**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**
**ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ**
**«УКРАЇНА»**
**ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ**

Кафедра соціальних технологій

Освітня програма «Соціальна робота»
Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

# «НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЯК СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ»

Студентка _____ Томашевська Юлія Анатоліївна
(підпис)

Науковий
керівник _____ д.пед.н., проф. Давиденко Г.В.
(підпис)

Рецензент _____к.пед.н., доц. Василишина О.В.
(підпис)

Допущено до захисту
Т.в.о. завідувача кафедри соціальних технологій
_____ «24» січня 2025 р. Путінцева В.В.
(підпис)

Вінниця – 2025 р.

# ЗМІСТ

ВСТУП ..... 4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ..... 7
1.1.Пенсійне забезпечення в Україні як складова механізму соціального захисту населення..... 7
1.2.Нормативно правове забезпечення функціонування пенсійної системи в Україні ..... 13
1.3. Недержавний пенсійний фонд в структурі пенсійного забезпечення України ..... 19
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ І..... 29
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ..... 33
2.1. Аналіз розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні ..... 33
2.2. Емпіричне дослідження ставлення в Україні до недержавного пенсійного забезпечення ..... 45
2.3. Концепція впровадження недержавного пенсійного страхування для молоді ..... 72
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 ..... 76
ВИСНОВКИ..... 79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 84
ДОДАТКИ……..……91

# ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Сучасний стан системи пенсійного забезпечення громадян України – одна з найбільш гострих соціально-економічних проблем, яка вимагає нагального вирішення відповідно до ринкових умов господарювання.

В процесі трансформаційних перетворень запроваджується трирівнева система пенсійного забезпечення, що базується на взаємодії обов'язкової державної та накопичувальної системи і добровільної системи недержавних пенсійних заощаджень.

Становлення економіко-правової сутності та соціальної функцій недержавних пенсійних фондів потребує дослідження роботи недержавного пенсійного забезпечення, як соціального захисту населення.

Сучасний стан пенсійного страхування характеризується як кризовий, що проявляється в зростаючому дефіциті ПФУ, який фінансується за рахунок держбюджету. Україна є найбільш швидко старіючою країною світу, і, як наслідок, частка пенсіонерів стрімко зростає; пенсійний внесок є одним із найбільших в світі, а пенсійні виплати одними із найнижчих в Європі. Дослідженню пенсійного страхування присвятили свої праці низка вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема державне пенсійне та недержавне пенсійне страхування досліджували А. Скрипник, Т. Кравчук, Т. Дідковська, В. Толуб'як, В. Олексійко, Т. Бондалетова, О. Долгова, О. Петрушка, В. Візницька, Є. Заєць, Н. Нарожна, Ю. Привалов, Б. Умурзаєв, Н. Внукова І. Беринцева, О.Ткач, Е.Лібанова та інші. Цю сферу постійно аналізують державні органи, такі як Пенсійний фонд України, Міністерство фінансів України, Державна казначейська служба України та інші. Наявність актуальних теоретичних і практичних проблем у сфері пенсійного та непенсійного страхування зумовили вибір теми дослідження, визначення її мети, основних завдань, об'єкту, предмету і методів дослідження Саме необхідність формування комплексної та цілісної моделі управління

пенсійним та непенсійним забезпеченням зумовило вибір теми магістерського дослідження.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дослідження є поглиблення теоретичних засад системи недержавного пенсійного забезпечення та визначення її шляхів удосконалення.

У магістерському дослідженні були поставлені та вирішені такі завдання:

- визначено соціально-економічні засади процесу формування та розвитку механізму соціального захисту;
- проаналізовано процес реформування системи пенсійного забезпечення України;
- узагальнено об'єктивні соціально-економічні умови виникнення недержавного пенсійного забезпечення в Україні;
- обґрунтовано можливі напрями впливу недержавних пенсійних фондів на економічний та соціальний розвиток підприємств;
- проаналізовано діяльність недержавного пенсійного забезпечення в Україні;
- проведено емпіричне дослідження ставлення опонентів різних вікових категорій до недержавного пенсійного забезпечення;
- розроблено модель запровадження недержавного пенсійного страхування для молоді.

**Об'єктом дослідження** є система недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

**Предметом дослідження** є розвиток недержавного пенсійного забезпечення, як механізму соціального захисту.

**Методи дослідження.** Методологічною і теоретичною основою дослідження стали наукові положення сучасної теорії, праці вітчизняних та зарубіжних вчених в галузі соціального захисту та пенсійного забезпечення, зокрема діяльності недержавного пенсійного забезпечення, соціологічних та статистичних досліджень, емпіричне дослідження та інше.

В процесі роботи використовувались закони України, законодавчі та нормативні акти, які регламентують діяльність Пенсійного фонду України та Недержавних пенсійних фондів.

**Наукова новизна роботи.** Виконання магістерської роботи дало можливість отримати нові науково обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують конкретні наукові завдання і мають значення для соціального захисту незахищених верств населення в майбутньому при виході на пенсію по віку.

Основні результати роботи полягають у наступному:

- розкрито сутність теоретико-організаційних засад розвитку системи пенсійного забезпечення;

- виявлено основні проблеми недержавного пенсійного страхування;

- запропоновано основні заходи щодо подальшого реформування недержавного пенсійного забезпечення в Україні;

- удосконалено понятійний апарат стосовно розуміння терміну «соціальне забезпечення», «соціальне страхування», «система пенсійного забезпечення» у сучасних умовах суспільного розвитку;

**За матеріалами магістерського дослідження опубліковано:**

1. Томашевська Ю.А. «Недержавні пенсійні фонди, їх діяльність та механізм державного регулювання» (Тези), (V Всеукраїнська науково-практична конференція «Правові, економічні та соціокультурні засади регулювання суспільних відносин: сучасні реалії та виклики часу» 05-06.12.2023, м. Полтава).

2. Томашевська Ю.А. «Соціальна самореалізації в сфері зайнятості» (тези) (VIII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу» 15-16.05.2024 року, м. Полтава).

3. Томашевська Ю.А. «Недержавне пенсійне страхування як елемент соціального пакету і важливий фактор мотивації праці на підприємстві» (Тези), (Міжнародна науково-практична конференція «Реабілітація: фізична,

психологічна, соціальна» 17-18.05.2024, м. Вінниця).

4. Томашевська Ю.А. «Недержавне пенсійний фонд як інститут соціального захисту» (Тези), (XXIV Міжнародна науково-практична конференція «Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи, кращі практики» 26-28.11.2024, м. Київ).

**Обсяг і структура роботи.** Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел та додатків; містить 40 рисунків, 6 таблиць. Основний зміст дослідження викладено на 85 сторінках машинописного тексту. Список використаних літературних джерел містить 63 найменувань.

# РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

## 1.1. Пенсійне забезпечення в Україні як складова механізму соціального захисту населення

Сучасна держава зобов'язана створювати умови для забезпечення соціальної справедливості та підтримки громадян, особливо тих, хто потребує допомоги. Комплекс заходів, які реалізуються на рівні уряду, бізнесу, громадських організацій та місцевого самоврядування, спрямований на зменшення соціальної нерівності та покращення рівня життя населення. Перерозподіл ресурсів відіграє ключову роль у формуванні системи підтримки, що гарантує допомогу малозахищеним категоріям. Без ефективної соціальної політики неможливо забезпечити гармонійний розвиток суспільства та зміцнити його стабільність.

Сучасні реалії вимагають оновлення підходів до організації соціального захисту, щоб він відповідав швидкоплинним змінам суспільства. Одним із ключових аспектів цього процесу є підготовка компетентних фахівців, які зможуть ефективно реагувати на кризові явища та забезпечувати раціональний розподіл ресурсів. Відставання існуючої системи соціальної підтримки від актуальних викликів спричиняє загрозу дестабілізації, сповільнює прогрес та загострює соціальні суперечності.

Сьогодні пріоритетним завданням є кардинальна модернізація пенсійної системи як ключового елемента соціального захисту. Просте копіювання моделей, що ефективно працюють в інших країнах, без їхньої адаптації до національних реалій, може стати серйозною помилкою. Важливим аспектом цього процесу є врахування історичного розвитку вітчизняної системи соціального забезпечення, зокрема пенсійного, що дозволить створити ефективну й стійку модель, орієнтовану на сучасні виклики.

Сучасна пенсійна система України потребує докорінних змін та модернізації. Для розробки ефективної моделі соціального забезпечення важливо враховувати еволюцію пенсійного страхування, його історичні передумови та основні етапи становлення. Аналізуючи процеси формування пенсійної системи, можна виділити ключові періоди її розвитку, які відрізняються рівнем охоплення населення, специфікою професійних груп, правовим регулюванням та іншими важливими аспектами [16, с. 36 - 42].

Різні аспекти цієї теми висвітлені у працях науковців з України та інших країн, а також у звітах міжнародних організацій, зокрема Світового банку, МОП, ЄС та структур, що займаються пенсійною реформою. Проте застосування закордонного досвіду в Україні має певні труднощі, оскільки соціально-економічні механізми ще не сформовані на рівні провідних світових держав. Чимало ключових економічних процесів, які впливають на соціальну сферу, лише починають розвиватися і ще не набули належної стабільності та ефективності [16, с. 44-45].

Із розвитком промисловості держава починає активно впроваджувати механізми соціальної підтримки громадян. Створюються законодавчі норми, що регулюють відносини між працівниками та роботодавцями, забезпечують гарантії у разі втрати працездатності, старості чи інвалідності. Важливим питанням стає покращення умов життя людей похилого віку, оскільки тривалість життя невпинно збільшується.

Зміни, що відбуваються в українському суспільстві, вимагають глибокого наукового осмислення та розробки ефективних соціальних стратегій, які враховують сучасні економічні, політичні та громадські реалії.

В Україні поступово формується новий науковий підхід, спрямований на всебічне дослідження механізмів функціонування системи соціального захисту, зокрема пенсійного забезпечення. Цей напрям охоплює питання організації, фінансування та управління відповідними структурами.

Поворотним моментом у становленні сучасної пенсійної моделі став 1990 рік, коли були ухвалені закони «Про пенсійне забезпечення громадян в

СРСР» та «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців». Вони закріпили створення уніфікованої системи пенсійного забезпечення, яка функціонувала за єдиними стандартами. Хоча ця модель не відповідала класичним принципам страхування, вона поєднувала елементи соціального страхування та державної допомоги. Важливою особливістю стало закладення основ страхового підходу та поступове відокремлення пенсійних виплат від державного бюджету [9].

Фінансова модель пенсійного забезпечення зазнала кардинальних перетворень: замість покриття витрат із державної казни було запроваджено окремий Пенсійний фонд. Його ресурсна база формувалася за рахунок відрахувань підприємств із фонду оплати праці та обов'язкових страхових внесків громадян.

