

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-44>

УДК 336.13

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ТА ПОШУК ШЛЯХІВ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ

ANALYSIS OF THE CURRENT STATE OF THE PENSION SYSTEM IN UKRAINE AND THE SEARCH FOR THE WAYS TO REFORM IT

Липко Назарій Михайлович

аспірант,

Львівський національний університет імені Івана Франка;

Член Ради НТ ВВПФ «ДНІСТЕР»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1965-674X>

Lypko Nazarii

Ivan Franko National University of Lviv

Стаття присвячена дослідженню основних проблем пенсійної системи України та пошуку шляхів її реформування. Досліджено світовий досвід функціонування ефективної пенсійної системи. Доведено, що ефективна пенсійна система є можливою лише в умовах поєднання трьох рівнів. Важливим фактором є активна персональна участь населення у забезпеченні власної пенсії. Незважаючи на двадцятирічну історію спроб, накопичувальний рівень пенсійної системи ще не функціонує повноцінно в Україні. Виклики війни зумовлюють його негайну імплементацію. В статті було доведено, що людина повинна також нести персональну відповідальність за власне майбутнє на пенсії. Особливу увагу в дослідженні було приділено недержавному пенсійному забезпеченню в Україні, що залишається маловідомим та непопулярним для більшості громадян.

Ключові слова: пенсійна система, недержавне пенсійне забезпечення, пенсійна реформа, накопичувальна пенсійна система, пенсійний фонд.

The article is devoted to the analysis of the main problems of the pension system in Ukraine. The practical context of the article is related to the search for the best ways to reform this system. The pensions in Ukraine are synonymous to poverty. The situation is going to be worse because of the social and economic consequences of the war. Without reforms the system is going to collapse in the next few decades. Experience of the developed countries in implementation of pension reforms has been explored. It has been proven that effective pension system is possible only in the conditions of combination of three layers. Participation in the first two layers is obligatory for citizens. An important factor is active personal participation of a person in own financial future. Despite the twenty-year history of attempts, the savings level of the pension system is not yet fully functional in Ukraine. The challenges of the war in the country require its immediate implementation. The main two preconditions for it are establishment of a proper institutional environment and search for adequate sources of financing. One of the biggest challenges will be overcoming of the political reluctance. It has been proven in the article that a person must take active personal responsibility for financial future after retirement. It can be mainly done via participation in the third typical layer of the pension system in the developed countries. A special attention in the research has been paid to the development of non-state pension funds in Ukraine. These funds form a third layer of the pension system in Ukraine and in the majority of the developed countries. This level exists for twenty years, and it is based on voluntary participation of citizens. It has not become popular among citizens for that time because of lack of trust and awareness. Development of this level of the pension system must be promoted as one of the directions of the reform. This promotion should be managed by the government and respective institutions. The main conclusion of the article is the fact that there is no more time to delay with the implementation of all the mentioned reforms. The consequences of the war are going to fasten the collapse of the existing pension system.

Keywords: pension system, non-state pension provision, pension reform, savings pension system, pension fund.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування пенсійної системи є одним із найбільших викликів для українського суспільства сьогодні. Поточний стан пенсійної системи в державі не дозволяє забезпечити достойний рівень життя літнім людям та породжує низку негативних соціальних та економічних наслідків. На даний момент рівень пенсійного забезпечення в країні є одним із найнижчих у Європі, а пенсія в державі часто виступає синонімом бідності. Опираючись повністю на солідарний рівень, пенсійна система працює в умовах перманентного дефіциту та підтримки з боку бюджету. Дане дослідження присвячене вивченню головних недоліків пенсійної системи України та пошуків шляхів її реформування. Було доведено, що система потребує негайного реформування, зважаючи на виклики, які постануть перед Україною після завершення війни. Одним із шляхів такого реформування є імплементація накопичувального рівня пенсійної системи та стимулювання розвитку рівня недержавного пенсійного забезпечення. Тільки за ефективного поєднання функціонування усіх трьох рівнів можливо досягти високого рівня пенсійного забезпечення населення України. В такому випадку пенсійна система стане джерелом інвестицій для довгострокового економічного зростання країни, а не тягарем для молодих поколінь та бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем та перспектив реформування української пенсійної системи приділено багато уваги з боку вітчизняних дослідників та практиків. Як правило, дослідження стосуються аналізу сучасного стану пенсійної системи України, вивчення іноземного досвіду та пошуку оптимальних шляхів її реформування. Дробот Я. та Резніченко Н. [4], Пархоменко М. та Моїсеєнко Л. [9] у своєму дослідженні вивчали сучасний стан та перспективи реформування пенсійної системи України. Чеберяко О. та Бикова В. [16] проаналізували зарубіжний досвід становлення ефективною пенсійної системи та можливості його адаптації в нашій державі. У свою чергу, Шашкевич Н. та Красільнікова К. [13] приділили велику увагу запровадженню накопичувального рівня пенсійної системи як найбільш ефективного способу її реформування. Питання запровадження накопичувального рівня пенсійної системи є зараз центральним не тільки у ході реформи, але й серед дослідників.

Як правило, пенсійна система України вивчається відособлено від національної

економіки загалом. Такий підхід є доволі обмеженим, оскільки ефективність пенсійної системи у великій мірі залежить від стану економіки. З іншого боку, пенсійна система здатна визначати вектор розвитку економіки країни. Окремі інституції пенсійної системи, наприклад, недержавні пенсійні фонди, здатні сприяти розвитку фінансових ринків країни. Невід'ємною вимогою до теоретичних досліджень пенсійної системи є її вивчення як визначальної складової національної економіки.

Вивченню проблем недержавного пенсійного забезпечення відводиться не так багато зусиль у вітчизняній науці у порівнянні із вивченням пенсійної системи загалом. Більшість публікацій, що стосуються даної проблематики, появились в останні 5–10 років. Дослідженням проблем та перспектив недержавного пенсійного забезпечення займалися такі вчені як Марич М., Шупер А. [7], Третяк Д. [14], Лояк Л. [6], Виговська В. [2], Дзямучич М., Чиж Н. [3], Приймак І., Вишивана Б. [11], Козак Т. [5], тощо. Недостатньо дослідженими залишаються такі аспекти як роль недержавного пенсійного забезпечення у функціонуванні фінансової системи країни та її національної економіки загалом. Більше уваги потрібно приділити практичним проблемам функціонування недержавних пенсійних фондів та запропонувати шляхи їх можливого вирішення.

Мета статті. Метою статті є окреслення основних проблем, що існують в пенсійній системі України на сьогодні та здійснення пропозицій щодо її реформування заради кращої ефективності. Відповідно до встановленої мети стаття має наступні цілі: вивчення досвіду функціонування пенсійних систем в розвинутих країнах, обґрунтування необхідності негайної імплементації накопичувального рівня пенсійної системи та пошук шляхів покращення діяльності недержавних пенсійних фондів як представників третього рівня пенсійної системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фінансова підтримка літніх людей стане серйозним економічним викликом для урядів багатьох країн світу в найближчі десятиліття. Старіння населення, зниження рівня народжуваності та інші демографічні фактори ведуть до ситуації, коли частка людей пенсійного віку в структурі населення постійно зростає, ведучи до збільшення економічного та соціального тягаря для урядів. Значні фінансові ресурси відлучаються від інвестицій в

національну економіку, що може вести до зменшення темпів економічного зростання в майбутньому.

