатів інвестування. В той час, як у страховій компанії клієнт укладає договір страхування, що є юридичним зобов'язанням страховика виплатити конкретну суму або ануїтетні платежі після досягнення пенсійного віку незалежно від фактичних результатів управління його активами. Отже, гарантований характер виплат є ключовою конкурентною перевагою life-страховиків у сфері пенсійних накопичень в порівнянні з іншими фінансовими посередниками [13].

Основними продуктами пенсійного страхування life-компаній є:

- накопичувальне страхування життя з виплатою після досягнення пенсійного віку;
- страхування довічних ануїтетів, де застрахована особа отримує регулярні рівномірні виплати довічно;
- змішане страхування, що поєднує накопичувальну та ризикову складові;
- страхування з інвестиційним планом, де виплати залежать як від гарантованої суми, так і від інвестиційних результатів.

В сучасних умовах найбільш затребуваним продуктом залишається накопичувальне страхування життя через свою простоту розуміння для клієнтів. Мельник Т.А. та Коцюрба О.Ю. вказують, що страхування ануїтетів є найбільш важливим для захисту від ризику «пережити свої накопичення», але залишається нерозвиненим в Україні [17].

Водночас слід зауважити, що life-страховики в Україні підпадають під суттєво жорсткіші регуляторні вимоги порівняно з НПФ. Так, НБУ встановлює підвищені вимоги до мінімального розміру їхнього статутного капіталу, формування страхових математичних резервів (актуарних розрахунків), виокремлення активів, що є покриттям резервів, від інших активів компанії та регулярного актуарного оцінювання зобов'язань. Зокрема, механізм сегрегації активів (відокремлення активів у покриття резервів) захищає накопичення клієнтів від ризику банкрутства страховика та є важливою його перевагою порівняно з НПФ.

Ринок страхування життя в Україні протягом 2022–2025 років характеризувався зменшенням кількості компаній при одночасному зростанні ключових фінансових показників. Кількість ліцензованих life-страховиків скоротилась з 12 у 2022 до 10 у 2025 – внаслідок виходу слабких гравців і зосередження бізнесу у більш потужних компаніях. Стабільно зростала й сукупна вартість активів компаній зі страхування життя (рис. 2.5).

Дані табл. 2.5 виявляють значний потенціал зростання ринку страхування життя в Україні. Загальний обсяг страхових премій зріс із 4,81 млрд. грн. у 2022 до 6,02 млрд. грн. у 2025 – збільшення на 25,1%. Найвищий темп приросту (+11%) зафіксовано у 2024 році – відновлення після шоку 2022 року. У 2025 році темпи зростання дещо знизились до 5,1%, що є нормальним явищем при зростанні бази порівняння (рис. 2.6).

Технічні резерви life-страховиків зросли із 12,212,0 млн. грн. у 2024 до 13828,3 млн. грн. у 2025 (+13,2%). Звідси, можна констатувати, що в абсолютному вимірі резерви страхових компаній у сфері страхування життя

більш як у 2 рази перевищують активи НПФ – що підкреслює значно більший масштаб ринку life-страхування.

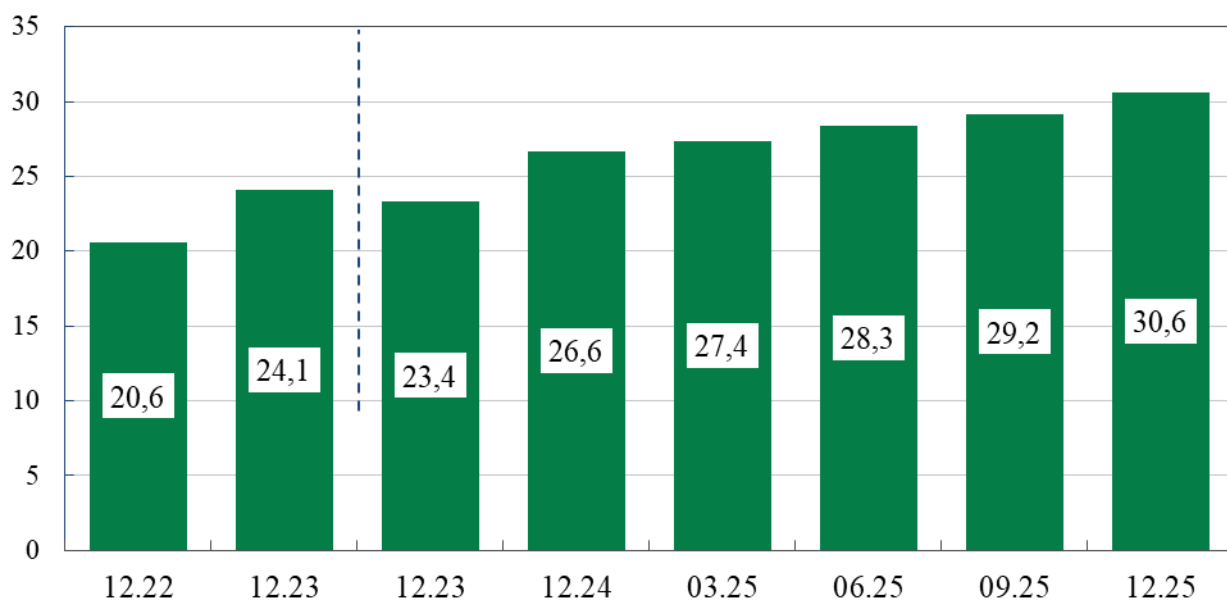


Рис. 2.5. Динаміка обсягу активів life-страховиків впродовж 2022-2025 років, млрд. грн.

Джерело: побудовано на основі наглядкової статистики НБУ [19]

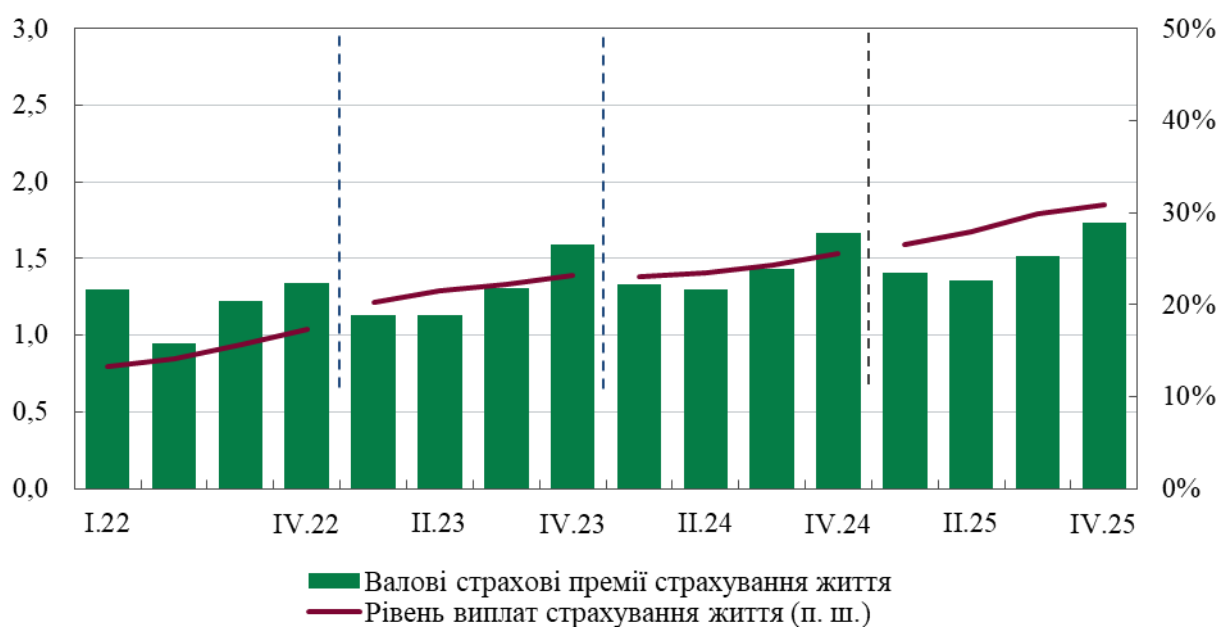


Рис. 2.6. Динаміка валових страхових премій та рівня виплат life-страховиків в 2022-2025 роках (поквартально), млрд. грн.