Крім того, щороку для кожного працівника вносилися дані до спеціальної вкладки в трудовій книжці, де відображалася інформація про страхові внески, що становили один відсоток від заробітної плати. Така система слугувала проміжним етапом до повного впровадження персоніфікованого обліку страхового стажу та платежів, що, у перспективі, мало забезпечити прозорість і справедливість пенсійних нарахувань.

В Україні діє комплексна система підтримки населення, що включає механізми страхування, матеріальної допомоги та соціальних гарантій.

Допомога громадянам розподіляється за критеріями доступу: універсальні виплати надаються без оцінки фінансового стану, тоді як адресна підтримка спрямована на тих, чий рівень доходів не перевищує встановлених норм.

На законодавчому рівні в Україні запроваджено систему державних соціальних стандартів, що регулюють рівень матеріальної підтримки громадян. Відповідно до прийнятого у 2000 році закону, держава гарантує забезпечення належних умов життя кожному громадянину.

До ключових соціальних гарантій входять визначені законом мінімальні розміри оплати праці, пенсійних виплат, соціальної допомоги та

інших фінансових дотацій, спрямованих на забезпечення добробуту населення та недопущення його доходів нижче прожиткового мінімуму.

В Україні функціонує комплекс заходів, спрямованих на фінансовий захист населення. Важливими елементами цієї системи є регулювання рівня заробітних плат і пенсій, визначення посадових окладів для працівників бюджетної сфери з урахуванням їхньої кваліфікації, а також виплата стипендій студентам професійних і вищих навчальних закладів. Додатково впроваджено механізм індексації доходів, що дозволяє компенсувати втрати від інфляції, та передбачено низку соціальних пільг для осіб, які потребують державної підтримки.

У 2005 році в Україні була впроваджена державна система соціального страхування, яка охоплювала чотири основні напрями: виплати безробітним, фінансову допомогу у випадках тимчасової непрацездатності, покриття витрат, пов’язаних із пологами та похованням, компенсацію шкоди, завданої професійними захворюваннями або виробничими травмами, а також пенсійне забезпечення. Паралельно у парламенті розглядалися законодавчі ініціативи щодо впровадження медичного страхування як ще одного обов’язкового елемента соціальної підтримки.

Соціальна політика зазнає безперервних трансформацій, орієнтуючись на поступове впровадження нових механізмів захисту населення. Одним із ключових напрямів змін є відмова від традиційної моделі державного фінансування на користь страхової системи, що особливо помітно у сфері пенсійного забезпечення. Такий вектор реформування узгоджується з європейськими нормами соціальної підтримки, закріпленими в Європейському кодексі соціального забезпечення (1964) та рекомендаціях Міжнародної Організації Праці № 67 (1944).

З початку 90-х років в Україні було ініційовано кардинальні зміни у сфері соціального захисту. Одним із ключових напрямів стало впровадження системи соціального страхування, що відповідало новим економічним і правовим реаліям країни. У межах цього процесу ВРУ ухвалила низку

важливих законів, які визначали засади та механізми страхового забезпечення громадян. Серед них—нормативні акти, що регулюють страхові виплати у разі нещасних випадків на виробництві (1999), безробіття (2000), тимчасової непрацездатності (2001) та пенсійного забезпечення (2003). Ці законодавчі ініціативи сформували сучасну систему соціального страхування, яка діє й досі.

Система соціального захисту населення включає різні механізми підтримки, серед яких особливе місце займають соціальне страхування та соціальне забезпечення. Ці поняття не є тотожними, оскільки відрізняються за сутністю, принципами функціонування та історичним становленням.

Термін «соціальне забезпечення» набув поширення в XX столітті, вперше офіційно зафіксований у законодавстві США 1935 року, а згодом визнаний на міжнародному рівні завдяки діяльності Міжнародної Організації Праці. На відміну від соціального страхування, яке базується на внесковій системі та передбачає матеріальну підтримку застрахованих осіб у разі настання страхового випадку, соціальне забезпечення охоплює значно ширший спектр заходів. Воно включає державну допомогу, соціальні виплати, пільги та інші форми підтримки населення.

Організація соціального забезпечення залежить від економічної моделі держави та рівня соціальної політики. У різних країнах застосовуються різні підходи до поєднання страхових, бюджетних і благодійних механізмів, що визначає рівень соціальної захищеності громадян [27].

Фінансування соціальних гарантій у страховій системі ґрунтується на механізмі накопичення коштів, що формує залежність між обсягом внесених платежів і рівнем отриманих виплат або послуг. Вищі внески забезпечують більш значну фінансову підтримку для застрахованих осіб.

Соціальне забезпечення включає різні види матеріальної та медичної підтримки, зокрема пенсійні виплати, страхові програми та медичне обслуговування. Це ключовий елемент соціальних прав, спрямованих на підвищення рівня життя та гарантування захисту громадян [27].

Система соціального страхування функціонує як механізм фінансової підтримки населення, спрямований на компенсацію втрат доходу у разі настання певних життєвих обставин. Вона базується на попередньому накопиченні внесків та їх подальшому розподілі між застрахованими особами.

Натомість соціальний захист охоплює ширший спектр заходів, що включають державні та приватні ініціативи, спрямовані на надання допомоги тим, хто опинився у складних умовах. Це може бути як матеріальна підтримка, так і забезпечення доступу до медичних, реабілітаційних та соціальних послуг для осіб, які потребують додаткової допомоги.

Державна політика у сфері соціального захисту спрямована на гарантування матеріальної стабільності громадян у випадках втрати працездатності, старості чи втрати годувальника. Система пенсійного забезпечення відіграє важливу роль у компенсації фінансових втрат, що виникають через об’єктивні життєві обставини.

Оцінка трансформації пенсійної системи в Україні потребує врахування світового досвіду, адже реформи у цій сфері залежать від економічних, демографічних та соціальних тенденцій, що вже були апробовані в інших державах.

## 1.2. Нормативно правове забезпечення функціонування пенсійної системи в Україні

Державне пенсійне забезпечення є ключовим елементом соціальної політики, що регулює фінансову підтримку осіб, які з різних причин втратили здатність до активної трудової діяльності. Основна мета цієї системи – гарантувати громадянам стабільне джерело доходу після виходу на заслужений відпочинок, у разі інвалідності або втрати годувальника.

Окремі професійні групи можуть претендувати на пенсію за спеціальними умовами, залежно від тривалості стажу та специфіки роботи. Джерелом фінансування виступають обов’язкові страхові відрахування, що надходять від роботодавців і працівників незалежно від форми власності підприємства. Зібрані кошти держава спрямовує на виплату пенсій, забезпечуючи фінансову підтримку тим, хто більше не може самостійно отримувати дохід [51].

Оновлення пенсійної системи в Україні розпочалося у 2004 році відповідно до нового законодавства, яке передбачало створення багаторівневої моделі забезпечення громадян на пенсії. Головна мета цих змін — зміцнення фінансової стабільності системи та гарантування гідного рівня життя для людей похилого віку.

Перший рівень – це солідарна система, що функціонує за принципом перерозподілу коштів: внески працюючого населення спрямовуються безпосередньо на виплати нинішнім пенсіонерам.

Другий рівень передбачав механізм накопичення, згідно з яким працівники або роботодавці повинні були б перераховувати певний відсоток доходу на спеціальні рахунки. Планувалося, що ці кошти будуть інвестуватися в економіку країни для збільшення пенсійних виплат у майбутньому. Однак на практиці ця система так і не запрацювала через законодавчі труднощі.

Третій рівень – це можливість добровільного накопичення пенсії через приватні фонди, що дозволяє громадянам або підприємствам самостійно формувати додаткові заощадження на старість [51].

В Україні система пенсійного забезпечення включає два основних рівні обов’язкового державного страхування, а також додатковий рівень накопичувальних програм, які працюють на добровільних засадах. Окрім цього, для окремих категорій населення передбачені спеціальні умови отримання пенсійних виплат, що регулюються окремими законодавчими актами та мають відмінні правила розрахунку й нарахування.

В Україні існує можливість одночасного отримання пенсійних виплат із різних складових пенсійної системи. Законодавчі норми визначають умови доступу до певних рівнів цієї системи, встановлюючи як обов'язкові вимоги, так і певні обмеження. Питання пенсійного забезпечення іноземців, осіб без громадянства та українців, які беруть участь у закордонних пенсійних програмах, регулюються як внутрішнім законодавством, так і міжнародними договорами, які мають юридичну силу після їхньої ратифікації Верховною Радою України.

Учасниками солідарної пенсійної системи виступають різні категорії осіб та організацій, що забезпечують її функціонування. Серед них:

- громадяни, які підлягають страхуванню, а також, у певних випадках, їхні родичі чи інші визначені законом особи;

- суб'єкти, що здійснюють страхові відрахування;

- орган, відповідальний за адміністрування пенсійних виплат;

- фінансові установи, що виконують посередницькі функції у сфері пенсійного забезпечення;

- підприємства та організації, які займаються перерахуванням і доставкою пенсійних коштів.

У накопичувальній пенсійній системі задіяні такі суб'єкти:

- застраховані особи, на користь яких відбувається акумуляція фінансових ресурсів та їхнє інвестування;

- платники внесків до накопичувальної системи, як фізичні, так і юридичні особи;

- спеціалізований фонд, призначений для накопичення коштів;

- недержавні пенсійні установи;

- адміністративні організації, що здійснюють управління фондами та контролюють їхню діяльність;

- банківські структури, відповідальні за зберігання активів;

- страхові компанії, які беруть участь у процесі пенсійного забезпечення;

- інші учасники, що визначені чинним законодавством.

Оформлення пенсійного страхування в державній системі ґрунтується на низці ключових положень, що визначають механізми його реалізації відповідно до законодавчих норм. Основні принципи цієї системи включають:

- законодавче закріплення умов участі та порядку функціонування пенсійного страхування;

- обов’язковість страхових внесків для найманих працівників, підприємців та осіб, які здійснюють професійну діяльність самостійно;

- можливість добровільного приєднання до системи для осіб, які не підлягають обов’язковому страхуванню;

- особисту відповідальність громадян за формування власного пенсійного забезпечення;

- рівноправність усіх учасників системи як у контексті внесків, так і щодо отримання виплат;

- пропорційність розміру пенсії до трудового стажу та рівня офіційного доходу;

- підтримку солідарного механізму, що забезпечує перерозподіл коштів між поколіннями;

- фінансування пенсійного забезпечення за рахунок обов’язкових внесків, державних дотацій та спеціальних резервних фондів;

- створення накопичувальної складової, яка забезпечує додаткові виплати в майбутньому;

- державні гарантії дотримання прав застрахованих осіб відповідно до чинного законодавства;

- відкритість та підзвітність Пенсійного фонду щодо розподілу коштів і виконання своїх функцій;

- зобов’язання щодо своєчасного нарахування та виплати пенсійних коштів;

- раціональне та цільове використання фінансових ресурсів для пенсійного забезпечення;

- відповідальність усіх учасників системи за виконання законодавчих вимог та обов’язків.