В середньому, співвідношення людей пенсійного віку до працездатного населення в країнах Організації економічного та соціального розвитку (ОЕСР) зросло із 15.03 у 1960-х роках до 30.43 у 2020-х роках. Згідно оцінок організації, це співвідношення виросте до 61.08 у 2080-х. Таким чином на 100 людей працездатного віку припадатиме 61 людина пенсійного віку. Такі країни як Італія, Корея та Японія досягнуть рівня даного коефіцієнта від 80 до 100 відсотків [21]. Це означає що одна людина працездатного віку платитиме податки, щоб утримувати одну людину на пенсії. Дана проблема має дві сторони. З одного боку, люди літнього віку не отримуватимуть достатнього рівня підтримки на пенсії. З іншого боку, значні фінансові ресурси відлучатимуться з реального сектору національної економіки для прямої та непрямої підтримки пенсіонерів. Особливо гострою дана проблема виявиться для країн, що розвиваються.

Без адекватних відповідей на старіння населення та зростання коефіцієнту співвідношення літніх людей та людей працездатного віку, пенсіонери в країнах ОЕСР зіткнуться із падаючими доходами, а у країнах з нижчим рівнем економічного розвитку вони опиняться у ситуації крайньої бідності. Дохід людей літнього віку як правило походить із кількох дже-

рел – державні трансферти, приватні пенсійні плани, капітал (майно, зароблене протягом життя, заощадження) та робота. Загалом, доходи пенсіонерів від державних та приватних пенсій становлять від 25.94% у Кореї до 84,29% в Нідерландах [21]. Таким чином, можна зробити висновок, що добробут людей пенсійного віку у великій мірі залежить від отримуваних пенсій.

За своєю концептуальною основою пенсія можна поділити на дві категорії – підтримуючу та страхову. Головний принцип ефективної пенсійної системи полягає у тому, що «підтримуючі» пенсії мають виплачуватися із державного бюджету. Їхня основна ціль це захистити людей літнього віку від бідності. «Страхові» пенсії, в свою чергу, мають виплачуватися за рахунок накопичень та внесків самих людей чи їх роботодавців. Окрім того, ефективна пенсійна система передбачає особисту відповідальність та активну участь людини у забезпеченні власного майбутнього на пенсії. Людина повинна думати про свою пенсію як про портфель активів, портфель різноманітних пенсійних планів, інвестицій та заощаджень [24].

Пенсійні системи країн ОЕСР традиційно поділені на три рівні. Перший рівень це обов'язковий рівень пенсійної системи, що фінансується за допомогою податків та інших відрахувань та управляється урядом. Другий рівень – це, як правило, обов'язкова накопи-

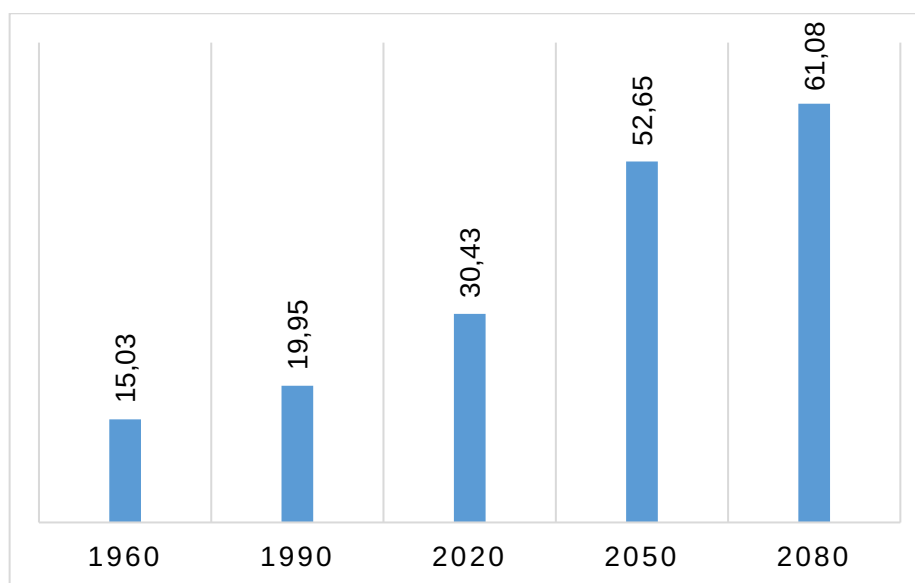


Рис. 1. Середнє співвідношення людей пенсійного віку та людей працездатного віку у країнах ОЕСР

Джерело: OECD. *Pension Markets in Focus 2022*. 2023.
URL: <https://www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfocus.htm>

чувальна система. Тільки дві країни ОЕСР не мають обов'язкового другого рівня пенсійної системи – Ірландія та Нова Зеландія. Головною метою другого рівня є доповнити виплати із першого рівня та забезпечити адекватний рівень коефіцієнта заміщення для людини на пенсії (співвідношення доходу до виходу на пенсію та після неї). Цей рівень в країнах ОЕСР передбачає активну участь роботодавців та працівників у фінансуванні їхніх пенсій. Як правило, тільки третій рівень пенсійної системи є добровільним для працівників та представлений приватними пенсійними планами [20].

Різні країни пропонують різні механізми участі у другому рівні пенсійної системи. Така участь може бути добровільною, обов'язковою або квазі обов'язковою. Цікаво, що обов'язкова участь у приватних пенсійних фондах наявна у 12 країнах, включаючи Данію, Голландію, Швецію та Великобританію. В цих країнах приватні пенсійні фонди охоплюють практично все населення. Коефіцієнт заміщення для обов'язкових приватних пенсійних фондів коливається від 7% у Норвегії і 12% у Швеції до 51% у Данії та 52% у Ісландії [20].

Якість пенсійної системи традиційно оцінюється, використовуючи Mercer CFA Institute Global Pension Index [18]. У своєму звіті за 2020 рік Інститут презентував наступний рейтинг пенсійних систем світу.

Таблиця 1
Глобальний рейтинг пенсійних систем країн світу 2020

Рейтинг	Країна	Значення Індексу 2020
1	Нідерланди	82.6
2	Данія	81.4
3	Ізраїль	74.7
4	Австралія	74.2
5	Фінляндія	72.9
6	Швеція	71.2
7	Сінгапур	71.2
8	Норвегія	71.2
9	Канада	69.3
10	Нова Зеландія	68.3

Джерело: Folger J. *Best Countries for Pensions and Retirement*. Investopedia. 2021.

URL: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/042914/top-pension-systems-world.asp>

Країни, які займають три перших місця в рейтингу поєднують універсальний обов'язковий перший рівень пенсійної системи із переважно обов'язковим другим рівнем, де прерогатива надається роботодавцям у створенні пенсійних планів для своїх працівників. Голландія і Данія також зобов'язують громадян брати участь у приватних пенсійних фондах. Таким чином, ефективна пенсійна система це оптимальне поєднання усіх трьох рівнів, що створює достатній коефіцієнт заміщення для людей на пенсії.