Джерело: побудовано на основі наглядкової статистики НБУ [19]

Аналіз структури технічних резервів life-страховиків виявив, що більшість компаній формують резерви переважно під довгострокові накопичувальні договори (табл. 2.4). Характерною рисою є значна частка резервів за договорами, укладеними більше 5 років тому, що свідчить про відносно стабільну «лояльну» клієнтську базу. Рівень виплат (25-30% від страхових премій) є стабільним і типовим для накопичувальних видів страхування, де значна частина коштів повертається клієнтам у вигляді дострокових виплат або закінчення строку дії договорів. Важливо, що рівень виплат не перевищує 100%, що підтверджує фінансову стійкість страховиків.

Таблиця 2.4

Основні показники ринку страхування життя в Україні у 2022–2025 роках

Показник	2022	2023	2024	2025
Кількість life-страхових компаній, шт.	12	12	10	10
Валові страхові премії, млрд. грн.	4,81	5,16	5,73	6,02
Приріст преміального доходу, %	—	+7,3	+11,0	+5,1
Страхові виплати, млрд. грн.	0,89	1,27	1,45	1,86
Рівень виплат (виплати/премії), %	18,4	24,6	25,3	30,1
Технічні резерви за класами страхування життя, млрд. грн.	н/д	н/д	12,21	13,83
Технічні резерви / Активи НПФ, разів	н/д	н/д	2,13	2,06

Джерело: складено на основі наглядової статистики НБУ [24]

Слід зауважити, що ринок life-страхування в Україні є достатньо концентрованим. Так, на топ-6 компаній за страховими преміями припадає близько 65–70% сукупного ринку (табл. 2.5). Серед ключових гравців – як дочірні компанії міжнародних страхових груп, так і великі вітчизняні страховики. Присутність міжнародних страховиків є важливим чинником: вони привносять сучасні стандарти управління, актуарної оцінки та інвестиційної діяльності, підвищуючи загальний рівень ринку. Лідером ринку вже традиційно є СК «МЕТЛАЙФ» -дочірньої компанії світового лідера в life- страхування –

компанії Metropolitan Life Insurance, на яку у 2025 році припадало майже 50% усіх страхових премій на ринку страхування життя в Україні.

Таблиця 2.5

Рейтинг life-страховиків за страховими преміями у 2025 році

Позиція в рейтингу	Назва страхової компанії	Премії, млн. грн.	кумулятивна частка, %
1	СК «МЕТЛАЙФ»	3086,443	49,4
2	СК «ТАС»	969,934	15,5
3	ГРАВЕ УКРАЇНА СЖ	783,295	12,5
4	СК «ПЗУ Україна страхування життя»	408,930	6,5
5	СК «УНІКА ЖИТТЯ»	344,286	5,5
6	СК АРКС ЛАЙФ	322,754	5,2
7	УАСК АСКА - ЖИТТЯ	113,703	1,8
8	СК «ФОРТЕ ЛАЙФ»	83,179	1,3
9	СК «КД Життя»	81,031	1,3
10	СК «КНЯЖА ЛАЙФ ВІГ»	57,855	0,9

Джерело: побудовано на основі статистики НАСУ [20]

Вплив повномасштабного вторгнення на ринок life-страхування виявився менш руйнівним, ніж очікувалось. Перший рік (2022) характеризувався суттєвим падінням нових продажів, проте у 2023–2025 роках відбулось відновлення та прискорення зростання. Серед факторів відновлення: підвищена суспільна усвідомленість ризиків смерті та інвалідності, що стимулює попит на ризикові складові страхування; зростання доходів певних категорій зайнятих; а також збільшення корпоративних програм страхування для утримання персоналу.

Поряд з тим, варто відмітити про фактичну відсутність у наглядовій статистиці НБУ даних про обсяги страхових премій/виплат чи даних про кількість укладених договорів щодо добровільного пенсійного страхування, хоча відповідні можливості у life-страховиків є. Так, новий Закон «Про страхування» (№ 1909-IX від 18.11.2021 року), який запровадив класифікацію видів страхування за 23 класами (замість старої системи видів страхування), набрав чинності поетапно. Відповідно, клас страхування 23 «Пенсійне страхування» тепер входить до класів страхування життя, і НБУ поступово

розробляв додаткові вимоги до договорів пенсійного страхування. В свою чергу, life-страховики до завершення переоформлення ліцензій продовжували звітувати за старою структурою видів, де пенсійне страхування не виділялося окремо. З початком повномасштабного вторгнення з боку РФ у 2022 році ця робота була поставлена на паузу. Тому й надалі life-страховики при складанні та поданні звітності до НБУ керуються Реєстром показників звітності небанківських фінансових установ, де пенсійне страхування як окрема позиція статистики не передбачена на рівні публічного розкриття. Тобто навіть якщо компанія має такі договори — вони потрапляють до агрегованого рядка «страхування життя»

Натомість, за оцінками експертів, договори страхування пенсій займають відносно невелику частку у загальній структурі страхування життя – близько 1,1–1,8 % від усіх договорів. Мельник Т. А. та Коцюрба О. Ю. зазначають, що кількість договорів страхування, за якими передбачено досягнення застрахованою особою пенсійного віку, упродовж 2018–2021 рр. збільшувалася в середньому на 3 тис. на рік, проте у 2022 р. скоротилася на 3,9 тис., а кількість застрахованих осіб за такими договорами знизилася на 34,8 тис. [17]. Воєнний стан спричинив відчутний спад попиту на довгострокові продукти через загальну невизначеність та зниження платоспроможності населення.

Серед інших системних проблем, що стримують розвиток добровільного пенсійного страхування через life-страховиків, слід виділити: надмірну концентрацію ринку, географічну нерівномірність мережі продажів (столичний та міський ухил), недостатню урегульованість ринку ануїтетів та обмежені інвестиційні можливості для розміщення страхових резервів в умовах воєнного часу. Крушинська А.В. та Кравець І.М. підкреслюють необхідність удосконалення законодавчої бази для розвитку ринку ануїтетів як найважливішого продукту захисту від ризику довголіття [13].

Суттєвою проблемою ринку life-страхування є також відносно висока частота дострокового розірвання договорів (так зване «достроковане вибуття», або lapse rate). За різними оцінками, в Україні ця частота може сягати 15–25%

на рік, тобто значна частина укладених договорів розривається до закінчення їх строку дії. Причинами є: фінансові труднощі страхувальників, невдоволення умовами договору, недостатнє розуміння клієнтами довгострокового характеру продукту на момент укладення, а також активні дії страхових агентів щодо «переукладання» договорів. Висока частота дострокового вибуття знижує ефективність life-страхування як пенсійного інструменту та збільшує витрати страховиків [13].

Водночас, важливим аспектом розвитку ринку life-страхування в Україні в останні роки стала його регуляторна трансформація. Так, зміни 2020 року («спліт» регуляторів) передали нагляд за страховими компаніями зі страхування життя до НБУ. Це суттєво підвищило регуляторні стандарти, особливо в частині пруденційних нормативів та звітності. Зокрема, НБУ запровадив нові вимоги до актуарного оцінювання зобов'язань страховиків, суттєво підвищив вимоги до мінімального капіталу та посилив контроль за якістю активів, що є покриттям страхових резервів. Ці заходи підвищили загальну надійність ринку, хоча й спричинили вихід ряду слабших гравців.