Матеріальне забезпечення населення через систему пенсій та соціальних виплат має гарантувати рівень добробуту, не нижчий за законодавчо встановлений прожитковий мінімум. Відповідно до положень Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 29.05.2003 р., кошти Пенсійного фонду спрямовуються на реалізацію виплат у межах солідарної пенсійної системи. До основних напрямів фінансування належать:

1) пенсійне забезпечення осіб, які досягли визначеного віку;

2) виплати особам з інвалідністю, що настала внаслідок загальних захворювань, нещасних випадків поза професійною діяльністю або від народження;

3) фінансова підтримка сімей, які втратили основного годувальника;

4) пенсійне нарахування громадянам із тривалим трудовим стажем у певних професійних сферах.

В Україні діє дворівнева система пенсійного страхування, що включає як обов’язковий, так і добровільний компоненти. Участь у першому є неминучою для всіх офіційно працевлаштованих осіб та підприємців, оскільки внески до пенсійного фонду є невід’ємною частиною трудових відносин.

Розмір і право на отримання пенсії в державній системі залежать від загальної тривалості офіційного стажу, який одночасно виконує функцію страхового періоду.

В Україні реалізуються поступові реформи пенсійної системи, які передбачені законодавством та завершаться до 2027 року. Хоча пенсійний вік для чоловіків і жінок залишається незмінним — 60 років, мінімальний страховий стаж поступово зростає (Табл. 1.1.).

Починаючи з 2020 року, для виходу на пенсію за віком потрібно мати щонайменше 27 років страхового стажу. Цей показник щороку збільшується на один рік і до 2028-го складе 35 років.

Таблиця 1.1.

**Мінімальний трудовий стаж та граничний вік для виходу на пенсію**

| Рік виходу на пенсію | Вік пенсіонера | | |
|---|---|---|---|
| | 60 років | 63 роки | 65 років |
| 2022 | 29 | 19-29 | 15-19 |
| 2023 | 30 | 20-30 | 15-20 |
| 2024 | 31 | 31-31 | 15-21 |
| 2025 | 32 | 22-32 | 15-22 |
| 2026 | 33 | 23-33 | 15-23 |
| 2027 | 34 | 24-34 | 15-24 |
| 2028 | 35 | 25-35 | 15-25 |

Джерело: складено автором за даними [13].

Відповідно до нових норм законодавства щодо пенсійного забезпечення, для нарахування пенсії враховуються не лише офіційні періоди трудової діяльності, а й інші категорії зайнятості.

До страхового стажу зараховуються:

• проходження військової служби до кінця 2017 року;

• період перебування у декретній відпустці через вагітність і пологи з початку 2004-го до середини 2013-го року;

• навчання у вищих навчальних закладах на денній формі, а також аспірантура чи докторантура з 2004 до 2017 року включно;

• догляд за дитиною до шести років у проміжку часу від 2004 року до моменту запровадження обов’язкової сплати ЄСВ для жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною до трьох років.

До страхового стажу зараховуються періоди здійснення підприємницької діяльності, якщо застосовувалася спрощена система оподаткування або сплачувався фіксований податок:

• з 1998 року до середини 2000-го — за умови наявності документа, що підтверджує реєстрацію як підприємця;

• з липня 2000 року до кінця 2017-го — якщо було сплачено ЄСВ, незалежно від його розміру.

Громадяни України мають можливість самостійно поповнити відсутній страховий стаж, що відкриває доступ до пенсійного забезпечення. Додатково вони можуть скористатися альтернативними шляхами фінансового захисту, зокрема через участь у недержавних пенсійних фондах, які доповнюють основну систему соціального страхування.

Участь у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні може бути припинена за таких умов:

• втрата статусу застрахованої особи відповідно до норм чинного законодавства;

• завершення терміну або дострокове припинення договору про добровільне страхування за передбачених обставин;

• отримання пенсії з одночасним припиненням трудової діяльності чи набуття права на безстрокові виплати;

• смерть особи, яка брала участь у системі страхування.

Страхові внески підлягають сплаті виключно в грошовій формі, включаючи кошти, отримані в негрошовому еквіваленті. Оплата здійснюється шляхом перерахування коштів до Пенсійного фонду в межах солідарної системи або до Накопичувального фонду чи обраного недержавного пенсійного фонду в рамках накопичувальної системи [51].

Фінансова стабільність Пенсійного фонду України значною мірою забезпечується за рахунок надходжень від Єдиного соціального внеску. Цей внесок є обов'язковим для всіх учасників системи державного соціального страхування та спрямовується на фінансування виплат за різними видами соціального забезпечення.

Обов'язок сплачувати ЄСВ покладається на роботодавців, фізичних осіб-підприємців та інших суб'єктів, визначених законодавством. Сума

платежу визначається відповідно до встановлених тарифів і розміру бази нарахування, проте існують граничні обмеження, що регулюють максимальний рівень внеску.

Розмір майбутньої пенсії прямо залежить від обсягу перерахованих внесків, страхового стажу, віку виходу на пенсію та рівня офіційних доходів, що впливали на накопичення пенсійних прав протягом трудової діяльності.

Державне регулювання, становлення та модернізація пенсійної системи ґрунтуються на чинному законодавстві. На сьогодні Уряд України активно працює над реформуванням пенсійного забезпечення, використовуючи комплекс нормативно-правових актів для його вдосконалення та ефективного функціонування.

## 1.3. Недержавний пенсійний фонд в структурі пенсійного забезпечення України

Оновлення пенсійної системи, що має адаптуватися до актуальних соціально-економічних викликів, є одним із пріоритетних завдань державної політики. Рівень пенсійних виплат безпосередньо впливає на добробут громадян та є важливим фактором, що визначає загальні тенденції економічного розвитку. Важливим етапом реформування є створення цілісної концепції, що дозволяє комплексно оцінити ефективність чинної системи, визначити її проблемні аспекти та сформувати стратегічні напрямки її подальшого розвитку.

Оцінка роботи недержавних пенсійних фондів потребує розгляду загальної організації пенсійної системи України. Хоча детальне вивчення першого та другого рівнів не є головною метою цієї роботи, їхнє значення для формування пенсійного забезпечення є ключовим.

Запровадження трирівневої пенсійної системи стало реальністю завдяки прийняттю низки законодавчих актів, зокрема законів України «Про

загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Система недержавного пенсійного забезпечення створена для накопичення додаткових фінансових ресурсів, які громадяни можуть використовувати після виходу на пенсію. Вона базується на добровільних внесках фізичних осіб, роботодавців та їхніх спілок, що сприяє формуванню індивідуальних пенсійних заощаджень.

Фінансова структура цього механізму включає три ключові установи: приватні пенсійні фонди, страхові організації та банки. Зокрема, приватні пенсійні фонди функціонують як неприбуткові організації, що займаються акумуляцією та управлінням коштами вкладників. Їхня основна мета — забезпечення надійного збереження й ефективного використання активів для майбутніх пенсійних виплат відповідно до правових норм [3].

У світовій практиці недержавні пенсійні фонди класифікуються за рівнем доступності та умовами участі. Одні з них функціонують виключно в межах окремих компаній або професійних спільнот, інші ж відкриті для широкого загалу. Фонди першого типу пов’язані з конкретним роботодавцем чи галуззю, а зміна місця роботи нерідко означає необхідність переходу до іншого фонду. Натомість універсальні фонди надають вкладникам можливість самостійно обирати та змінювати провайдера пенсійних накопичень, хоча такі зміни можуть спричиняти додаткові витрати.

В українському законодавчому полі передбачено можливість створення обох видів фондів. Зокрема, закриті НПФ поділяються на корпоративні, що обслуговують працівників конкретних підприємств, та професійні, орієнтовані на представників певних спеціальностей. Кожен із цих форматів має власні особливості щодо організації та взаємодії з учасниками.

Професійні пенсійні фонди формуються для осіб, які поділяють спільну сферу діяльності. Вони створюються профспілками, об'єднаннями роботодавців або спеціалістами певних професій. Долучитися до такого

фонду можуть лише ті, чия зайнятість відповідає вимогам, закріпленим у його статутних документах.

Корпоративні пенсійні фонди, своєю чергою, організовуються конкретним роботодавцем або групою підприємств. Учасниками таких фондів є працівники компаній-засновників, а також ті, хто раніше працював у них чи в організаціях, що приєдналися до фонду [3].

Професійні пенсійні фонди можуть створювати як окремі організації, так і групи осіб, яких об'єднує одна сфера діяльності. На відміну від корпоративних фондів, де учасниками можуть бути лише працівники або колишні співробітники певної компанії, у професійних фондах головним критерієм є належність до відповідної професії, незалежно від місця роботи.

Водночас відкриті недержавні пенсійні фонди не встановлюють жодних обмежень щодо професійної діяльності чи місця працевлаштування учасників. Управління такими фондами базується на двох основних принципах: зовнішньому контролі, що здійснюється державними органами, та внутрішніх механізмах регулювання, які забезпечують стабільність і ефективність функціонування (рис. 2.1).

Функціонування недержавного пенсійного фонду базується на взаємодії різних учасників, які відіграють ключову роль у його діяльності. Всі залучені сторони можна умовно поділити на дві категорії: ті, хто безпосередньо укладає угоди з фондом, та ті, хто забезпечує його роботу опосередковано.

До основних прямих учасників належать засновники фонду, роботодавці, що роблять внески на користь працівників, приватні особи, які інвестують у власне майбутнє, а також компанія з управління активами, адміністратор і зберігач. Непрямими учасниками виступають фінансові установи, зокрема брокери, страхові організації, рекламні та консалтингові агентства, ріелторські компанії й інші структури, що сприяють стабільності та ефективності системи [3].