Пенсійні активи світу на кінець 2021 року становили більше 60 трильйонів доларів. Більше 38 трильйонів доларів були в управлінні пенсійних фондів. Глобальні пенсійні активи становили 105% ВВП усіх країн ОЕСР [21]. Сім країн володіли 90% усіх пенсійних активів країн-членів ОЕСР. Так, пенсійні активи США становили 40 трильйонів доларів, або 67,3% усіх пенсійних активів ОЕСР. Великобританія зайняла у цьому рейтингу друге місце (3,8 трильйона доларів і 6,3% усіх активів), Канада – третє (3,2 трильйони доларів і 5,4% усіх активів) [21].

Активи пенсійної системи становлять потужний економічний та інвестиційний ресурс для національних економік. Пенсійні фонди є активними учасниками та одними із найбільших інвесторів розвинутих ринків капіталів. Фактично, вони сприяють розвитку фінансових ринків та ефективного розподілу ресурсів між їхніми учасниками. Це додатковий аргумент, чому ефективна пенсійна система є настільки важливою для національної економіки. Однозначно цей досвід має бути використаний в Україні. Наразі, Україні вдалося запровадити лише фундамент майбутньої конструкції ефективною пенсійної системи.

Реформа пенсійної системи України, що була започаткована у 2004 році, взяла за основу досвід розвинутих країн та рекомендації Світового Банку, ОЕСР та інших міжнародних організацій. Пенсійна система в Україні складається з трьох рівнів: обов'язковий солідарний рівень, обов'язкова накопичувальна система та рівень недержавних пенсійних фондів із добровільною участю. На даний момент в Україні працюють перший та третій рівні. Другий рівень, який є критичним для національної економіки, на даний момент ще не був запроваджений.

Згідно із солідарною пенсійною системою молодше працююче покоління виплачує пенсії літнім людям. Такий підхід несе в собі багато ризиків, включаючи зростаючу диспро-

порцію між працездатним населенням та пенсіонерами, залежність від офіційних доходів населення та загальної економічної ситуації в країні. Як результат, пенсійна система України функціонує в стані постійного дефіциту, що фінансується урядом, а отже платниками податків. Оптимальним співвідношенням пенсіонерів та працездатного населення для солідарної системи вважається коефіцієнт 1 до 7 чи навіть 1 до 10. В Україні цей коефіцієнт стрімко наближається до 1 до 1, що передбачає неминучий колапс пенсійної системи держави.

Серед факторів, що підривають ефективність солідарної пенсійної системи особливої уваги потребують демографічні чинники, включаючи зниження кількості працездатного населення через зменшення рівня народжуваності, старіння населення та трудову міграцію. Кількість людей, що роблять внески у солідарну систему постійно зменшується, в той час як кількість пенсіонерів постійно зростає. Згідно з даними Держкомстату, на кінець 2021 року в Україні працювало 15.5 мільйонів людей. Кількість пенсіонерів становила трішки більше, ніж 10 мільйонів [1]. Ситуація погіршиться в найближчі роки. Дефіцит ПФУ тільки зростатиме і вимагатиме подальших дотацій із державного бюджету. Відповідно, це призведе до зростання податкового тиску на населення та бізнес. В обох випадках це зменшить вливання в національну економіку та сповільнить довготермінове економічне зростання країни.

Найбільш очевидним кроком українського уряду для усунення дефіциту ПФУ було підвищення пенсійного віку. На даний момент пенсійний вік становить 60 років для жінок і для чоловіків. Він поступово зростатиме до 65 років для обох груп. Проте, даний крок не покращує ситуацію, принаймні, зараз, а провокує натомість соціальні проблеми в державі. Причиною, зокрема, є те, що очікувана тривалість життя в Україні (особливо для чоловіків) є лише трішки вища, ніж пропонувані вік виходу на пенсію. Така ситуація не сприяє соціальній справедливості всередині країни, адже пенсійний вік має залежати від очікуваної тривалості життя. На даний момент очікувана тривалість життя при народженні для чоловіків – 66 років. Тобто, теоретично чоловік отримуватиме пенсію тільки 6 років. Гірша ситуація тільки у Вірменії, де пенсійний вік становить 63 роки, а очікувана тривалість життя – 67 років. В Данії, Ісландії, Ізраїлі, Італії, Нідерландах та Португалії пенсійний

вік становить 67 років. Однак, очікувана тривалість життя – 78–82 роки [19; 22].

Дефіцит Пенсійного фонду України склав 13,2 мільярди (0,3% від ВВП) у 2020 році та 9,1 мільярди у 2021 році (0,17% від ВВП). Витрати Фонду на виплати пенсій становили 510 мільярдів гривень у 2021 році. Це було 9,34% від ВВП країни. Відповідно до Інституту демографічних та соціальних досліджень Національної академії наук України такі витрати виростуть до 21% від ВВП до 2050 року [1]. Відновлення після війни зробить дану ситуацію ще гіршою через девальвацію національної валюти та зменшення темпів зростання ВВП держави. Цікаво, що такий великий дефіцит ПФУ існує в умовах дуже низьких пенсій українських громадян. За даними ПФУ, середня пенсія в Україні становила 4 622 гривні у 2022 році. За обмінним курсом на кінець 2022 року це було 112 Євро. В свою чергу, середня пенсія в Польщі була більша, ніж 600 Євро [17]. Індикативні середні рівні пенсій в Європейських країнах на кінець 2018 року наведені у наступній таблиці.

Таблиця 2

Індикативна пенсія в Європейських країнах станом на 2018 рік, Євро

Ісландія	2700	Греція	1000
Люксембург	2400	Португалія	800
Норвегія	2400	Польща	500
Данія	2200	Чехія	500
Швейцарія	2000	Естонія	500
Нідерланди	1800	Словаччина	500
Фінляндія	1650	Латвія	420
Італія	1500	Литва	400
Франція	1450	Угорщина	350
Німеччина	1450	Румунія	300
Іспанія	1350	Болгарія	150

Джерело: Finnish Centre for Pensions. Average Pensions in Europe. URL: <https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/pensioners-income-level-internationally/average-pensions-in-europe/>

Ефективна пенсія це та, яка заміщує принаймні 40% від доходу людини перед виходом на пенсію. Середній коефіцієнт заміщення в Європі становить 67%, в той час як в Україні лише 30% [21]. Європейський рівень коефіцієнта заміщення досягається за рахунок ефективного комбінування усіх згадуваних рівнів пенсійної системи. В Україні таке ефективне

комбінування не досягнуте. Як результат, український уряд вимушений думати не про підняття рівня життя пенсіонерів, а хоча би про збереження існуючого рівня.