Отже, можна констатувати, що потенціал ринку life-страхування для розвитку пенсійного страхування є значним, але недостатньо реалізованим. Якщо порівняти рівень проникнення life-страхування (відношення страхових премій до ВВП), то в Україні він становить менше 0,5%, тоді як у Польщі – 2–3%, у Франції – 7–8%, у Великій Британії – 11–12%. Навіть досягнення рівня проникнення у 1,5–2% (Польща кінця 1990-х) означало б збільшення ринку у 3–4 рази відносно поточного рівня. Це підкреслює існування значного нереалізованого потенціалу ринку life-страхування в Україні.

Порівнюючи інвестиційні підходи НПФ та life-страховиків, слід відзначити суттєву відмінність: страховики зі страхування життя зобов'язані розміщувати активи у покриття резервів у суворій відповідності до «принципу відповідності» (matching principle) – активи мають відповідати зобов'язанням за строками і валютою. Це фактично змушує страховиків також концентруватись у ОВДП та банківських депозитах. Однак на відміну від НПФ, страховики

мають більший простір для інвестування «вільних резервів» (перевищення активів над зобов'язаннями) у більш ризикові, але потенційно більш дохідні інструменти.

Загалом порівняння ринків НПФ та life-страхування виявляє їхню взаємодоповнюваність. НПФ є більш прозорим інструментом (учасник бачить розмір рахунку в реальному часі), тоді як life-страхування пропонує більш захищений характер виплат. НПФ краще підходять для корпоративних накопичувальних програм, тоді як life-страховики – для індивідуальних договорів із фіксованими зобов'язаннями. Отже, оптимальний розвиток третього рівня пенсійної системи в Україні передбачає рівноправний розвиток обох видів інститутів.

Оцінюючи сукупний вплив ринків НПФ та life-страхування на систему пенсійного забезпечення України, слід відзначити їхнє взаємне значення: разом ці два сегменти формують третій рівень пенсійної системи, акумулюючи пенсійні накопичення громадян. Сукупна вартість активів НПФ та страхових резервів за договорами life-страхування (включно з пенсійним компонентом) на кінець 2025 року оцінюється приблизно у 33–35 млрд. грн.. Ця сума є незначною відносно ВВП (~1,0%), однак сам факт існування і функціонування цих систем навіть в умовах воєнного стану є важливим позитивним сигналом для майбутнього реформування.

Узагальнення результатів аналізу другого розділу дозволяє констатувати, що система пенсійного страхування України у 2022–2025 роках функціонувала в умовах надзвичайно складного середовища, зберігаючи відносну стійкість основних інститутів – ПФУ, НПФ та life-страховиків, – але не демонструючи якісного прориву в охопленні населення добровільним пенсійним страхуванням. Виявлені тенденції і проблеми формують проблемне поле для розробки конкретних рекомендацій, що є предметом третього розділу.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДОБРОВІЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Сучасні проблеми та перспективи розвитку добровільного пенсійного страхування

Як виявлено за результатами проведеного дослідження, наведеними у другому розділі роботи, розвиток добровільного пенсійного страхування в Україні стикається з комплексом взаємопов'язаних проблем системного, інституційного та поведінкового характеру, що формують несприятливе середовище для масового залучення населення до участі в системі недержавного пенсійного забезпечення. Їх всебічне дослідження та систематизація є необхідною передумовою для розробки науково обґрунтованих стратегій вдосконалення системи НПЗ в нашій країні. У поєднанні зі специфічними викликами воєнного часу ці проблеми набули нових вимірів і потребують нестандартних підходів до їхнього вирішення.

Так, результати аналізу стану добровільного пенсійного страхування дозволили виділити сім ключових проблем, що системно обмежують його розвиток в Україні (табл. 3.1).

Перша і найбільш фундаментальна проблема – вкрай низький рівень охоплення населення добровільним пенсійним страхуванням. Станом на кінець 2025 року учасниками НПФ є близько 888 тис. осіб – не більше 8–9% зайнятих. Якщо врахувати учасників life-страхових компаній з пенсійним компонентом, загальне охоплення сягне орієнтовно 12–15% зайнятих. Але навіть ця оцінка є значно нижчою, ніж у будь-якій розвинутій країні Заходу. У Нідерландах 91% зайнятих охоплені пенсійними програмами другого та третього рівнів, у Данії – 80%, у Польщі – 25–30% [3].

Низьке охоплення є наслідком цілого комплексу системних чинників. По-перше, для значної частини населення участь у НПФ є фінансово недоступною через низький рівень доходів: медіанна заробітна плата в Україні у 2024 році складала близько 14 000–15 000 грн., що після всіх обов'язкових відрахувань залишає близько 12 000–13 000 грн. на руки. При таких доходах навіть 3–5% від зарплати на пенсійні накопичення (360–650 грн.) для багатьох є надто обтяжливим. По-друге, невизначеність майбутнього в умовах воєнного стану знижує схильність до довгострокового фінансового планування.

Таблиця 3.1

**Ключові проблеми, що системно обмежують його розвиток
добровільного пенсійного страхування в Україні**

№	Напрямок обмеження	Ключова проблема розвитку
1	Соціальний	Критично низький рівень охоплення населення
2	Інституційний	Дефіцит довіри до фінансових інститутів
3	Регуляторно-податковий	Недостатність та складність системи податкових стимулів
4	Економічний	Обмежені інвестиційні можливості
5	Освітній	Низький рівень фінансової грамотності
6	Корпоративний	Слабкий розвиток корпоративних пенсійних програм
7	Форс-мажорний	Специфічні виклики воєнного стану

Джерело: складено автором самостійно

Другою суттєвою проблемою є дефіцит довіри населення до інститутів фінансового ринку. Тривалий досвід фінансових криз, банківських банкрутств та шахрайства у сфері фінансових послуг сформував у значної частини українців стійку настороженість до будь-яких форм довгострокового накопичення. Рівень довіри до НПФ є одним із найнижчих серед фінансових інститутів. Мірошник Р.О. та Біська К.С. вказують, що для підвищення довіри необхідна системна робота зі зміцнення регуляторних гарантій та підвищення прозорості управління пенсійними активами [18].

Третьою проблемою є недостатність та складність системи податкових стимулів. Чинне законодавство формально передбачає право фізичних осіб на податкову знижку з ПДФО у розмірі фактично здійснених внесків до НПФ або

за договорами накопичувального life-страхування, але із суттєвими обмеженнями. По-перше, максимальний розмір знижки обмежений рівнем мінімальної заробітної плати за рік (близько 96 000 грн. у 2025 р.). По-друге, процедура отримання знижки вимагає подачі річної декларації про доходи, що є непосильним адміністративним тягарем для більшості українців [15].

Четверта проблема – обмежені можливості для диверсифікованого інвестування пенсійних активів. В умовах 2022–2025 років більшість допустимих активів (крім ОВДП та банківських депозитів) є практично недоступними або малоліквідними: фондовий ринок акцій фактично призупинив роботу, ринок корпоративних облігацій є вузьким. Зварич О.І. та Волошин В.В. наголошують на необхідності поступового розширення дозволених класів активів після завершення активної фази конфлікту [7].