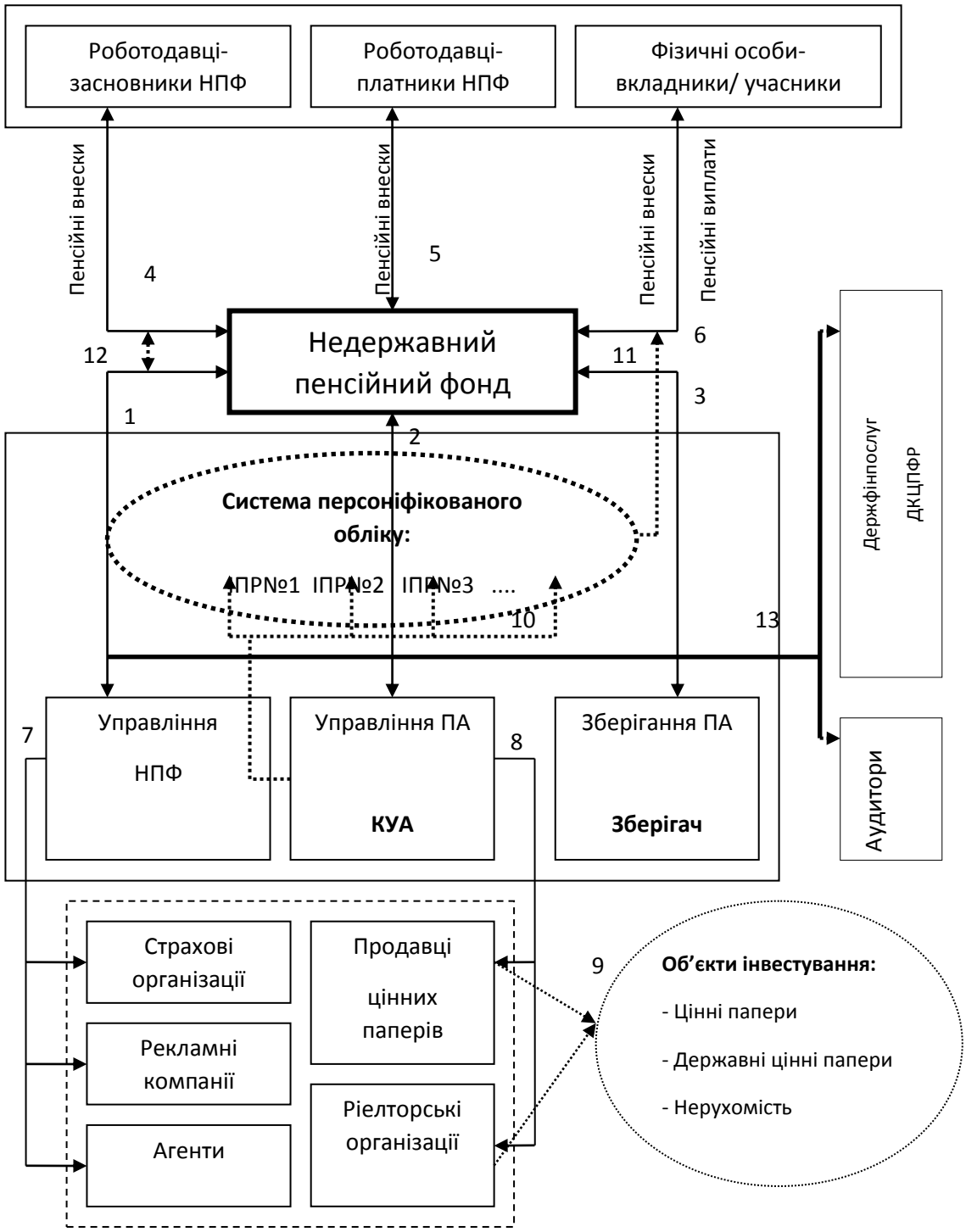



Рис. 1.1. Система управління діяльністю НПФ

Прямі учасники.

Непрямі учасники.

Взаємозв'язки зовнішнього контролю.

Зворотні зв'язки (внутрішня система контролю).

Взаємодія між елементами системи управління недержавним пенсійним фондом будується на функціональному розподілі обов'язків і

контролі фінансових потоків:

1. Керівний орган фонду (Рада НПФ) визначає стратегію управління, укладаючи угоди з ключовими структурами: адміністратором, керуючою компанією (КУА) та зберігачем, які забезпечують виконання своїх завдань відповідно до регламенту.

2. Джерела фінансування включають внески від роботодавців-засновників, роботодавців-платників і фізичних осіб-вкладників, які здійснюють відрахування через адміністратора. Гроші надходять на рахунки зберігача, а адміністратор веде облік руху коштів та індивідуальних накопичень.

3. Залучення нових учасників забезпечується через маркетингові кампанії та роботу спеціалізованих агентів. За бажанням вкладників частина коштів може спрямовуватися на додаткові страхові програми.

4. Інвестування активів здійснює КУА, яка використовує послуги фінансових посередників (біржових брокерів, ріелторських компаній) для примноження капіталу.

5. Розподіл прибутку передбачає зарахування інвестиційного доходу на індивідуальні рахунки вкладників, що сприяє збільшенню накопичень і стабільному зростанню активів.

6. Виплати пенсій здійснюються відповідно до визначених умов: кошти переводяться на рахунки отримувачів, забезпечуючи фінансову підтримку у пенсійному віці.

7. Механізми контролю та звітності гарантують прозорість діяльності фонду, що сприяє довірі вкладників та ефективному управлінню ресурсами.

Недержавний пенсійний фонд (НПФ) відіграє унікальну роль у фінансовій системі, адже забезпечує перетворення частини доходів громадян і витрат роботодавців на інвестиційні активи. Це не просто механізм накопичення пенсійних коштів, а складна економічна структура, що впливає на ринок капіталу.

Хоча на перший погляд принципи управління НПФ можуть нагадувати

корпоративне керівництво бізнесом, насправді вони мають суттєві відмінності. Особливості функціонування таких фондів визначають їхню специфіку в економічному просторі України, відрізняючи від традиційних підприємств і фінансових установ.

Недержавний пенсійний фонд (НПФ) є юридичною особою, однак усі операційні процеси здійснюються через сторонні компанії. Він не займається укладанням угод із вкладниками, управлінням активами чи веденням обліку коштів. Відповідно до законодавчих вимог, фонд не має власного майна, а його юридична адреса збігається з місцем розташування Ради фонду.

Основним керівним органом НПФ є Рада фонду, яка відповідає за стратегічний напрям діяльності. Вона укладає угоди з адміністратором, керуючою компанією, зберігачем та аудиторами, затверджує інвестиційну політику, контролює фінансову звітність і слідкує за цільовим використанням коштів. Окрім цього, Рада вирішує спірні питання між учасниками та вкладниками, забезпечуючи прозорість та ефективність роботи фонду [3; 83; 87].

Ефективне управління недержавними пенсійними фондами передбачає суворий контроль за використанням пенсійних активів, щоб уникнути можливих зловживань. З цією метою розподіляються повноваження між різними учасниками процесу, які відповідають за облік, збереження та розпорядження коштами.

Функції адміністратора фонду можуть виконувати:

- спеціалізована юридична особа, що займається адмініструванням НПФ (професійний адміністратор);

- підприємство, яке створило корпоративний пенсійний фонд і самостійно здійснює його адміністрування;

- компанія з управління активами за наявності відповідної ліцензії.

Адміністратор недержавного пенсійного фонду займається рядом важливих функцій, серед яких – ведення обліку учасників, укладання пенсійних договорів від імені фонду та забезпечення виплат пенсіонерам.

Згідно з чинним законодавством, адміністрування може поєднуватися лише з управлінням активами. Проте ці обов'язки можуть бути розподілені: управління активами може здійснювати окрема керуюча компанія або банк, якщо він є засновником корпоративного пенсійного фонду [3].

Збереження пенсійних активів здійснюється через спеціалізовану особу – зберігача, яким є банк, що має відповідну ліцензію від Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку (ДКЦПФР) для ведення депозитарної діяльності. Система захисту пенсійних коштів передбачає чітке розмежування обов'язків у сфері управління активами. Важливим є те, що зберігач не може мати зв'язків із пенсійним фондом, його адміністрацією, управителями активів чи іншими ключовими учасниками, такими як засновники, аудитори та афілійовані особи. Крім того, банк, що створює корпоративний пенсійний фонд, не може бути його зберігачем [3; 100].

Управління активами недержавних пенсійних фондів може здійснюватися різними суб'єктами, зокрема: компаніями з управління активами, банками, які керують активами власних корпоративних пенсійних фондів, а також професійними адміністраторами, які мають відповідну ліцензію. З метою уникнення можливих зловживань, важливою умовою є те, що управляючий активами не може бути засновником або пов'язаною особою зберігача пенсійного фонду, засновниками інших пенсійних фондів, якщо з ними укладено договір про управління активами. Однак, існує виняток, коли компанія з управління активами чи банк засновують власний корпоративний пенсійний фонд [3].

Система захисту пенсійних накопичень є важливою складовою діяльності недержавних пенсійних фондів (НПФ) і грунтується на кількох ключових принципах. Серед них: майнова відповідальність, високі економічні стандарти для учасників системи управління, що стосуються достатності власних коштів, а також чіткий поділ функцій управління, збереження і обліку активів, з обмеженнями на поєднання різних видів діяльності.

Принцип майнової відповідальності передбачає, що адміністратор і керівник активами фонду несуть повну відповідальність за виконання зобов’язань перед пенсійними фондами, причому вони використовують майно, яке є в їх власності, для виконання цих зобов’язань. Зберігач фонду несе відповідальність за виконання умов договору про обслуговування фонду, а також за порушення цих умов у разі неналежного виконання [3].

Для забезпечення необхідного рівня фінансової стабільності та наявності достатніх власних коштів, учасники, які надають професійні послуги недержавним пенсійним фондам, повинні відповідати вимогам щодо мінімального розміру статутного капіталу. Це є основою для підтримки високих економічних стандартів у сфері. Зокрема, ці вимоги виглядають наступним чином:

1) Мінімальний капітал для компаній з управління активами має бути не меншим за 300 тис. євро, згідно з офіційним курсом Національного банку України (НБУ).

2) Для професійних адміністраторів, які не поєднують свою діяльність з управлінням активами, також вимагається мінімум 300 тис. євро за курсом НБУ.

3) Компанії, які мають ліцензію на адміністрування пенсійних фондів, зобов’язані забезпечити статутний капітал у розмірі щонайменше 500 тисяч євро відповідно до офіційного курсу НБУ [3; 82].

Однією з вимог є мінімальний розмір власного капіталу, який розраховується як різниця між сумою активів юридичної особи та її зобов'язаннями перед третіми сторонами. Для компаній, що займаються управлінням активами, цей капітал повинен становити не менше ніж 200 тис. євро за офіційним курсом НБУ. Якщо компанія адмініструє пенсійні фонди, ця сума збільшується до 300 тис. євро за курсом НБУ [3; 82].