Таким чином наявна пенсійна система в Україні не забезпечує пенсіонерів достатнім рівнем життя, а, отже, не виконує свою принципову функцію. Більшість людей пенсійного віку змушені покладатися на підтримку власних дітей та різні форми урядової допомоги, включаючи житлові субсидії, тощо. Війна в Україні тільки загострила дану проблему. Мільйони українських громадян виїхали з країни, а значна частина з них ніколи не повернеться назад. Існують високі ризики, що після завершення військового стану та зняття обмежень на виїзд закордон, мільйони чоловіків також покинуть державу, щоб об'єднатися зі своїми сім'ями. Здебільшого люди пенсійного та передпенсійного віку залишаться в Україні. Проблема тягаря солідарної пенсійної системи для бізнесу та громадян тільки посилиться. Як результат, існуюча система пенсійного забезпечення може сягнути колапсу в найближчі десятиліття. Питання впровадження другого рівня та повноцінного функціонування третього рівня пенсійної системи зараз стоїть як ніколи.

Впровадження реформи зустрічається з багатьма викликами та перешкодами. Чиновники, що відповідальні за її реалізацію, зазвичай знаходять багато аргументів проти її негайної імплементації. Наприклад, існують серйозні дискусії щодо того, чи потрібно запускати накопичувальний рівень без високо розвинутого ринку капіталів та обмежених фінансових інструментів для інвестування. Високий рівень інфляції також виглядає як серйозна перешкода, оскільки знецінює потенційний інвестиційний дохід. Нарешті, багато експертів стверджують, що спочатку потрібно запровадити ефективно інституційне середовище функціонування накопичувального рівня, щоб захистити заощадження від маніпуляцій та шахрайства.

Українські компанії не схильні використовувати локальний фондовий ринок як джерело акумулювання фінансових ресурсів. В свою чергу, українці не готові інвестувати у фондовий ринок через брак довіри. На даний момент ринок капіталів України знаходиться у важкій стагнації. Єдиний фінансовий інструмент досить популярний серед інвесторів – це ОВДП. Однією з причин такого становища вітчизняного фондового ринку є брак масового інвестора. Накопичувальний рівень пен-

сійної системи та недержавні пенсійні фонди могли би стати такими інвесторами. Загалом, на самому початку запровадження накопичувального рівня пенсійної системи ОВДП, банківських депозитів та банківських металів було би цілком достатньо для його повноцінного функціонування.

Говорячи про інфляцію, варто зазначити що інвестування пенсійних активів це зазвичай довготривала історія. В довгостроковій перспективі дохід на пенсійні інвестиції повинен перевищувати кумулятивний рівень інфляції. Це не зовсім правильно порівнювати поточну дохідність пенсійного інвестування із поточним рівнем інфляції. Так, в перспективі 30 років дохідність інвестування пенсійних активів має перевищити рівень зростання цін.

Нарешті, інституційне середовище для ефективного функціонування другого рівня пенсійної системи вже створене в Україні. Воно реалізоване на третьому рівні пенсійної системи, який за 20 років встиг довести власну інституційну спроможність. Ряд інституцій залучені у діяльність недержавних пенсійних фондів, включаючи компанії з управління активами (відповідальні за інвестування пенсійних активів), адміністраторів (відповідальні за ведення бухгалтерського обліку НПФ, персоніфікований облік учасників НПФ, укладення пенсійних контрактів, тощо) та банки-зберігачі (відповідальні за зберігання пенсійних активів та контроль за їх використанням). Існує усталений механізм звітності та нагляду над діяльністю недержавних пенсійних фондів та обслуговуючих компаній. Даний механізм повинен бути скопійований та застосований на другому рівні з вищим рівнем централізації та контролю.

На сьогодні у Верховній Раді України зареєстровано кілька законопроектів, які розглядають впровадження накопичувального рівня пенсійної системи. Однак, дані законопроекти постійно змінюються, допрацьовуються та відкладаються до остаточного прийняття. Як результат, історія із накопичувальним рівнем пенсійної системи триває ось уже 20 років. Згідно з дослідженням ОЕСР Україна займає останнє місце серед 88 країн з накопичувальним рівнем пенсійної системи за часткою його активів у ВВП країни [9].

Існуючі законопроекти передбачають рівну участь уряду та роботодавців у накопичувальному рівні пенсійної системи. Участь працівників пропонується зробити добровільною. Загалом громадянин зможе вибирати куди вкладати власні пенсійні внески – у держав-

ний накопичувальний фонд чи у приватний недержавний пенсійний фонд. Автори законопроектів пропонують створити спеціальний державний пенсійний фонд для другого рівня. На початкових етапах існування (перших три роки) робити пенсійні внески можна буди тільки в державний пенсійний фонд. Також, пенсійні активи цього фонду зможуть інвестуватися тільки у державні цінні папери [12]. Таке рішення має забезпечити більші гарантії на початкових етапах впровадження системи, що підвищить довіру та лояльність громадян і також мотивуватиме їх інвестувати більше і у недержавні пенсійні фонди.

Одним із вагомих аргументів проти негайного запровадження накопичувальної пенсійної системи є брак ресурсів для її фінансування. Згідно із згадуваним законопроектом внески будуть робитися за рахунок ЄСВ. Деякі експерти вважають, що навіть 1% з ЄСВ буде мати результатом 18–19 мільярдів гривень втрат для ПФУ. Знову ж таки, уряд буде вимушений компенсувати цей дефіцит [1]. З іншого боку, додаткові податки, особливо у повоєнний період однозначно не вихід. Одним із головних завдань реформування пенсійної системи України є знайти надійне джерело фінансування накопичувального рівня. Не варто запроваджувати пряму участь держави на цьому рівні. Внески громадян повинні бути обов'язковими. Після завершення війни військовий збір, що становить 1,5% та утримується із заробітної плати громадянина, може бути скерований на здійснення внесків в накопичувальну систему. У такому разі фізичні особи не відчують додаткового навантаження на свої доходи.

На даний момент, законотворець пропонує наступну схему внесків до другого рівня пенсійної системи:

1. Перший рік існування системи: 1% з офіційної зарплати працівника сплачується роботодавцем і 1% сплачується урядом.
2. Другий рік: 1,5% – роботодавець і 1,5% сплачується урядом.
3. Третій рік і надалі: 2% – роботодавець і 2% – уряд.

На нашу думку, участь уряду у другому рівні пенсійної системи має бути виключеною. Це тільки створює додатковий тиск на платників податків та не стимулює самостійну мотивацію населення щодо формування власного пенсійного портфелю. Громадянин повинен нести відповідальність за своє фінансове майбутнє після виходу на пенсію. Однак, на початкових етапах існування системи уряд

може робити певні додаткові внески для мотивування людей. Така форма мотивації була використана зокрема у Литві. Український уряд може використати схожу схему мотивації населення, щоб підвищити рівень довіри до системи. В кінцевому випадку кошти не покинуть кругообіг державних фінансів, оскільки як правило будуть інвестовані у ті ж ОВДП на початкових етапах.

Третій рівень пенсійної системи представлений в Україні недержавними пенсійними фондами. Це добровільний рівень, що так і не став популярним за 20 років функціонування, незважаючи на те, що ці фонди можуть принести багато вигід як для їх учасників так і для економіки загалом. Для національної економіки ці вигоди це передусім зниження навантаження на солідарний рівень пенсійної системи, додаткові інвестиційні ресурси та стимулювання розвитку ринку капіталів. Для роботодавців це зменшення податкового навантаження через віднесення пенсійних внесків на валові витрати, розширення соціального пакету для працівників, що збільшує рівень їхньої лояльності та вмотивованості, створення соціально відповідального іміджу компанії. Для населення це можливість отримувати вищу пенсію в майбутньому та можливість керувати власним пенсійним планом.