П'ята проблема – низький рівень фінансової грамотності населення у сфері пенсійного планування. Більшість громадян не мають базових знань про принципи функціонування накопичувальної пенсійної системи, реальний розмір очікуваної державної пенсії та інструменти НПЗ. Дослідження свідчать, що навіть серед чинних учасників НПФ більше 60% не знають конкретного розміру своїх накопичень. Мельник С.М. підкреслює, що підвищення фінансової грамотності є критично важливою передумовою масового охоплення добровільним пенсійним страхуванням [16].

Шоста проблема – слабкий розвиток корпоративних пенсійних програм. В Україні лише незначна кількість підприємств – переважно великі промислові корпорації, банки та ІТ-компанії – пропонують своїм працівникам корпоративні пенсійні програми. Для більшості малих і середніх підприємств пенсійне страхування не входить до соціального пакету. Лепетан І. зазначає, що відсутність достатніх фінансових стимулів та низька поінформованість роботодавців стримують поширення корпоративного пенсійного страхування [14].

Сьома проблема – специфічні виклики воєнного стану. Повномасштабне вторгнення спричинило скорочення реальних доходів населення, підвищення

невизначеності майбутнього, операційні труднощі для НПФ і страховиків, а також перетворення значної частини потенційних учасників на ВПО чи трудових мігрантів. Жовнірчик Я. підкреслює, що вирішення цих проблем є необхідною умовою для забезпечення сталого розвитку системи НПЗ у повоєнний період [6].

Для системного відображення поточного стану добровільного пенсійного страхування скористаємося методом SWOT-аналізу, що дозволяє структурувати внутрішні сильні та слабкі сторони системи, а також зовнішні можливості та загрози (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

SWOT-аналіз системи добровільного пенсійного страхування в Україні

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
1. Розгалужена законодавча та регуляторна база 2. Стабільне зростання активів НПФ ($\times 1,74$ за 5 років) 3. Динамічне зростання ринку life-страхування ($\times 2,05$) 4. Зростання частки індивідуальних внесків до НПФ 5. Досвід корпоративних НПФ провідних підприємств 6. Надійний нагляд з боку НБУ	1. Критично низьке охоплення ($\sim 9\%$ зайнятих у НПФ) 2. Стійкий дефіцит довіри населення до фінансових інститутів 3. Недостатні та складні в отриманні податкові стимули 4. Надмірна концентрація активів НПФ в ОВДП (65–75%) 5. Низький рівень фінансової грамотності населення 6. Слабкий розвиток корпоративних пенсійних програм
Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
1. Євроінтеграційний курс і стандарти ЄС у сфері НПЗ 2. Цифровізація – нові канали залучення учасників 3. Зростання усвідомлення недостатності державні пенсії 4. Повоєнне відновлення та зростання доходів населення 5. Повернення трудових мігрантів із досвідом накопичень в ЄС 6. Запровадження другого рівня як каталізатора третього	1. Тривалий воєнний конфлікт та економічна невизначеність 2. Висока інфляція, що знецінює пенсійні накопичення 3. Демографічне старіння та скорочення потенційної бази 4. Масова трудова еміграція 5. Посилення регуляторного навантаження без стимулів 6. Низький рівень реальних доходів більшості населення

Джерело: складено автором на основі [6-7; 16; 22]

Проведений SWOT-аналіз показує, що система добровільного пенсійного страхування в Україні має певний позитивний фундамент, однак її слабкі

сторони суттєво переважають над сильними за своїм впливом на масове охоплення. Критично низьке охоплення, дефіцит довіри та недостатні стимули є основними перешкодами, що потребують пріоритетного вирішення.

Серед зовнішніх можливостей найбільш перспективним є євроінтеграційний курс України. Наближення до стандартів ЄС у сфері пенсійного забезпечення є одночасно зовнішньою вимогою (від кандидатів на членство очікується відповідність директивам ЄС) та внутрішнім стимулом для реформування. Досвід Польщі – найближчого аналога за вихідними умовами – свідчить, що системні реформи пенсійного забезпечення після вступу до ЄС дозволили суттєво підвищити рівень охоплення впродовж 10–15 років.

Важливою потенційною можливістю є повернення трудових мігрантів у повоєнний період. Сотні тисяч, а можливо й мільйони, українців, що перебували у країнах ЄС, отримали безпосередній досвід участі у більш розвинутих пенсійних системах. Повертаючись, ці люди матимуть вищий рівень усвідомлення важливості самостійних накопичень і можуть стати каталізатором попиту на продукти НПЗ.

Для більш повного розуміння перспектив розвитку добровільного пенсійного страхування звернемось до міжнародного досвіду, зокрема країн ЄС з різними рівнями розвитку систем НПЗ (табл. 3.3).

Порівняльна таблиця 3.3 ілюструє значний розрив між рівнем розвитку системи добровільного пенсійного страхування в Україні та країнами ЄС за всіма ключовими параметрами. Навіть порівняно з Польщею та Чехією – країнами з подібними вихідними умовами – Україна суттєво відстає за охопленням, коефіцієнтом заміщення, обсягом активів відносно ВВП та якістю стимулюючого середовища.

Польська модель є найбільш адаптованим прикладом для України. Ключовим елементом польських реформ стало впровадження у 2019 році Програм Капіталу Працівника (РПК) – добровільних корпоративних накопичувальних планів з елементами auto-enrollment та відповідними внесками роботодавців і держави. Зеленко В. зазначає, що досвід Польщі з

впровадженням РРК є одним із найбільш релевантних прикладів для запозичення Україною у повоєнний період [9].

Таблиця 3.3

Порівняльна характеристика систем добровільного пенсійного страхування в Україні та окремих країнах ЄС

Показник	Україна	Польща	Чехія	Нідерланди	Рекомендація МОП/ЄС
Охоплення 3-го рівня, % зайнятих	9	25	30	91	>50%
Коефіцієнт заміщення (сукупний), %	35–37	55–60	60–65	90–95	>55%
Активи НПФ до ВВП, %	0,6	8	12	220	>30%
Пільга ПДФО на внески	15% (ліміт)	20–30%	30–40%	До 100%	Комплексна
Система автоматичного включення (auto-enrollment)	Відсутній	РРК (2019)	DPS (2024)	Квазі-обов'язковий.	Рекомендований
Гарантування накопичень	Відсутнє	Часткове	Є (PFCR)	Є	Рекомендується

Джерело: складено автором на основі [3; 6; 9; 22]

Також є корисним вивчення чеського досвіду добровільного пенсійного страхування. Так, після кількох реформ Чехія побудувала систему третього рівня з охопленням близько 30% зайнятих. Ключовими елементами чеської моделі є ефективна система поступових стимулів, «відповідні внески» держави та роботодавців, а також запровадження у 2024 році нової схеми DPS (Довгострокового пенсійного заощадження) з більш сприятливими умовами для учасників. Юник І.Г. наголошує, що саме такий підхід – поетапне підвищення стимулів з поступовим розширенням охоплення – є найбільш відповідним для України [36].

Перспективи розвитку добровільного пенсійного страхування в Україні можна розглянути через призму трьох сценаріїв. Оптимістичний сценарій передбачає швидке завершення збройного конфлікту, активне повоєнне відновлення та комплекс стимулюючих заходів: охоплення НПФ до 2030 року може зрости до 2,5–3,5 млн. осіб (25% зайнятих), активи – до 20–25 млрд. грн..

Реалістичний сценарій: охоплення до 1,5 млн. осіб (14%), активи – до 15 млрд. грн.. Песимістичний сценарій (без реформ): суттєвого зростання не відбудеться, ринок збережеться з охопленням 10–11% зайнятих [16].

Мельник С.М. виокремлює цифровізацію як ключовий тренд, що здатний суттєво прискорити розвиток добровільного пенсійного страхування. Впровадження мобільних додатків для управління пенсійними рахунками, онлайн-платформ для порівняння умов різних НПФ, а також автоматизованих систем моделювання майбутньої пенсії здатні суттєво підвищити доступність та зрозумілість системи для потенційних учасників [16].