Для посилення контролю запроваджено вимогу щодо обов’язкового щорічного аудиту, який охоплює діяльність пенсійних фондів, їхніх адміністраторів, керуючих компаній, зберігачів, страхових установ і банків,

що працюють у сфері недержавного пенсійного забезпечення. Результати перевірок мають бути відкритими для громадськості.

Контроль за діяльністю учасників системи недержавного пенсійного забезпечення реалізується через зовнішню структуру, до якої належать такі органи, як ДКЦПФР, НБУ та Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку (Держфінпослуг). Вони мають право проводити перевірки діяльності НПФ, адміністратора, КУА та зберігача, як самостійно, так і за участю аудитора. Операції з пенсійними активами НПФ можуть здійснюватися лише через зберігача, який відповідає за нагляд за діяльністю КУА. У разі зменшення чистої вартості одиниці пенсійних внесків фонду на більше ніж 20% протягом року, зберігач зобов'язаний негайно інформувати Раду фонду, ДКЦПФР та Держфінпослуг.

Інвестування пенсійних коштів знаходиться під постійним наглядом не лише зберігача, а й адміністратора та Ради фонду. КУА зобов'язана надавати щоквартальні звіти про чисту вартість активів фонду адміністратору та Раді фонду.

Аналіз ключових принципів управління НПФ свідчить, що контроль за їх діяльністю здійснюється не лише через державний нагляд, але й через взаємний контроль між учасниками, серед яких адміністратор, зберігач та управляючий активами. Крім того, важливу роль у контролі відіграють вигодонабувачі (фізичні особи), що є частиною системи нагляду за діяльністю фонду.

Корпоративні пенсійні фонди є ключовим елементом у структурі недержавного пенсійного забезпечення, і їхня роль зростає разом із розвитком систем оплати праці та соціальних гарантій для працівників. Історично їхнє впровадження та поширення корелюють з етапами вдосконалення соціальних та економічних моделей у різних країнах. Сьогодні ці фонди здебільшого фінансуються роботодавцями, які є основними учасниками пенсійної системи на глобальному рівні (табл. 1.2.) [161, с .17].

Таблиця 1.2.

**Співвідношення джерел формування пенсійних активів, %**

| Джерело | США | Канада | Швейцарія |
|---|---|---|---|
| Внески учасників | 12 | 28 | 19 |
| Внески роботодавців | 55 | 28 | 54 |
| Інвестиційний прибуток | 33 | 44 | 27 |
| Разом | 100 | 100 | 100 |

Корпоративний пенсійний фонд (КНПФ) має низку особливостей у своєму функціонуванні:

1. Доступ до участі в КНПФ мають всі наймані працівники підприємства, яке є його засновником або роботодавцем-платником.

2. Працівник може самостійно ухвалити рішення про відмову від сплати пенсійних внесків.

3. Вибір конкретного КНПФ визначається роботодавцем.

4. Роботодавець має право встановлювати єдиний відсоток відрахувань пенсійних внесків, що розраховується на основі заробітної плати працівника.

5. У разі припинення участі у фонді або його ліквідації пенсійні кошти, що належать учаснику, не повертаються вкладниками.

6. При реорганізації роботодавця-платника відповідальність за сплату пенсійних внесків переходить до правонаступника [3].

Згідно з першим принципом функціонування КНПФ, право на участь у фонді мають лише ті фізичні особи, які мають трудові відносини з роботодавцем, що є засновником або платником фонду, або перебували в таких відносинах відповідно до умов колективного договору.

Іншим важливим моментом є те, що пенсійні виплати учасникам КНПФ є відстроченою формою заробітної плати. Низький рівень довіри населення до фінансових установ, характерний для сучасної ситуації на фінансових ринках, робить стабільно працюючі підприємства, які стали засновниками та платниками КНПФ, важливими учасниками процесу. Вони

можуть стати прикладом для формування стабільної основи, що сприятиме розвитку та популяризації недержавних пенсійних фондів [136, с. 23; 142, с. 68].

Згідно з першим принципом функціонування КНПФ, право на участь у фонді мають лише ті фізичні особи, які мають трудові відносини з роботодавцем, що є засновником або платником фонду, або перебували в таких відносинах відповідно до умов колективного договору.

Іншим важливим моментом є те, що пенсійні виплати учасникам КНПФ є відстроченою формою заробітної плати. Низький рівень довіри населення до фінансових установ, характерний для сучасної ситуації на фінансових ринках, робить стабільно працюючі підприємства, які стали засновниками та платниками КНПФ, важливими учасниками процесу. Вони можуть стати прикладом для формування стабільної основи, що сприятиме розвитку та популяризації недержавних пенсійних фондів.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ І

1. Індустріалізація, що суттєво трансформувала способи отримання доходів, стала основою для формування нової концепції соціального забезпечення. Основною її рисою став принцип забезпечення через працю, а також через саму працю. У результаті цього поступово сформувалася система загального державного страхування. Однак із інтеграцією бюджету соціального страхування в загальний бюджет СРСР його первісний страховий характер був знівельований, перетворившись на механізм розподілу бюджетних коштів на соціальні потреби за остаточним принципом.

2. У 1990 році була завершена розробка єдиної системи пенсійного забезпечення, яка об'єднувала принципи соціального страхування і соціальної допомоги. Це стало підґрунтям для окремої пенсійної системи та її відокремлення від державного бюджету.

3. Дослідження привели до наступних визначень термінів «соціальне забезпечення» та «соціальне страхування»:

Соціальне забезпечення охоплює систему матеріального захисту, що формується як державою, так і приватними економічними суб'єктами. Її основною метою є надання фінансової підтримки тим, хто потрапляє під дію цієї системи та має потребу в допомозі у ситуаціях соціального ризику.

Соціальне страхування є частиною соціального забезпечення, що ґрунтується на принципах страхування і гарантує матеріальний захист осіб, що підлягають страхуванню, у разі виникнення соціальних ризиків.

4. Що стосується демографічних змін в Україні, то протягом останніх років спостерігається стійке зниження чисельності населення, що супроводжується перевищенням кількості померлих над народженими. Водночас спостерігається зменшення працездатного населення на фоні зростання числа осіб старше 65 років. У зв'язку з цими змінами, виплати солідарної пенсійної системи не відповідають сучасним вимогам і життєвим стандартам.

5. Існує три основні стратегії пенсійного забезпечення: солідарна, накопичувальна та змішана. Змішаний підхід вважається найбільш ефективним, оскільки поєднує переваги обох попередніх систем, що знижує їхні ризики. Така система пенсійного забезпечення виступає як комплекс заходів для фінансової підтримки осіб, які зазнали соціальних ризиків. Вона може включати різні форми: обов’язкове та добровільне страхування, а також взаємодіяти з системами соціальної допомоги або державно-приватного страхування на добровільних умовах.

6. Пенсійне реформування включає три ключові напрямки. Перший передбачає збереження мінімального рівня пенсій через розподільчі схеми з поступовим переходом до накопичувальних систем. Другий акцентує на часткових змінах параметрів розподільчого пенсійного забезпечення та інтеграції накопичувальних елементів. Третій напрямок полягає у повному реформуванні, яке включає переведення частини державної базової пенсії на

накопичувальні схеми.

Пенсійна система в Україні була розроблена на основі досвіду інших країн, під владою яких знаходилась держава. Це стало основою для створення власної пенсійної системи, що передбачала не лише законодавчі ініціативи, а й організаційно-технічні заходи для впровадження пенсійної реформи. Пенсійний фонд України став ключовою соціальною та фінансовою установою, яка сприяла розвитку організаційного, інформаційного та кадрового потенціалів.

На сьогоднішній день в Україні діє трирівнева пенсійна система, однак другий рівень, що передбачає накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, ще не введено в повному обсязі. Згідно з чинним законодавством, в Україні існують дві основні форми пенсійного страхування: обов'язкова та добровільна.

# РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

## 2.1. Аналіз розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні

Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) стало важливою частиною пенсійної системи України з моменту його впровадження в 2004 році після ухвалення відповідного законодавства. Цей етап розвитку передбачає використання недержавних пенсійних фондів, які виконують роль додаткового джерела фінансування пенсій для громадян.

Головна мета НПЗ полягає в наданні учасникам системи додаткових пенсійних виплат, які підвищують рівень соціального захисту поруч з державним пенсійним страхуванням. Крім того, важливим завданням є досягнення стабільного зростання доходів від пенсійних активів, що дозволяє обігнати інфляцію та стимулювати інвестиції в економіку.

На 1 січня 2024 року в Державному реєстрі фінансових установ було зареєстровано 63 недержавні пенсійні фонди (НПФ) і 18 адміністраторів НПФ, що на один менше, ніж на відповідну дату попереднього року, коли цей показник складав 19 адміністраторів.

У процесі аналізу даних, наданих 16 адміністраторами, досліджено діяльність 56 активних НПФ. В одній з ситуацій було зафіксовано, що один із засновників корпоративного НПФ обрав самостійне адміністрування, отримавши відповідну ліцензію. Законодавство не вимагає внесення таких змін до реєстру фінансових установ.

Згідно з інформацією, наданою адміністраторами відповідно до вимог Положення про порядок складання та оприлюднення адміністративних даних, недержавні пенсійні фонди функціонують в восьми регіонах України. Це регулюється нормативним актом, затвердженим Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку 23 липня 2020 року (№ 379) та зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 4 вересня 2020 року (№

847/3513) (Рис. 2.1.). Найбільшу їх кількість зосереджено в Києві, де розташовано 40 фондів, що складає 71,4% від загальної кількості активних НПФ.