Станом на лютий 2023 року в Україні працювало 56 недержавних пенсійних фондів трьох різних типів – відкриті, корпоративні та професійні. Стати учасником відкритого пенсійного фонду може будь яка особа. Корпоративні фонди створюються компаніями для своїх працівників. Професійні фонди створюються для представників конкретної професії. Переважна більшість існуючих в Україні НПФ відкриті фонди – 46 штук. Також існує 4 корпоративних пенсійних фонди та 6 професійних [15].

78% активів усіх недержавних пенсійних фондів належать відкритим пенсійним фондам [15]. Це свідчить про невисоку зацікавленість компаній та професійних організацій у створенні пенсійних фондів для своїх членів. Це поганий знак для цілої системи НПФ в умовах браку довіри до цих фінансових інституцій. Корпорації, професійні організації, профспілки могли би стати головними драйверами розвитку системи НПФ в таких умовах. Принаймні, вони могли би ознайомити усіх працівників із приватним пенсійним інвестуванням. В подальшому останні могли би використати цей досвід і знання для інвестування у відкриті пенсійні фонди. Однак, рівень розвитку профспілкового руху в Україні як і рівень

розвитку недержавного пенсійного забезпечення знаходяться на зародковій стадії.

Переважна більшість НПФ були створені одразу після пенсійної реформи у 2004 році. 47 НПФ були засновані до 2008 року. Після глобальної економічної кризи 2008 року, коли багато НПФ втратило свої кошти, лише декілька нових фондів було створено. Загальний обсяг активів НПФ в Україні станом на 30 листопада 2022 року становив 2 339 789 371.16 гривень. Беручи офіційний обмінний курс гривні до долара, це було майже 64 мільйони доларів, що становило лише близько 0.06% від ВВП держави у 2022 році. Середній розмір активів на один НПФ становив 43.33 мільйони гривень. Медіанний розмір активів на один НПФ – 5.91 мільйони гривень. Середній розмір чистих активів на одного учасника – 2 657.00 гривень [15]. Як видно, усі згадані цифри знаходяться на мінімальних рівнях. Це означає, що система НПФ абсолютно не розвинена в Україні на даний момент, незважаючи на двадцятирічну історію. Для порівняння у наступній таблиці наведено розміри активів найбільших корпоративних пенсійних фондів у світі [23].

Кошти НПФ мають бути диверсифіковані між різними видами активів, слідуючи строгим вимогам законодавства. Фактична структура усіх активів НПФ на даний момент відповідає законодавчим вимогам. Ці вимоги є наступними [8].

Ці вимоги були запроваджені з метою диверсифікації капіталовкладень та мінімізації ризиків для НПФ. Протилежною стороною проблеми є те, що дані вимоги дуже негнучкі. Дуже часто вони не відповідають реаліями,

що складаються в національній економіці. На думку автора, в умовах національної економіки України вимоги до диверсифікації активів не можуть не змінюватися протягом двадцяти років.

Станом на Листопад 2022 року усі активи НПФ були розподілені між безпечними фінансовими інструментами з високим рівнем ліквідності, включаючи короткотермінові банківські депозити та державні цінні папери (ОВДП) [15]. Інші активи, включаючи нерухомість, банківські метали та корпоративні цінні папери наразі є непопулярними серед НПФ. Пропозиція корпоративних цінних паперів на ринку є доволі обмежена.

Вибір активів для інвестування у великій мірі визначає рівень прибутковості недержавних пенсійних фондів. Середній рівень прибутковості українських НПФ був 2.79% станом на листопад 2022 року [8]. Незважаючи на довгостроковий характер інвестування недержавних пенсійних фондів, дана прибутковість все ж вважається дуже низькою. Це нижче, ніж прибутковість інших популярних фінансових інструментів і нижче, ніж рівень інфляції в країні. Однозначно, таке порівняння відлякує корпорації та населення від інвестицій у приватні пенсійні схеми.

Беручи до уваги фактичну структуру активів НПФ, доречно припустити, що їх прибутковість не може перевищити 10% річних в сучасних умовах. Така ситуація спричинена не тільки прорахунками в інвестиційних стратегіях КУА, але й існуючими вимогами до диверсифікації активів НПФ, які значно звужують інвестиційні можливості. Також важливо розуміти, що близько 7% активів НПФ вико-

Таблиця 3

Активи найбільших корпоративних пенсійних фондів світу

Фонд	Активи	Region
Norske Shell Pensjonskasse	\$104,495,000,000	Europe
Shell Asset Management Company B.V.	\$104,495,000,000	Europe
IBM Retirement Funds	\$91,831,000,000	North America
BT Pension Scheme	\$84,996,567,600	Europe
Ericsson Inc Retirement Plan	\$81,355,000,000	North America
Ford Motor Company Defined Benefit Master Trust	\$78,994,000,000	North America
Royal Bank of Scotland Group Pension Fund	\$78,197,368,400	Europe
The Hartford Pension Plan	\$76,578,000,000	North America
NatWest Group Pension Fund	\$73,936,400,000	Europe
Boeing Company Employee Retirement Plans	\$67,813,000,000	North America

Джерело: SWFI. Top 100 Largest Corporate Pension Rankings by Total Assets.

URL: <https://www.swfinstitute.org/fund-rankings/corporate-pension>

ристовується для оплати винагороди обслуговуючим компаніям. Такий рівень операційних видатків може вважатися зависоким у порівнянні зі світовими стандартами. В більшості розвинутих країн, розмір операційних видатків приватних пенсійних фондів не перевищує 1% від їх активів. Вірменія має один із найбільших розмірів витрат на обслуговування приватних пенсійних фондів – 5% річних від чистої вартості активів. Натомість в Хорватії це один із найнижчих рівнів – 0.284% від вартості активів в управлінні [21]. Водночас, навіть існуючий високий рівень видатків на обслуговування НПФ не покриває усіх трансакційних витрат обслуговуючих компаній. Шляхом вирішення даної проблеми є або зростання активів окремо взятого фонду через залучення додаткових внесків, або консолідація невеликих недержавних пенсійних фондів у більші.

Варто зазначити, що низький рівень доходності на інвестиції у приватні пенсійні плани це проблема не тільки для України, але й для більшості країн ОЕСР. Реальний чистий інвестиційний дохід становив 3% в середньому у країнах ОЕСР у 2021 році. Польща продемонструвала найкращі інвестиційні результати у 2021 році – 15.5%. Австралія продемонструвала 10.8%, Канада – 5%, Швейцарія – 6.2% та Сполучені Штати – 3%. Довгострокова при-

бутковість НПФ є більш важливим показником, ніж короткострокова. Як вже згадувалося, довгострокова прибутковість НПФ повинна як мінімум бути вищою, ніж кумулятивний рівень інфляції. В короткостроковому періоді неможливо уникнути коливань. За останні два десятиріччя приватні пенсійні плани у більшості юрисдикцій показали позитивний реальний чистий інвестиційний дохід, незважаючи на інфляцію у 2021 році та значні коливання на світових фінансових ринках [20].