Жовнірчик Я. наголошує, що реалізація накопичувальної пенсійної системи другого рівня є необхідною умовою як для підвищення рівня пенсійного забезпечення, так і для формування потужного джерела довгострокових інвестиційних ресурсів для відновлення національної економіки. Без запровадження другого рівня третій рівень приречений залишатись маргінальним з точки зору охоплення [6].

Таким чином, аналіз сучасних проблем і перспектив розвитку добровільного пенсійного страхування дозволяє визначити пріоритетні напрями вдосконалення: покращення податкових стимулів, розширення охоплення через корпоративні програми та auto-enrollment, підвищення фінансової грамотності та довіри, цифровізація управління рахунками та поступове запровадження другого рівня. Реалізація цих напрямів є предметом розгляду у наступному підрозділі даної роботи.

3.2. Шляхи підвищення привабливості добровільних програм пенсійного страхування

Підвищення привабливості добровільних програм пенсійного страхування в Україні потребує системного, багаторівневого підходу, що враховує специфіку поточного стану економіки та суспільства в умовах воєнного стану, а також цілі євроінтеграційного курсу. Запропонований нами

комплекс заходів охоплює сім взаємопов'язаних напрямів: вдосконалення системи податкових стимулів; впровадження механізму автоматичного зарахування; розвиток корпоративних пенсійних програм; цифровізація управління пенсійними рахунками; підвищення фінансової грамотності; вдосконалення регуляторного середовища; запровадження другого рівня накопичувальної системи.

Першим і найважливішим напрямом є суттєве вдосконалення системи податкових стимулів. Як показав аналіз міжнародного досвіду (табл. 3.2), ефективні системи добровільного пенсійного страхування відрізняються насамперед масштабом та ефективністю податкових пільг. В Україні поточний ліміт є надто малим для суттєвого впливу на рішення про участь у НПЗ. Пропонується наступний комплекс змін до Податкового кодексу: підвищення граничного розміру щорічної податкової знижки з ПДФО на внески до НПФ та за договорами накопичувального life-страхування до 30% оподаткованого річного доходу (але не більше 5 мінімальних заробітних плат); запровадження повного звільнення від оподаткування ПДФО інвестиційного доходу, що нараховується на пенсійні рахунки; звільнення від ПДВ управлінських та адміністративних послуг при здійсненні пенсійних операцій [15].

Підвищення граничного розміру знижки є пріоритетним заходом. При доходах 20 000 грн./місяць (240 000 грн./рік) нова знижка дозволить економити до $72\,000 \times 18\% = 12\,960$ грн. ПДФО щорічно при вкладанні до НПФ 72 000 грн.. Це є суттєвим стимулом і може реально змінити рішення щодо участі у НПЗ. Запровадження повного звільнення від ПДФО інвестиційного доходу на пенсійних рахунках за зразком більшості країн ЄС – ще один потужний стимул. В умовах, коли дохідність від ОВДП становить 15–18% річних, звільнення від оподаткування підвищить чисту дохідність на 3–4 відсоткових пункти щороку, що за 20–30 років накопичення є дуже суттєвим.

Другим напрямом є впровадження механізму автоматичного зарахування (auto-enrollment). Досвід Великої Британії (2012 р.), Польщі (2019 р.) та Нової Зеландії (2007 р.) свідчить, що ставки відмови після auto-enrollment зазвичай не

перевищують 10–15%, тоді як без цього механізму до добровільних програм долучається лише 10–20% потенційних учасників [9]. Суть механізму: нові працівники за умовчанням включаються до пенсійного плану, але мають право відмовитись протягом визначеного часу (opt-out).

Для України в умовах воєнного стану запровадження повноцінного auto-enrollment є передчасним. Пропонується поетапний підхід. На першому етапі (2026–2027 рр.) – запровадити «м'який» auto-enrollment виключно у державному секторі: всі нові наймані державні службовці автоматично зараховуються до НПФ або корпоративного накопичувального плану, але можуть відмовитись протягом 3 місяців. Держава зобов'язується здійснювати matching contributions у розмірі 50% від внеску працівника (але не більше 1% від фонду оплати праці). На другому етапі (2028–2029 рр.) – поширити auto-enrollment на підприємства приватного сектора з кількістю працівників від 50 осіб. На третьому етапі (з 2030 р.) – охопити всіх роботодавців.

Третім напрямом є розвиток корпоративних пенсійних програм. Лепетан І. обґрунтовує, що корпоративні пенсійні програми є ефективним інструментом не лише пенсійного страхування, а й мотивації та утримання персоналу: компанії, що пропонують пенсійні плани, мають нижчий рівень плинності кадрів серед кваліфікованих спеціалістів [14]. Пропоновані стимули для роботодавців: надання права відносити внески до НПФ у повному обсязі до складу витрат для цілей оподаткування прибутку без поточних обмежень; запровадження пільгової ставки ЄСВ (або звільнення від ЄСВ) на суму внесків роботодавця до НПФ у межах встановленого ліміту (3–5% від заробітної плати); доступ підприємств МСБ до спрощених стандартних пенсійних планів без необхідності самостійно оформлювати договір з НПФ.

Четвертим напрямом є цифровізація управління пенсійними рахунками та підвищення прозорості. Мельник С.М. підкреслює, що цифровізація фундаментально змінює відносини між учасником і фінансовим інститутом, роблячи їх більш прозорими, зрозумілими та інтерактивними [16]. Конкретні пропозиції: запровадити обов'язкову вимогу до всіх НПФ щодо наявності

мобільного додатку або особистого кабінету, що дозволяє відстежувати стан рахунку в реальному часі та прогнозувати майбутні виплати; розробити державну онлайн-платформу «Мій пенсійний портал» за зразком Дія, що поєднує інформацію про державну пенсію (очікуваний розмір за даними ПФУ) та добровільні накопичення; впровадити «Пенсійний паспорт» – щорічний персоналізований звіт з прогнозованим розміром майбутніх виплат.

П'ятим напрямом є підвищення рівня фінансової грамотності. Пікус Р.В. та Трейтак О.О. наголошують, що без базового розуміння принципів пенсійних накопичень населення не може скористатись навіть існуючими інструментами [22]. Конкретні заходи: включення до шкільного курсу «Фінансова грамотність» модуля «Пенсійне планування та накопичення»; щорічні загальнонаціональні комунікаційні кампанії на тему пенсійного страхування за участю ПФУ, НБУ, НПФ та life-страховиків; розробка доступних роз'яснювальних матеріалів у соціальних мережах та на офіційних державних порталах.

Шостим напрямом є вдосконалення регуляторного середовища. Конкретні пропозиції: розробити та впровадити систему гарантування пенсійних накопичень у НПФ за аналогією до Фонду гарантування вкладів фізичних осіб – навіть обмежений рівень гарантій (100–200 тис. грн.) суттєво підвищив би рівень довіри; переглянути інвестиційні обмеження для НПФ з метою розширення дозволених класів активів після завершення активної фази конфлікту; спростити порядок ліцензування та звітності для малих НПФ [7].

Сьомим напрямом є запровадження другого рівня накопичувальної системи. Жовнірчик Я. наголошує, що запровадження обов'язкової накопичувальної системи другого рівня є стратегічно важливим кроком для довгострокового фінансового оздоровлення пенсійної системи та зміцнення фінансового ринку [6]. Модель другого рівня для України: обов'язкові накопичувальні внески у розмірі 2% від заробітної плати (від ЄСВ, без збільшення загального навантаження), управління активами приватними КУА

під наглядом НБУ, індивідуальні персоніфіковані рахунки з правом успадкування, поступове збільшення ставки внеску до 5–7%.