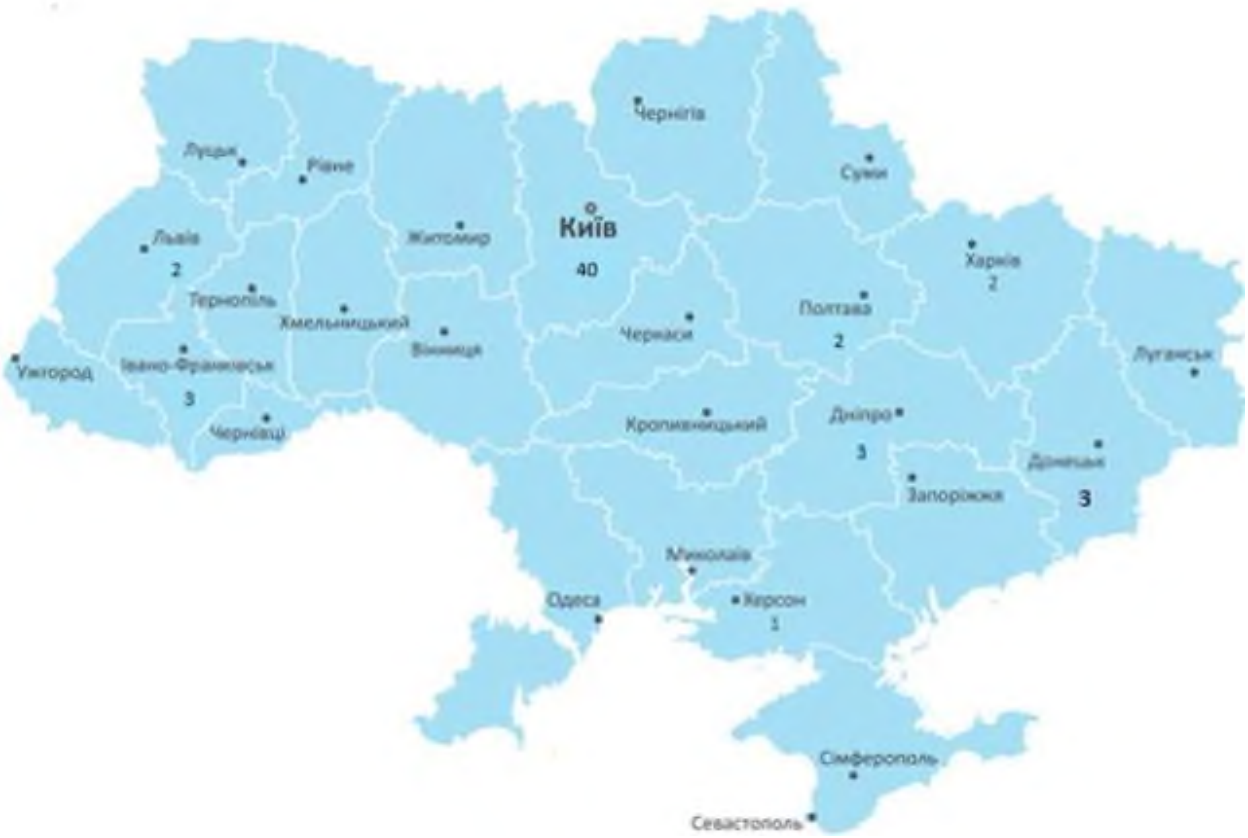



Рис. 2.1. Територіальний розподіл НПФ (шт.)

Аналіз ринку недержавного пенсійного забезпечення ґрунтується на звітних даних, поданих станом на 1 січня 2024 року. Основні показники діяльності недержавних пенсійних фондів та темпи їхнього зростання представлені в таблиці 2.1.

На 1 січня 2024 року було укладено 96,9 тисяч пенсійних контрактів через адміністраторів НПФ. Вони розподілені серед різних категорій контрагентів, серед яких:

- 90,2 тисячі контрактів підписали фізичні особи;
- 0,1 тисячі — фізичні особи-підприємці;
- 6,6 тисячі — юридичні особи.

Таблиця 2.1.

**Зміни основних показників діяльності НПФ**

| Показники | 01.01.2022 | 01.01.2023 | 01.01.2024 | Приріст, % (2023/2022) | Приріст, % (2024/2023) |
|---|---|---|---|---|---|
| Укладені пенсійні контракти, тис. шт. | 95,5 | 96,1 | 96,9 | 0,6 | 0,8 |
| Учасники НПФ, тис. осіб | 890,7 | 887,8 | 886,3 | -0,3 | -0,2 |
| Активи НПФ, млн. грн. | 3 874,7 | 4 146,0 | 4 889,8 | 7,0 | 17,9 |
| Пенсійні внески, млн. грн. | 2 618,3 | 2 819,0 | 3 043,2 | 7,7 | 8,0 |
| - від фізичних осіб | 425,2 | 506,7 | 616,9 | 19,2 | 21,7 |
| - від ФОП | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,0 | 0,0 |
| - від юросіб | 2 192,4 | 2 299,6 | 2 413,5 | 4,9 | 5,0 |
| Пенсійні виплати, млн. грн. | 1 287,2 | 1 461,1 | 1 661,7 | 13,5 | 13,7 |
| Одержувачі виплат, тис. осіб | 90,0 | 91,9 | 93,8 | 2,1 | 2,1 |
| Інвестиційний дохід, млн. грн. | 2 957,4 | 3 285,6 | 4 088,5 | 11,1 | 24,4 |
| Прибуток від інвестування, млн. грн. | 2 428,7 | 2 683,6 | 3 403,8 | 10,5 | 26,8 |
| Витрати за рахунок пенсійних активів, млн. грн. | 528,7 | 602,0 | 684,7 | 13,9 | 13,7 |

*Розрахунок виконано на основі даних, округлених до одного десяткового знака

Порівняно з початком 2022 року кількість укладених пенсійних контрактів зросла на 0,8% (0,8 тис. шт.).

На 01.01.2024 спостерігається збільшення кількості пенсійних контрактів, що зумовлене ростом угод із фізичними особами. Порівняно з попередніми роками, відбулося таке:

- Кількість контрактів з фізичними особами на 01.01.2024 зросла на 1,0% (на 0,9 тис. шт.) порівняно з 01.01.2023, в той час як з юридичними особами зафіксовано зменшення на 1,5% (на 0,1 тис. шт.);

- З 01.01.2022 по 01.01.2024 кількість угод із фізичними особами збільшилася на 1,7% (на 1,5 тис. шт.), тоді як з юридичними особами спостерігається аналогічне зниження на 1,5% (на 0,1 тис. шт.).

На початок 2024 року було укладено пенсійні контракти з 89,5 тисячами осіб. З них 2,0 тисячі становлять юридичні особи, що складає 2,2% від загальної кількості, а 87,5 тисяч — фізичні особи, що становить 97,8%.

Порівняно з попередніми роками, зафіксовано наступне збільшення кількості вкладників:

- З 01.01.2022 на 0,9% (0,8 тис. осіб),

- З 01.01.2023 на 0,5% (0,4 тис. осіб).

Для довідки:

- 01.01.2023 кількість вкладників становила 88,7 тисячі, з яких 2,0 тисячі — юридичні особи, 86,7 тисячі — фізичні особи.

- 01.01.2022 кількість вкладників становила 88,3 тисячі, з яких 2,0 тисячі — юридичні особи, 86,3 тисячі — фізичні особи.

Загалом приріст кількості вкладників з 01.01.2023 по 01.01.2024 відбувся за рахунок збільшення числа фізичних осіб на 0,9% (Табл. 2.2.; Рис. 2.2.)

Таблиця 2.2.

**Динаміка укладених пенсійних контрактів та кількості вкладників показує поступовий розвиток цього сегмента фінансового ринку**

| **Показник** | **Одиниця виміру** | **01.01.2022** | **01.01.2023** | **01.01.2024** | **Зміна 2023/2022 (%)** | **Зміна 2024/2023 (%)** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Вкладники — юридичні особи | тис. осіб | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 0,0 |
| Вкладники — фізичні особи | тис. осіб | 86,3 | 86,7 | 87,5 | 0,5 | 0,9 |
| Загальна кількість вкладників | тис. осіб | 88,3 | 88,7 | 89,5 | 0,5 | 0,9 |
| Пенсійні контракти з юрособами | тис. шт. | 6,7 | 6,7 | 6,6 | 0,0 | -1,5 |
| Пенсійні | тис. шт. | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| контракти з ФОПами | | | | | | |
| Пенсійні контракти з фізичними особами | тис. шт. | 88,7 | 89,3 | 90,2 | 0,7 | 1,0 |
| Загальна кількість пенсійних контрактів | тис. шт. | 95,5 | 96,1 | 96,9 | 0,6 | 0,8 |

* Обчислення виконано з використанням даних, заокруглених до десятих

На 1 січня 2024 року в недержавних пенсійних фондах було зареєстровано 886,3 тис. осіб, що на 1,5 тис. осіб менше порівняно з початком 2023 року, коли цей показник становив 887,8 тис. осіб. Серед учасників фондів 93,8 тис. осіб отримують пенсійні виплати, що складає 10,6% від загальної кількості учасників (Рис. 2.2.; Рис. 2.3.).

- 0,3% - 0,2%.