Таблиця 4

Законодавчі вимоги щодо структури активів недержавних пенсійних фондів в Україні

Актив	% активів
ОВДП	50
Депозити	50
Корпоративні облигації	40
Муніципальні облигації	20
Акції	40
Нерухомість	10
Банківські метали	10
Інші активи	5

Джерело: НКЦПФР. Аналітичні дані щодо розвитку фондового ринку. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/en/news/insights/#tab-5>

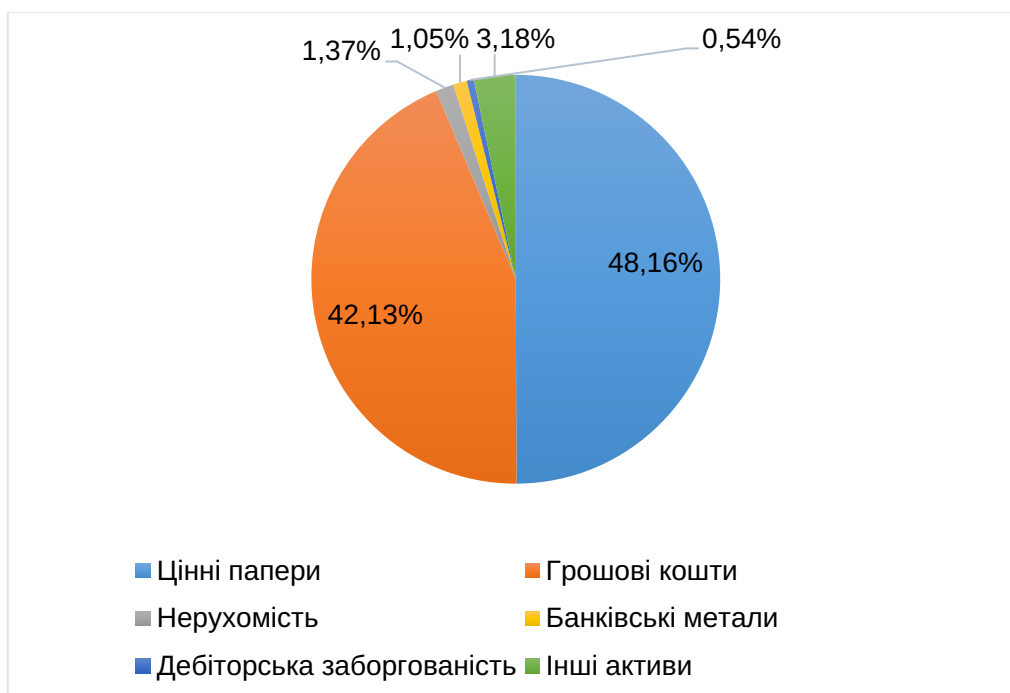


Рис. 2. Фактичний розподіл активів недержавних пенсійних фондів

Джерело: Українська асоціація інвестиційного бізнесу. Щомісячний огляд діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні. URL: <https://www.uaib.com.ua/en/analituaib/npf-month>

Таблиця 5

**Порівняння прибутковості НПФ, фінансових інструментів
та макроекономічних індикаторів**

Середня річна прибутковість НПФ станом на 30 Листопада 2022 року	2,79%
Середньозважена річна прибутковість НПФ станом на 30 Листопада 2022 року	5,77%
Інфляція станом на 30 Листопада 2022 року	25,70%
Дохідність довготермінових депозитів станом на 30 Листопада 2022 року	12,00%
Середня прибутковість ОВДП на первинному ринку	11,85%
Зміна курсу гривні до долара США за рік станом на 30 Листопада 2022 року	-34,60%

Джерело: власні дослідження автора

Учасниками НПФ в Україні були 877 923 людини станом на 30 листопада 2022 року. 2013 юридичних осіб та 83 566 фізичні особи сплачували внески в НПФ. Таким чином лише менше 100 тисяч осіб самостійно сплачували внески в недержавні пенсійні фонди станом на кінець 2022 року. Це менш, ніж 0,25% від усього населення України. З легкістю можна припустити, що не набагато більша кількість людей володіє інформацією в принципі про недержавні пенсійні фонди в державі. Найбільш активними вкладниками НПФ є працюючі люди, віком від 25 до 50 років. Вони достатньо заробляють та мають уже життєвий досвід, щоб розуміти необхідність самостійно подбати про свій майбутній дохід на пенсії. Більшу частку серед учасників недержавних пенсійних фондів становлять чоловіки – 57,7% [8].

Говорячи про пенсійні виплати, очевидно, що переважна більшість вкладників надає перевагу одноразовим пенсійним виплатам (66% усіх пенсійних виплат – одноразові пенсійні виплати). З одного боку, це говорить про те, що сума пенсійних накопичень в середньому достатньо мала для того, щоб вкладники могли претендувати на одноразову пенсійну виплату. Адже, одноразову пенсійну виплату можна отримати, тільки, якщо сума пенсійних накопичень не перевищує встановлену суму. З іншого боку, ці пенсійні накопичення не розглядаються людьми як пенсія як така, а швидше як заощадження, які можна зняти одразу після досягнення пенсійного віку та використати на інші, ніж власне пенсія, цілі. Можна припустити, що пенсійні накопичення витрачаються протягом першого року після отримання одноразової пенсійної виплати.

Підсумовуючи, можна сказати, що недержавне пенсійне забезпечення перебуває на початковому рівні розвитку в Україні і зовсім не користується популярністю серед насе-

лення. Насправді, абсолютна більшість людей просто не знає про існування в Україні таких фінансових інституцій. Також, українські громадяни не схильні довіряти схожим фінансовим інституціям і не мають навиків довгострокового особистого фінансового планування. Це одна сторона проблеми. Інша сторона полягає у тому, що уряд та й ті ж недержавні пенсійні фонди роблять занадто мало, щоб підвищити рівень обізнаності громадян в особливостях функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Недержавні пенсійні фонди, компанії з управління активами та адміністратори не схильні проводити активну рекламну кампанію для залучення вкладників. Не в останню чергу це пов'язано із суворою регламентацією і цього напрямку діяльності. Не до кінця зрозуміло хто є власним кінцевим бенефіціаром НПФ та повинен взяти на себе ініціативу щодо промотування його діяльності – КУА, адміністратор, засновник чи фонд як такий в особі Ради.

Низький рівень прибутковості НПФ у порівнянні з інфляцією також не приваблює потенційних вкладників. Як вже згадувалося, це некоректно порівнювати річну дохідність НПФ із рівнем інфляції в конкретний рік. Недержавне пенсійне забезпечення це про довгострокові інвестиції. У довгостроковому періоді дохідність НПФ має перевершити кумулятивний рівень інфляції. Кумулятивна інфляція в Україні з 2004 року, коли були засновані перші НПФ, склала 869%. Тільки один НПФ зумів за цей час продемонструвати зростання чистої вартості активів вище, ніж цей рівень. З одного боку, за ці 20 років Україна пережила цілий ряд вражаючих політичних, економічних та соціальних потрясінь. За інших рівних умов, при стабільному політичному середовищі та стійкому економічному зростанні прибутковість НПФ має бути достатньою, щоб перевершити інфляцію.