Таблиця 3.4

Пропоновані заходи з підвищення привабливості добровільного пенсійного страхування в Україні та очікувані ефекти

№	Захід	Очікуваний ефект	Строк реалізації	Пріоритет
1	Підвищення ліміту ПДФО-знижки до 30% доходу	Зростання участі середнього класу; +3–5 в.п. охоплення	2026–2027	Високий
2	Звільнення інвестиційного доходу від ПДФО	Зростання ефективної дохідності на 3–4 в.п. на рік	2026	Високий
3	Auto-enrollment у держсекторі (м'який)	+1,5–2 млн. нових учасників; охоплення до 15–20%	2027–2028	Середній
4	Matching contributions держави (50% від внеску)	Підвищення привабливості участі у держсекторі	2027–2028	Середній
5	Стимули для корпоративних пенсійних програм	Зростання внесків роботодавців на 20–30%	2026–2027	Середній
6	Платформа «Мій пенсійний портал» + мобільні додатки	Підвищення залученості та прозорості; зниження відтоку	2025–2026	Середній
7	Система гарантування пенсійних накопичень	Підвищення довіри; залучення нових учасників	2027–2029	Середній
8	Програма фінансової грамотності (школа / медіа / Дія)	Формування пенсійної культури молодого покоління	2025–2030	Середній
9	Розширення дозволених класів активів НПФ	Підвищення диверсифікації та довгострокової дохідності	2028–2030	Довго-строковий
10	Запровадження другого рівня (2% від ЄСВ)	Каталізатор 3-го рівня; формування «довгих грошей»	2030–2033	Довго-строковий

Джерело: розроблено автором на основі [6; 7; 14-16; 22]

Запропоновані заходи (табл. 3.4) класифіковано за пріоритетністю на три групи. До групи «Високий пріоритет» відносяться заходи, що можуть бути реалізовані відносно швидко і не потребують значних бюджетних витрат: підвищення ліміту ПДФО-знижки та звільнення від оподаткування інвестиційного доходу. До групи «Середній пріоритет» – заходи з більш тривалою підготовкою: auto-enrollment у держсекторі, корпоративні стимули, цифровізація та система гарантування. До групи «Довгостроковий пріоритет» – стратегічні заходи: розширення інвестиційних можливостей та запровадження другого рівня.

Прогнозні показники, наведені в табл. 3.5, свідчать про те, що навіть реалістичний сценарій передбачає суттєве покращення стану системи до 2030 року при реалізації запропонованих заходів. Кількість учасників НПФ може зрости до 1,5 млн. осіб, а охоплення зайнятих – до 14%. Сукупні активи третього рівня у реалістичному сценарії сягнуть 57 млрд. грн. (1,8% ВВП).

Таблиця 3.5

Прогноз основних показників системи добровільного пенсійного страхування України до 2030 року

Показник	2025 (факт)	2027 (прогноз)	2030 оптиміст.	2030 реаліст.
Учасники НПФ, тис. осіб	888	~1 050	~3 000	~1 500
Охоплення зайнятих НПФ, %	~9	~10	~25	~14
Активи НПФ, млрд. грн.	6,7	~9	~25	~15
Резерви life-страховиків, млрд. грн.	28,3	~35	~55	~42
Сукупні активи 3-го рівня, млрд. грн.	~35	~44	~80	~57
Активи 3-го рівня до ВВП, %	~1,0	~1,3	~2,5	~1,8

Джерело: розроблено автором на основі власних розрахунків

Для реалізації запропонованих заходів необхідна координувана співпраця: Міністерство соціальної політики і ПФУ – законодавчі зміни у сфері пенсійного страхування та впровадження auto-enrollment; НБУ – регуляторні

зміни та нагляд; Міністерство фінансів – зміни до Податкового кодексу та бюджетне забезпечення *matching contributions*; Міністерство цифрової трансформації – розробка «Мого пенсійного порталу».

Оцінка очікуваного макроекономічного ефекту виявляє суттєвий позитивний вплив не лише на рівень пенсійного забезпечення, а й на загальну економічну динаміку. Зростання активів НПФ і страхових резервів означатиме акумуляцію «довгих грошей», що можуть бути спрямовані на фінансування інфраструктурних проектів та відновлення промислових потужностей. Зварич О.І. та Волошин В.В. підкреслюють, що розвинута система НПЗ є одним із небагатьох джерел довгострокового інвестиційного капіталу для відновлення економіки [7].

Зростання пенсійних накопичень у довгостроковій перспективі зменшить частку пенсіонерів, що залежать виключно від мінімальних державних пенсій, що знизить потребу у трансфертах до ПФУ з Державного бюджету. Навіть помірне зростання добровільних накопичень до 3–5% ВВП дозволить забезпечити значну частку пенсіонерів додатковим доходом та суттєво знизить бідність серед осіб похилого віку. Юник І.Г. зазначає, що підвищення рівня фінансового включення є одним із позитивних соціальних ефектів розвитку добровільного пенсійного страхування [36].

Усі запропоновані заходи ґрунтуються на трьох ключових принципах. По-перше, принцип поступовості: реформи мають бути чітко спланованими у часі, поетапними та враховувати реальні можливості держави і суспільства. По-друге, принцип комплексності: жоден окремий захід не здатний забезпечити суттєвого прогресу без синергетичної дії решти заходів. По-третє, принцип орієнтації на учасника: всі зміни мають підвищити прозорість, надійність та реальну фінансову вигоду від участі у НПЗ для кінцевого споживача.

Реалізація наведеного комплексу заходів дозволить наблизити систему добровільного пенсійного страхування України до стандартів ЄС та кращих міжнародних практик, забезпечивши значне підвищення рівня пенсійного захисту населення, формування потужного джерела довгострокових

інвестиційних ресурсів для відновлення та розвитку національної економіки, а також суттєве зменшення фінансового навантаження на державний бюджет у сфері пенсійного забезпечення у довгостроковій перспективі.

Економічне обґрунтування вдосконалення системи податкових стимулів повинне враховувати не лише прямі фіскальні витрати держави (недоотримані надходження від ПДФО), але й довгострокові вигоди від зростання пенсійних накопичень. Розрахунок показує, що при охопленні 20% зайнятих (2,0 млн. осіб) із середнім річним внеском 12 000 грн. та знижкою ПДФО 18% від суми внеску, щорічні «витрати» держави на знижку складуть близько 4,3 млрд. грн.. Водночас щорічні пенсійні накопичення у системі НПФ збільшаться на 24 млрд. грн., що через 20 років дасть близько 500 млрд. грн. додаткового пенсійного капіталу. Це дозволить знизити потребу у трансфертах до ПФУ на орієнтовно 15–25 млрд. грн. щороку після виходу цих осіб на пенсію. Таким чином, «витрати» на пільгу є виправданими з точки зору довгострокового фіскального балансу [15].

Проектування механізму «відповідних внесків» (matching contributions) держави є одним із найбільш ефективних інструментів підвищення охоплення, однак вимагає ретельного фіскального планування. Запропонована модель matching contributions для держслужбовців (50% від внеску працівника) означатиме, що якщо держслужбовець вносить до НПФ 500 грн./місяць, держава як роботодавець додає ще 250 грн.. При охопленні 500 тис. держслужбовців та середньому внеску 500 грн./міс. додаткові бюджетні витрати становитимуть: $500\,000 \times 250 \times 12 = 1,5$ млрд. грн./рік. Це є відносно помірною сумою у порівнянні із загальним обсягом видатків на оплату праці у держсекторі та значно меншою за майбутні фіскальні заощадження від знижених трансфертів до ПФУ.