+ 2,1% + 2,1%

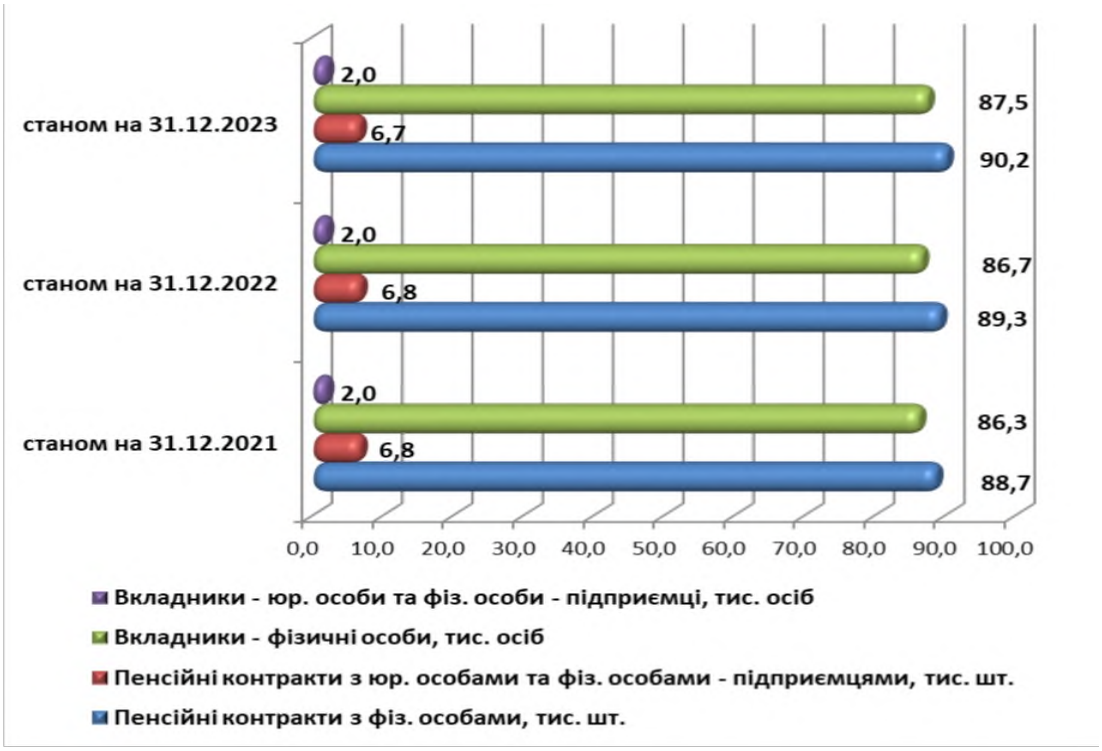



**Рис. 2.2. Динаміка кількості укладених пенсійних контрактів та кількості вкладників**

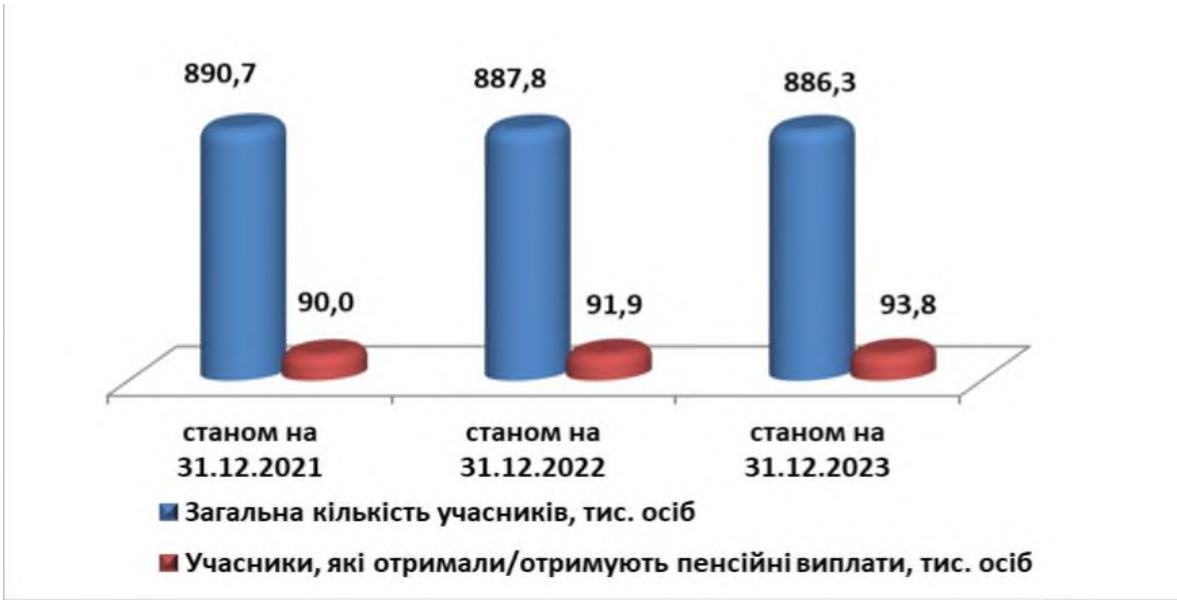



**Рис. 2.3. Динаміка кількості учасників недержавних пенсійних фондів**

На 01.01.2024 серед учасників НПФ найбільше було осіб віком від 25 до 50 років — їх частка досягала 49,8%. Трохи менше складали люди вікової категорії 50-60 років, що становили 25,3%. У той же час, учасники старші 60 років становили 24,5%. Найменше серед учасників було молоді до 25 років — лише 0,5% (Рис. 2.4.).

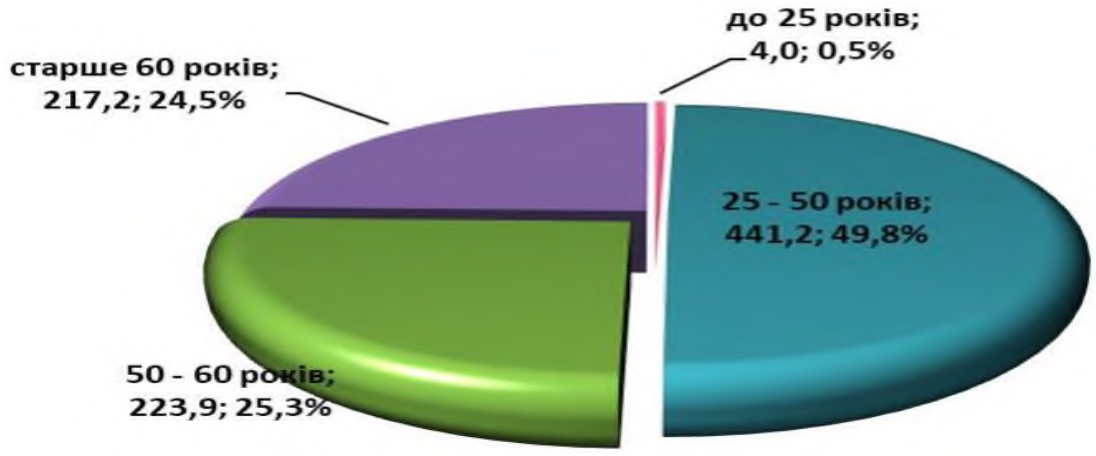



**Рис. 2.4. Розподіл учасників НПФ за віковими групами (тис. осіб) станом на 01.01.2024**

На рисунку 2.5 та в таблиці 2.3. представлено розподіл учасників НПФ за статевою ознакою у різних вікових групах.

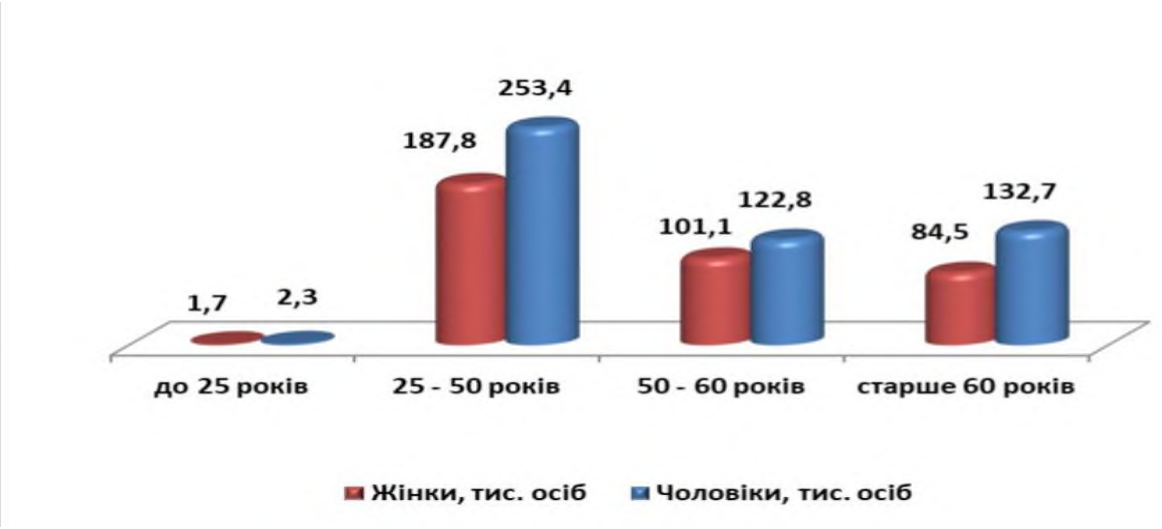



**Рис. 2.5. Кількість учасників НПФ за статевою ознакою у розрізі вікових груп станом на 01.01.2024**

Таблиця 2.3.

**Чисельність учасників НПФ за віковими категоріями та статтю станом на 01.01.2024**

| Вік | Одиниця виміру | Жінки | Чоловіки | Разом | Частка в межах вікової групи, % |
|---|---|---|---|---|---|
| До 25 років | тис. осіб | 1,7 | 2,3 | 4,0 | 42,5 (жінки) / 57,5 (чоловіки) |
| 25-50 років | тис. осіб | 187,8 | 253,4 | 441,2 | 42,6 / 57,4 |
| 50-60 років | тис. осіб | 101,1 | 122,8 | 223,9 | 45,2 / 54,8 |
| 60+ років | тис. осіб | 84,5 | 132,7 | 217,2 | 38,9 / 61,1 |
| Всього | тис. осіб | 375,1 | 511,2 | 886,3 | 42,3 / 57,7 |

* Обчислення проведено на основі даних, заокруглених до десятих

Аналіз рисунка 2.5 показує, що чоловіки становлять 57,7% від загальної кількості учасників НПФ у всіх вікових категоріях. Найбільша диспропорція спостерігається серед осіб, яким понад 60 років – тут кількість чоловіків у 1,6 раза перевищує кількість жінок.

Станом на 1 січня 2024 року загальна сума пенсійних виплат склала 1 661,7 млн грн, що є на 13,7% більшим показником порівняно з початком 2022

року (Рис. 2.6.; Табл. 2.4.). Зокрема, одноразові виплати зросли на 6,9%, а пенсії, виплачувані на визначений строк, — на 21,0%.




**Рис.2.6 Динаміка пенсійних виплат**

+ 6,5% + 6,9%

+ 22,1% + 21,0%

Таблиця 2.4.

**Динаміка пенсійних виплат**

| Показник | Одиниця виміру | 01.01.2022 | 01.01.2023 | 01.01.2024 | Зміна у % (2024/2023) |
|---|---|---|---|---|---|
| Одноразові пенсійні виплати | млн грн | 711,1 | 757,4 | 809,9 | +6,9 |
| Виплати пенсій на визначений строк | млн грн | 576,1 | 703,7 | 851,8 | +21,0 |
| Загальна сума | млн грн | 1 287,2 | 1 461,1 | 1 661,7 | +13,7 |

* Розрахунок проведено з урахуванням даних, округлених до десятих частин гривні

На 1 січня 2024 року 93,8 тисячі осіб, або 10,6% від загальної кількості пенсіонерів, отримували виплати від НПФ.

Основним показником ефективності роботи системи НПЗ є обсяг сплачених внесків. На цю дату загальна сума внесків досягла 3 043,2 млн грн, що на 8,0% (224,2 млн грн) більше порівняно з 2022 роком. За два роки внески зросли на 7,7% (200,7 млн грн).

Важливу роль у формуванні загальної суми внесків відіграють юридичні особи, які становлять 79,3% від загального обсягу, що еквівалентно 2 413,5 млн грн.

Збільшення пенсійних внесків на 1 січня 2024 року зумовлене підвищенням внесків від фізичних осіб на 21,7%, що складає 110,2 млн грн, а також внесками від юридичних осіб, які зросли на 5,0%, що дорівнює 113,9 млн грн.

Станом на 1 січня 2023 року було зафіксовано збільшення внесків, зокрема через підвищення частки індивідуальних вкладників на 19,2% (81,5 млн грн) та корпоративних клієнтів на 4,9% (107,2 млн грн). Протягом 2023 року середній розмір пенсійного внеску для кожного вкладника склав:

- для компаній та фізичних осіб-підприємців — 57 304,00 грн;
- для приватних осіб — 1 261,15 грн.