Ринок недержавного пенсійного забезпечення в Україні характеризується не тільки недосконалим інвестиційним середовищем, але й недосконалим регулятивним середовищем. Діяльність недержавних пенсійних фондів в Україні характеризується високим рівнем регулювання з боку уряду. Насправді п'ять рівнів контролю над діяльністю НПФ може бути виокремлено: уряд в особі Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку України (НКЦПФР), наглядова рада НПФ, банк-зберігач, компанія з управління активами та вкладник самостійно. Існують чіткі вимоги до складання та оприлюднення фінансової звітності недержавних пенсійних фондів. Звітність має бути складена відповідно до міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ). Усі обслуговуючі компанії НПФ мають відповідати строгим критеріям (щодо розміру капіталу, кількості кваліфікованих працівників, відповідності встановленим пруденційним нормативам, тощо) та отримати ліцензію. Активи НПФ відокремлені від активів компанії з управління активами та інших обслуговуючих компаній. Імовірно, можна припустити, що регулятивне середовище для НПФ в Україні занадто суворе, що підвищує транзакційні видатки діяльності НПФ та обмежує їх гнучкість в інвестиційній діяльності. Це зроблено з метою гарантування стабільної інвестиційної діяльності НПФ та недопущення підриву довіри до даного рівня. Однак, з іншого боку, існування презумпції винуватості для обслуговуючих компаній не сприяє їх ефективній зацікавленості у діяльності НПФ. Окрім того, регулятивне середовище не створює умов та стимулів для корпорацій та профспілкових організацій для створення та розвитку власних пенсійних фондів.

Серед головних викликів, з якими зіштовхуються НПФ в Україні можна виокремити наступні:

1. Стагнація ринку капіталів, що обмежує інвестиційні зусилля НПФ та знижує їхній інвестиційний дохід.

2. Занадто високий ступінь регулювання ринку недержавного пенсійного забезпечення. Це зменшує гнучкість діяльності НПФ і значно підвищує транзакційні витрати діяльності. Обслуговуючі компанії зобов'язані робити багато «паперової роботи». Щодо обслуговуючих компаній, передусім щодо компаній з управління активами, існує презумпція винуватості, коли вони повинні доводити, що не порушують вимог регулятора щодо управління активами НПФ.

3. Негнучкі вимоги до диверсифікації активів НПФ, які часто не відповідають існуючим умовам в економіці.

4. В реальності, інтереси учасників НПФ не захищені достатньо. Так, недержавні пенсійні фонди не мають ніяких преференцій при гарантуванні вкладів у комерційні банки. Держава пропонує гарантування пенсійних виплат із накопичувального рівня пенсійної системи. Однак, немає жодних гарантій чи навіть привілейованих умов у випадку недержавних пенсійних фондів третього рівня.

5. Існують значні прогалини у законодавстві щодо регулювання діяльності НПФ. Зокрема, незважаючи на свою сутність, НПФ були виключені з реєстру неприбуткових організацій через недоліки у законодавстві.

6. Низький рівень фінансової грамотності населення та довіри до фінансових інституцій загалом.

7. Фонди та їхні обслуговуючі компанії є дуже пасивними у рекламуванні власної діяльності серед населення.

8. Більш активну роль у розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні повинні відігравати бізнеси та профспілки. Зокрема, вони повинні активно долучатися до створення корпоративних та професійних пенсійних фондів.

9. Оподаткування пенсійних виплат нівелює суть недержавного пенсійного забезпечення та не сприяє довірі населення до цього інституту. Механізм відшкодування здійснених пенсійних внесків через щорічне декларування доходів не працює, оскільки не працює власне декларування доходів населення.

Висновки. Пенсійна система в її теперішньому вигляді функціонує в умовах величезного дефіциту та мізерних пенсій. Вона не виконує притаманних їй функцій ефективним шляхом. Люди літнього віку вимушені жити у важких умовах, поклагатися на допомогу рідних та держави. Війна та її наслідки породять нові виклики для цієї системи. Щоб їм протистояти, важливо запровадити ефективні інструменти, без яких пенсійна система досягне колапсу протягом найближчих десятиліть.

Солідарний рівень пенсійної системи недостатній для гарантування високого рівня життя людей на пенсії. Він характеризується постійним дефіцитом та дотаціями від уряду. Беручи до уваги демографічні фактори та економічний спад, цей рівень буде неспроможний виконувати свою функцію в найближчому майбутньому. В свою чергу, він стане пере-

шкодою для довгострокового економічного зростання країни. Тому, зараз оптимальний момент для запровадження другого рівня – накопичувальної пенсійної системи.

Зволікання із запровадженням накопичувальної пенсійної системи триває уже двадцять років. Немає потреби чекати розвитку ринку капіталів. Натомість, функціонування накопичувального рівня може стати стимулом для розвитку такого ринку. Інституційне середовище для діяльності другого рівня вже було створене на прикладі третього рівня пенсійної системи. Єдиним суперечливим питанням залишаються джерела фінансування накопичувального рівня. Уряд може приймати у цьому участь тільки на перших етапах з метою стимулювання приватної ініціативи. Надалі громадяни повинні самі брати на себе відповідальність за власне фінансове майбутнє на пенсії. Участь населення, як і участь роботодавців, має бути обов'язковою

у другому рівні. Громадянин повинен взяти на себе більшу відповідальність щодо власного майбутнього на пенсії. Власна пенсія повинна розглядатися як диверсифікований портфель активів, що включатиме державну пенсію, приватну пенсію, власні заощадження, тощо.

Участь у системі недержавного пенсійного забезпечення має залишатися добровільною. На даний момент діяльність НПФ є радше номінальною. Масштаби їх діяльності мають бути значно розширені через активну рекламну компанію, удосконалення інституційного середовища та інвестиційного клімату. У майбутньому на ринок НПФ в Україні чекає консолідація невеликих пенсійних фондів та активніший розвиток корпоративних та професійних НПФ. Даний процес може відбуватися паралельно із розвитком профспілкового руху при гармонізації українського законодавства із законодавством Європейського Союзу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бойко О. Пенсійна реформа: як будуть виплачувати та індексувати пенсії в Україні. 2023. URL: <https://suspilne.media/369610-nakopichivalna-pensia-ta-indeksacia-socialnih-viplat-so-vidomo/>
2. Виговська В. Сучасні проблеми розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Проблеми і перспективи економіки та управління. Фінансові ресурси: проблеми формування та використання*. 2020. № 4 (24). С. 170–178.
3. Дзямучич М., Чиж Н. Особливості функціонування системи недержавних страхових пенсійних фондів в Україні. *Економічний форум*. 2020. № 1. С. 135–140. DOI: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-1-19>.
4. Дробот Я., Резніченко Н. Проблеми та напрямки реформування пенсійної системи в Україні. *Фінансовий простір*. 2016. № 1 (21). С. 63–66.
5. Козак Т. Тенденції розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ, 2019. С. 123–125.
6. Лояк Л. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні реалії та Європейський досвід. *Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості*. 2018. № 2 (18). С. 34–42.
7. Марич М., Шупер А. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-16>.
8. НКЦПФР. Аналітичні дані щодо розвитку фондового ринку. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/en/news/insights/#tab-5>.
9. Овчаренко Г. Накопичувальна пенсійна система: немає сенсу чекати на кращі часи. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/11/693709>.
10. Пархоменко М., Моїсєнко Л. Сучасний стан пенсійної системи в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. № 5. С. 70–74. DOI: <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5.934>.
11. Приймак І., Вишивана Б. Недержавне пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення. *Світ фінансів*. 2019. № 3 (60). С. 121–138. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.55-31>.
12. Прищепа Я., Матвіїшина Г. Накопичувальні пенсії: у Мінсоцполітики розповіли, що передбачає пенсійна реформа. 2023. URL: <https://suspilne.media/356294-nakopichivalni-pensii-u-minsocpolitiki-rozpovili-so-perebacaе-pensijna-reforma>.
13. Сташкевич Н., Красільнікова К. Перспективи впровадження накопичувального рівня пенсійної системи України. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 2 (66). С. 223–231.
14. Третяк Д. Суперечності розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка*. 2014. № 1 (154). С. 89–93.