Розробка цифрової платформи «Мій пенсійний портал» є одним із технологічно найбільш реалістичних пропонованих заходів. В Україні вже існує потужна цифрова інфраструктура (портал Дія, електронне урядування), яка може бути використана як основа для пенсійного порталу. Технічна

реалізація включатиме: API-інтеграцію із системою персоніфікованого обліку ПФУ (для відображення очікуваного розміру державної пенсії); API-інтеграцію з НПФ та страховиками (для відображення добровільних накопичень); модуль пенсійного калькулятора (для прогнозування майбутнього доходу); модуль порівняння умов різних НПФ та страховиків. Мельник С.М. підкреслює, що такий портал став би потужним інструментом підвищення фінансової грамотності та стимулом для прийняття рішення про участь у НПЗ [16].

Також важливою є розробка та реалізація програм фінансової грамотності у сфері пенсійного планування, яка потребує структурованого підходу та координації між різними інституціями. Міжнародний досвід свідчить, що найбільш ефективними є програми, що поєднують: шкільну освіту (базові знання про пенсійну систему та важливість накопичень для учнів старших класів); корпоративні програми (інформаційні сесії на робочих місцях за участю представників НПФ або страховиків); медіа-кампанії (коротке відео та інфографіка для соціальних мереж); персоналізовані комунікації (щорічні «пенсійні листи» від ПФУ із прогнозованим розміром майбутньої пенсії та рекомендацією щодо добровільних накопичень). Юник І.Г. зазначає, що ефективність таких програм суттєво зростає, якщо вони містять конкретні цифри, а не лише загальні заклики [36].

Впровадження запропонованих заходів суттєво покращить позиції України у ключових міжнародних рейтингах у сфері пенсійного забезпечення. Зокрема, Mercer CFA Institute Global Pension Index щорічно оцінює пенсійні системи різних країн за трьома параметрами: адекватність (рівень пенсійного забезпечення), стійкість (довгострокова фінансова стійкість) та цілісність (регуляторне середовище). Прогрес за всіма трьома параметрами, забезпечений запропонованими заходами, дозволить Україні суттєво наблизитись до оцінок країн із «середнім» рівнем розвитку пенсійної системи (показник індексу 55–65 балів), порівняно з поточним положенням у категорії «нижче середнього» (40–50 балів).

Забезпечення інклюзивного характеру реформ – тобто їхньої доступності для всіх категорій населення, а не лише для заможніших та більш фінансово грамотних громадян – є важливим принципом, що має враховуватись при проектуванні кожного заходу. Підвищення ПДФО-знижки більше вигідне для середнього класу. Auto-enrollment, навпаки, є особливо важливим для менш заможних та менш фінансово грамотних верств, оскільки він усуває необхідність самотійно приймати рішення та знаходити НПФ. Корпоративні програми охоплюють найманих працівників, але не самозайнятих. Тому лише комбінація усіх заходів може забезпечити достатньо широке та соціально справедливе охоплення системою НПЗ.

Узагальнення обґрунтованих пропозицій дозволяє сформулювати ключові пріоритети удосконалення добровільного пенсійного страхування в Україні. Першочерговими (на 2025–2027 рр.) є: суттєве підвищення привабливості системи через покращення податкових стимулів та цифровізацію. Середньостроковими (2027–2030 рр.) є: розширення охоплення через auto-enrollment у держсекторі, корпоративні програми та систему гарантування. Стратегічними (з 2030 р.) є: запровадження другого рівня та подальше розширення охоплення до рівня 25–30% зайнятих. Послідовна реалізація цих пріоритетів дозволить суттєво трансформувати систему пенсійного страхування України та наблизити її до стандартів розвинутих держав-членів ЄС.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження сформульовано такі основні висновки та рекомендації.

1. Пенсійне страхування є складною багаторівневою соціально-економічною системою, що одночасно поєднує риси соціального захисту, фінансового механізму накопичення та правового інституту. Воно реалізується у двох основних формах – обов'язковій та добровільній – і функціонує на трьох рівнях: солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (перший рівень), накопичувальній системі обов'язкового державного страхування (другий рівень) та системі недержавного пенсійного забезпечення на засадах добровільності (третій рівень). Встановлено, що в Україні реально функціонує лише перший рівень, тоді як другий фактично не запроваджено попри понад двадцятирічне законодавче закріплення, а третій залишається маргінальним за рівнем охоплення населення.

2. Інституційно-правове забезпечення пенсійного страхування в Україні формується низкою законодавчих актів – насамперед Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення», а також нормами Закону «Про страхування», ЄСВ-законодавства та Податкового кодексу. Водночас з'ясовано, що правова база третього рівня є недостатньо стимулюючою для масової участі громадян і роботодавців, а регуляторне середовище, попри зміцнення завдяки переходу нагляду до НБУ, потребує подальшого вдосконалення.

3. Добровільне пенсійне страхування виконує в системі соціального захисту населення шість ключових функцій: захисну, накопичувальну, інвестиційну, стимулюючу, макроекономічну та соціально-стабілізуючу. Його стратегічна роль полягає не лише у формуванні додаткового пенсійного доходу для учасників, а й у акумуляції довгострокових інвестиційних ресурсів для відновлення та розвитку національної економіки.

4. Аналіз стану системи державного пенсійного страхування за 2022–2025 роки виявив її структурну кризу, загострену воєнним станом. Загальна чисельність пенсіонерів скоротилась із 10 841,1 тис. осіб на початок 2022 року до 10 167,2 тис. осіб на початок 2026 року. Середній розмір пенсії номінально зростав (з 3 991,53 грн. до 6 150,0 грн.), проте реальний коефіцієнт заміщення залишається в межах 35–37%, що суттєво нижче нормативу МОП у 55% та середнього показника ЄС (57,6%). Структурно несприятливим залишається співвідношення застрахованих осіб до пенсіонерів – близько 1,05:1 у 2025 році при нормативному значенні 3:1. Частка трансфертів із державного бюджету до ПФУ, попри незначне зниження, становила 44% у 2025 році, що свідчить про збереження хронічної залежності фонду від бюджетного дотування.

5. Ринок недержавних пенсійних фондів у 2021–2025 роках демонстрував тенденцію до консолідації (скорочення кількості активних фондів з 58 до 47) при одночасному стабільному зростанні активів – з 3 874,7 млн. грн. до 6 725,0 млн. грн. (на 73,5%). Проте охоплення системою НПФ становить менше 9% зайнятих (888 тис. учасників). Середній розмір накопичень на одного учасника у 2025 році склав лише близько 7 570 грн., що є катастрофічно недостатнім для формування значущої пенсійної надбавки. Ключовим джерелом зростання активів слугує інвестиційний дохід від ОВДП (65–75% портфеля), тоді як середній індивідуальний внесок фізичної особи становить лише 1 114 грн. на рік.

6. Страхові компанії зі страхування життя як суб'єкти третього рівня пенсійної системи демонструють ширший масштаб бізнесу порівняно з НПФ: технічні резерви life-страховиків у 2025 році становили 13 828,3 млн. грн., що більш ніж удвічі перевищує активи НПФ. Валові страхові премії зросли з 4,81 млрд. грн. у 2022 до 6,02 млрд. грн. у 2025 року (+25,1%). Ключовою конкурентною перевагою страховиків є гарантований характер виплат за договорами. Водночас ринок є концентрованим (топ-6 компаній контролюють 65–70% ринку), а пенсійне страхування як окрема статистична категорія у публічній звітності НБУ фактично не виокремлена.