15. Українська асоціація інвестиційного бізнесу. Щомісячний огляд діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні. URL: <https://www.uaib.com.ua/en/analituaib/npf-month>.
16. Чеберяко О., Бикова В. Моделі пенсійного забезпечення: зарубіжна та вітчизняна практика. *ВІСНИК Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2020. № 5(212). С. 43–51.
17. Finnish Centre for Pensions. Average Pensions in Europe. URL: <https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/pensioners-income-level-internationally/average-pensions-in-europe>.
18. Folger J. Best Countries for Pensions and Retirement. *Investopedia*. 2021. URL: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/042914/top-pension-systems-world.asp>.
19. Life Expectancy. *World Data Info*. URL: <https://www.worlddata.info/life-expectancy.php>.
20. OECD. Pension at a Glance 2021. OECD and G20 Indicators. 2021. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ca401ebd-en.pdf?expires=1679248466&id=id&accname=guest&checksum=BDE35D229E9DA17C955BBD2797675233>.
21. OECD. Pension Markets in Focus 2022. 2023. URL: <https://www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfocus.htm>.
22. Retirement Age Men. *Trading Economics*. URL: <https://tradingeconomics.com/country-list/retirement-age-men>.
23. SWFI. Top 100 Largest Corporate Pension Rankings by Total Assets. URL: <https://www.swfinstitute.org/fund-rankings/corporate-pension>.
24. Whitehouse, E. Earnings Related Schemes: Design, Options and Experience. 2014. URL: https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/pensions/3.%20Whitehouse_Basic%20pensionomics%20v5.pdf.

REFERENCES:

1. Boiko, O. (2023). Pension Reform: How Pension Will Be Paid and Indexed in Ukraine. Available at: <https://suspilne.media/369610-nakopicuvalna-pensia-ta-indeksacia-socialnih-viplat-so-vidomo/>
2. Vyhovska, V. (2020). The modern problems of the non-state pension system in Ukraine. *Problems and prospects of economics and management. Financial resources: problems of formation and management*, Vol. 4, no. 24, pp. 170–178.
3. Dziamulych, M., Chyzh, N. (2020). The main features of the functioning of the non-state insurance pension funds in Ukraine. *Economic forum*. Vol. 1. Pp. 135–140. DOI: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-1-19>.
4. Drobot, Y., Reznichenko, N. (2016). Problems and perspectives of the pension system's reform in Ukraine. *Financial space*. Vol. 1, no. 21, pp. 63–66.
5. Kozak, T. (2019). The trends of development of the non-state pension system in Ukraine. *Theory and practice of public management and administration in the 21st century*. P. 123–125.
6. Loiak, L. (2018). Pension provision in Ukraine: the current trends and European Experience. *Economics and management in the oil and gas industry*. Vol. 2, no. 18, pp. 34–42.
7. Marych, M., Shuper, A. (2021). Prospects of the development of the non-state pension provision in Ukraine. *Economics and society*. Vol. 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-16>.
8. Ovcharenko, G. (2022). Savings Pension System: There is no Point to Wait for Better Times. Available at: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/11/693709>.
9. Parkhomenko, M., Moisieienko, M. (2021). The current state of the pension system in Ukraine. *The Carpathian Legal Gazette*. Vol. 5, pp. 70–74. DOI: <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5.934>.
10. Pryimak, I., Vyshyvana, B. (2019). Non-state pension provision in the system of social welfare. *The world of finances*. Vol. 3, no. 60, pp. 121–138. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.55-31>.
11. Pryshchepa, Y. (2023). Savings Pensions: The Government Explains the Pension Reform. Available at: <https://suspilne.media/356294-nakopicuvalni-pensii-u-minsocpolitiki-rozpovili-so-peredbacae-pensijna-reforma>.
12. Stashkevych, N., Krasilnikova, K. (2018). Prospects of implementation of the savings level of the pension system in Ukraine. *Journal of social and economic research*. Vol. 2, no. 66, pp. 223–231.
13. Tretiak, D. (2014). Contradictions of the development of the non-state pension provision in Ukraine. *Economics*. Vol. 1, no. 154, pp. 89–93.
14. Cheberiako, O., Bykova, V. (2020). The models of pension provision: foreign and national practice. *Journal of KNU*. Vol. 5, no. 212, pp. 43–51.
15. Finnish Centre for Pensions. (n.d.). Average Pensions in Europe. Available at: <https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/pensioners-income-level-internationally/average-pensions-in-europe>.
16. Folger, J. (2021). Best Countries for Pensions and Retirement. *Investopedia*. Available at: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/042914/top-pension-systems-world.asp>.

17. NSSMC. (n.d.). Analytical Data on Defined Contribution Pension Market. Available at: <https://www.nssmc.gov.ua/en/news/insights/#tab-5>.
18. Life Expectancy. (n.d.). World Data Info. Available at: <https://www.worlddata.info/life-expectancy.php>.
19. OECD (2021). Pension at a Glance 2021. OECD and G20 Indicators. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ca401ebd-en.pdf?expires=1679248466&id=id&accname=guest&checksum=BDE35D229E-9DA17C955BBD2797675233>.
20. OECD (2023), Pension Markets in Focus 2022. Available at: www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfocus.htm.
21. Retirement Age Men. (n.d.). Trading Economics. Available at: <https://tradingeconomics.com/country-list/retirement-age-men>.
22. SWFI. (n.d.). Top 100 Largest Corporate Pension Rankings by Total Assets. Available at: <https://www.swfinstitute.org/fund-rankings/corporate-pension>.
23. Ukrainian Association of Investment Business. (n.d.). Monthly Performance Reviews of Non-State Pension Funds in Ukraine. Available at: <https://www.uaib.com.ua/en/analituaib/npf-month>.
24. Whitehouse, E. (2014). Earnings Related Schemes: Design, Options and Experience. Available at: https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/pensions/3.%20Whitehouse_Basic%20pensionomics%20v5.pdf.