7. SWOT-аналіз системи добровільного пенсійного страхування виявив сім ключових проблем, що системно обмежують її розвиток: критично низький рівень охоплення; дефіцит довіри населення до фінансових інститутів; недостатність та складність системи податкових стимулів; обмежені інвестиційні можливості в умовах воєнного стану; низький рівень фінансової грамотності; слабкий розвиток корпоративних пенсійних програм; специфічні виклики воєнного стану. Порівняльний аналіз із країнами ЄС показав, що Україна суттєво відстає від Польщі та Чехії за охопленням (9% проти 25–30%), коефіцієнтом заміщення (35–37% проти 55–65%) та обсягом активів НПФ відносно ВВП (0,6% проти 8–12%).

8. За результатами дослідження розроблено комплекс із десяти взаємопов'язаних заходів для підвищення привабливості добровільних програм пенсійного страхування, що охоплюють сім напрямів. Першочерговими (2025–2027 рр.) є: підвищення ліміту ПДФО-знижки на пенсійні внески до 30% оподатковуваного доходу та звільнення від оподаткування інвестиційного доходу на пенсійних рахунках. Середньостроковими (2027–2030 рр.) є: запровадження м'якого механізму автоматичного зарахування (auto-enrollment) у держсекторі зі стимулюючими «відповідними внесками» держави, надання корпоративних стимулів для роботодавців, цифровізація управління рахунками через платформу «Мій пенсійний портал», впровадження системи гарантування пенсійних накопичень та реалізація програм фінансової грамотності. Стратегічним (з 2030 р.) є: розширення дозволених класів активів для НПФ та поетапне запровадження обов'язкового другого рівня накопичувальної системи з відрахуванням 2% від ЄСВ.

9. Прогнозний аналіз засвідчує, що при реалістичному сценарії реалізації запропонованих заходів кількість учасників НПФ до 2030 року може зрости до 1,5 млн. осіб (охоплення ~14%), а сукупні активи третього рівня – до 57 млрд. грн. (1,8% ВВП). Реалізація окреслених реформ дозволить наблизити систему добровільного пенсійного страхування України до стандартів ЄС, сформувати потужне джерело довгострокового інвестиційного капіталу для відновлення

національної економіки та суттєво знизити фінансове навантаження на державний бюджет у сфері пенсійного забезпечення у довгостроковій перспективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білоног А. П. Економічна сутність та основні засади пенсійного страхування. *Наукові праці НДФІ*. 2013. № 4 (65). С. 66–76. https://npndfi.org.ua/docs/NP_13_04_066_uk.pdf
2. Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навчальний посібник. Вид. 2-е, випр. та доп. К. : Атіка, 2006. С. 84
3. Вдовіна І. О., Славкова А. А. Пенсійне забезпечення: зарубіжний досвід та можливості його адаптації в Україні. *Via Economica*. 2024. Вип. 4. С. 57–68. DOI: 10.32782/2786-8559/2024-4-8
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
5. Жернаков В. В. Пенсійне забезпечення: Навч. посіб. за ред. В. В. Жернакова. Харків, 2013. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2013/Pr_0025.pdf (дата звернення: 04.03.2026)
6. Жовнірчик Я. Модернізація сучасної системи державного управління у сфері пенсійного забезпечення в умовах війни та у повоєнні роки. *Public Administration and Regional Development*. 2025. № 27. С. 10–32. DOI: 10.34132/pard2025.27.01
7. Зварич О. І., Волошин В. В. Аналіз стану недержавного пенсійного страхування в Україні. *Бізнес-Інформ*. 2024. № 8. С. 237–251. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-237-251>
8. Звіти про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2022-2025 роки. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 01.05.2026).
9. Зеленко В. Реформування пенсійної системи України у світлі європейських стандартів: монографія. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. 202 с. ISBN 978-617-10-0795-6.
10. Зеленко Н. М., Зеленко В. А. Аналіз ринку недержавного пенсійного страхування в Україні: соціально-економічний вимір. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2019. Вип. 2. С. 126–135.
11. Кацьора О. В. Пенсійне страхування та пенсійна реформа в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2018. Вип. 2 (43). С. 107–110. DOI: 10.24144/2524-0609.2018.43.107-110
12. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.05.2026).
13. Крушинська А. В., Кравець І. М. Недержавне пенсійне страхування як перспективний напрям соціальної політики України. *Університетські*

- наукові записки. 2022. № 1-2 (85-86). С. 160–176. DOI: 10.37491/UNZ.85-86.13
14. Лепетан І. Сучасні тенденції недержавного пенсійного страхування: аналіз та перспективи для українських підприємств. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2024. Вип. 6. С. 322–332. DOI: 10.58423/2786-6742/2024-6-322-332
 15. Мединська Т. В., Боднарюк І. Л. Недержавне пенсійне страхування в Україні: стан, перспективи розвитку і особливості оподаткування. *УДК 336.233.2:336.22(477)*. С. 1–8.
 16. Мельник С. М. Аналітична характеристика перспектив розвитку професійного пенсійного страхування в Україні. *Сталий розвиток економіки*. 2025. № 2 (53). С. 175–183. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-53-24>
 17. Мельник Т. А., Коцюрба О. Ю. Сучасний стан пенсійного страхування в Україні. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2023. Вип. 10 (43). С. 194–202. DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.10\(43\).194-202](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.10(43).194-202)
 18. Мірошник Р. О., Біська К. С. Проблеми впровадження пенсійного страхування в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-58>.
 19. Огляд небанківського фінансового сектору, березень 2026 року. Офіційний сайт НБУ. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Nonbanking_Sector_Review_2026-03.pdf?v=18 (дата звернення: 04.03.2026)
 20. Огляд страхового ринку України – 2025. Офіційний сайт Національної асоціації страховиків України. URL: <https://nasu.com.ua/oglyad-strahovogo-rynku-ukrayiny-2025/> (дата звернення: 14.04.2026)
 21. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення. Офіційний сайт НКЦПФР. URL: <https://www.nssmc.gov.ua> (дата звернення: 01.05.2026).
 22. Пікус Р. В., Трейтяк О. О. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-17>
 23. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 15.05.2026).
 24. Показники діяльності учасників ринку небанківських фінансових послуг. Офіційний сайт НБУ. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/supervision-statist#6> (дата звернення: 05.05.2026)
 25. 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> (дата звернення: 15.05.2026).
 26. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 15.05.2026).

27. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15> (дата звернення: 15.05.2026).
28. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 р. № 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12> (дата звернення: 15.05.2026).
29. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18> (дата звернення: 15.05.2026).
30. Про страхування: Закон України від 18.11.2021 р. № 1909-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1909-20#Text> (дата звернення: 15.05.2026).
31. Романовська Ю. Реформування пенсійного забезпечення в Україні. *Scientia Fructuosa*. 2024. № 5 (157). С. 34–45. DOI: 10.31617/1.2024(157)03
32. Савчук Н. Стан та тенденції розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні в умовах трансформації пенсійної системи. Економічний аналіз. 2026. Том 36. № 1. С. 74–87. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2026.01.074>
33. Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник. Х. : Одиссей, 2001. С. 143 – 145.
34. Страхування: Підручник / За ред. В.Д. Базилевича. К.: Знання, 2008. 1019 с.
35. Третяк Д. Д. Суперечності розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2014. Вип. 1. С. 89-93.
36. Юник І. Г. Концептуальні перспективи майбутньої пенсійної реформи в сучасній інтерпретації. Наукові перспективи. 2022. № 7 (25). С. 568–576. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-7\(25\)-568-576](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-7(25)-568-576)
37. Юрій С. І. Соціальне страхування : підручник / С. І. Юрій, М. П. Шаварина, Н. В. Шаманська. К. : Кондор, 2006. 464 с.

ДОДАТКИ