Станом на 01.01.2024 загальна вартість активів, що належать недержавним пенсійним фондам, досягла 4 889,8 млн грн. Це на 17,9% (743,8 млн грн) перевищує показники аналогічного періоду 2022 року та на 26,2% (1 015,1 млн грн) більше, ніж на початок 2021 року (Рис. 2.7.).

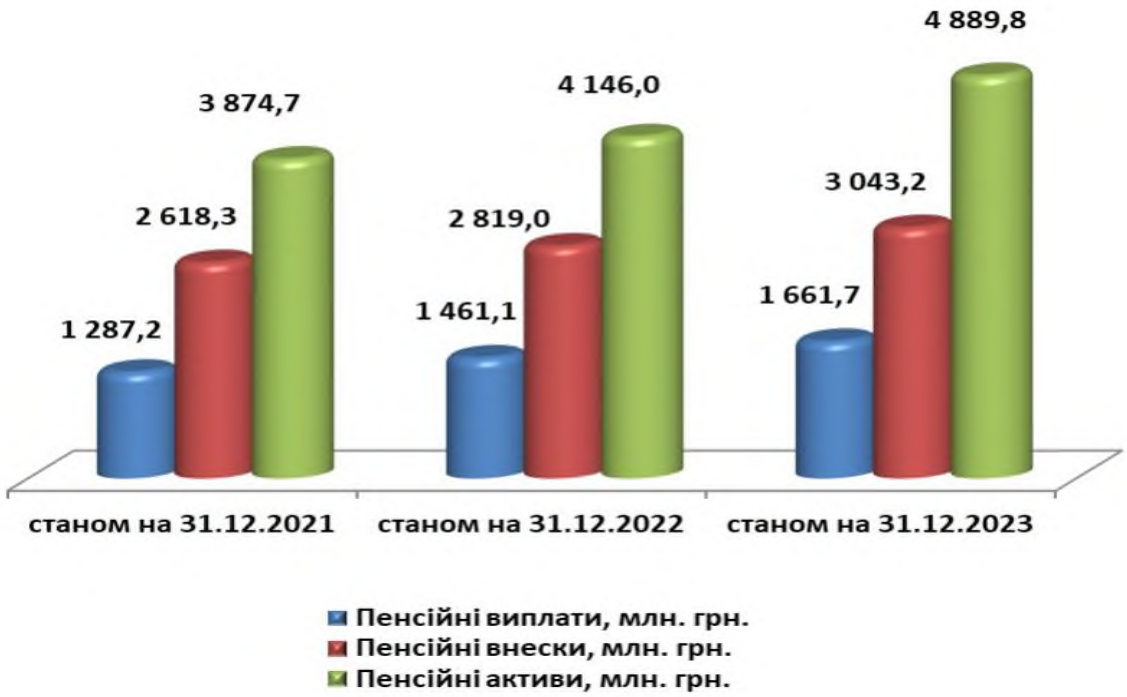



**Рис. 2.7. Динаміка основних показників системи НПЗ (млн.грн.)**

Пенсійні фонди зазвичай надають перевагу інвестиційним інструментам з низьким рівнем ризику, що гарантує захист коштів від інфляції та дозволяє досягти стабільного приросту капіталу. Важливо правильно обирати ці інструменти, щоб забезпечити надійний захист заощаджень.

Станом на 01.01.2024, інвестиційні портфелі пенсійних фондів були сформовані наступним чином: 49,4% коштів було вкладено в державні цінні папери, 43,0% — у грошові кошти на банківських рахунках, 3,7% — в облігації українських підприємств, 1,2% — у дебіторську заборгованість, а по 0,9% розподілено на об'єкти нерухомості та акції (Рис. 2.8.; Табл. 2.5.).

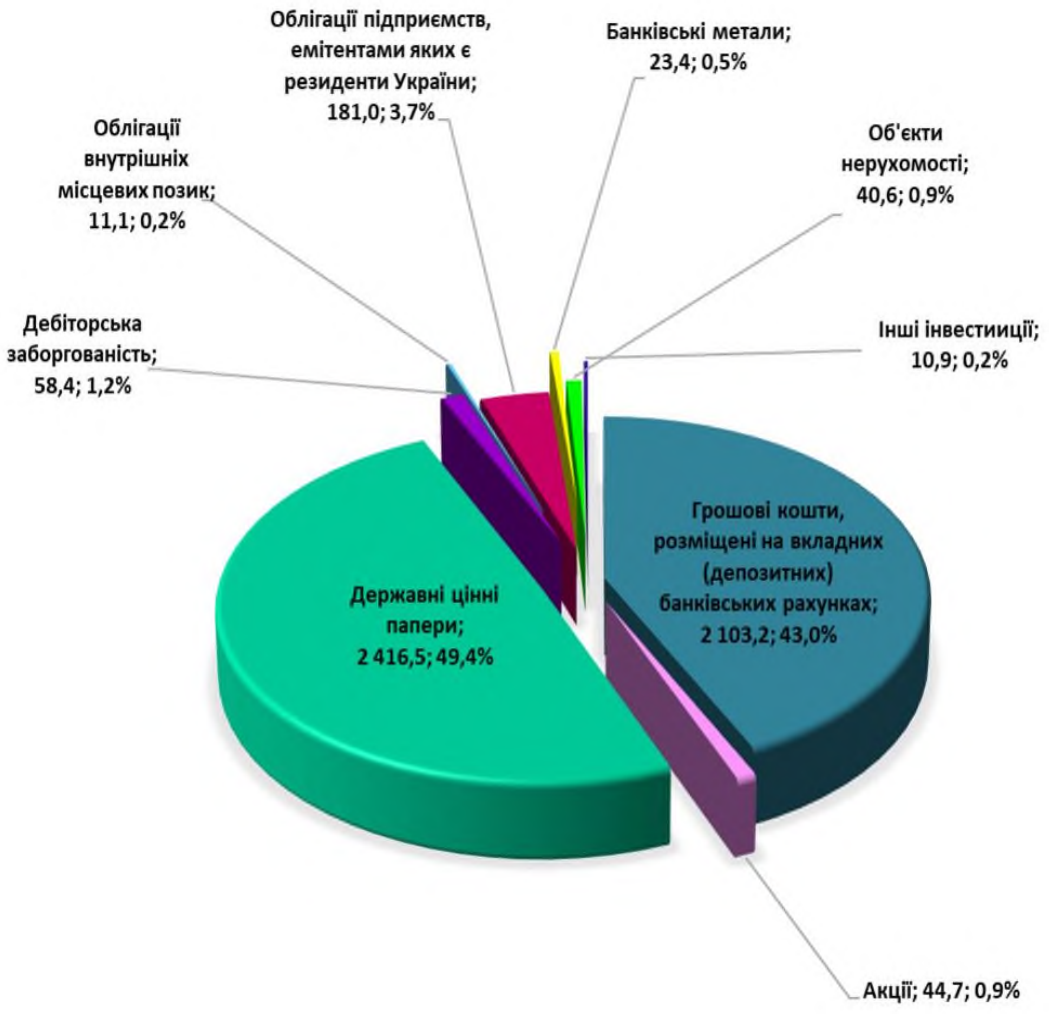



**Рис.2.8. Структура інвестованих пенсійних активів станом на 01.01.2024**

Таблиця 2.5.

**Зміни структури інвестованих пенсійних активів**

| **Актив** | **На 01.01.2023** (млн грн.) | **Частка у загальних активах, % (2023)** | **На 01.01.2024** (млн грн.) | **Частка у загальних активах, % (2024)** | **Зміна, %** |
|---|---|---|---|---|---|
| Державні облігації | 1 864,8 | 45,0% | 2 416,5 | 49,4% | +29,6% |
| Грошові активи | 1 666,4 | 40,2% | 2 103,2 | 43,0% | +26,2% |
| Корпоративні облігації | 374,3 | 9,0% | 181,0 | 3,7% | -51,6% |
| Нерухоме майно | 109,0 | 2,6% | 40,6 | 0,9% | -62,8% |
| Дебіторська заборгованість | 50,4 | 1,2% | 58,4 | 1,2% | +15,9% |
| Акції | 42,0 | 1,0% | 44,7 | 0,9% | +6,4% |
| Інші вкладення | 11,0 | 0,3% | 10,9 | 0,2% | -0,9% |
| Муніципальні облігації | 13,4 | 0,3% | 11,1 | 0,2% | -17,2% |
| Дорогоцінні метали | 14,7 | 0,4% | 23,4 | 0,5% | +59,2% |
| **Загалом** | **4 146,0** | **100,0%** | **4 889,8** | **100,0%** | **+17,9%** |

* Обчислення виконано з використанням даних, заокруглених до десятих часток гривні

НПФ орієнтуються на збереження та примноження пенсійних накопичень громадян, використовуючи обережні інвестиційні підходи. Вони переважно вкладають кошти в надійні фінансові інструменти, такі як державні цінні папери та банківські депозити.

На початок 2024 року відзначено суттєве зростання інвестицій у банківські метали (+59,2%), державні цінні папери (+29,6%), кошти на банківських рахунках (+26,2%) та акції (+6,4%). Також зафіксовано збільшення дебіторської заборгованості (+15,9%). Водночас значно скоротилися вкладення у нерухомість (-62,8%), корпоративні облігації (-51,6%), місцеві облігації (-17,2%) та інші активи (-0,9%).

Станом на 1 січня 2024 року, дохід від інвестування пенсійних активів досяг 4 088,5 млн грн, збільшившись на 802,9 млн грн, або 24,4% у порівнянні з 2023 роком.

Фінансування витрат, пов’язаних із пенсійними активами, зросло до 684,7 млн грн, що на 13,7% більше, ніж у 2022 році. Лише за останні 12 місяців (з 01.01.2023 по 01.01.2024) ці витрати збільшилися на 82,7 млн грн, зокрема:

- управління активами потребувало додаткових 44,2 млн грн (+13,5%);

- адміністрування недержавних пенсійних фондів – ще 28,9 млн грн (+15,0%);

- зберігання активів коштувало на 5,9 млн грн більше (+15,2%);

- аудиторські перевірки вимагали додаткових 2,3 млн грн (+18,4%);

- витрати на залучення сторонніх фахівців у сфері операцій із пенсійними активами збільшилися на 0,7 млн грн (+10,1%);

- інші супутні витрати зросли на 0,7 млн грн (+2,9%).

Для порівняння, у 2022 році ці витрати становили 602,0 млн грн. Детальна структура представлена на рисунку 2.9. та таблиці 2.6.




**Рис. 2.9. Структура витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів станом на 01.01.2024 (млн.грн.)**

Таблиця 2.6.

**Зміни у структурі витрат, що покриваються пенсійними активами**

| Стаття витрат | Одиниця виміру | На 01.01.2023 | На 01.01.2024 | Різниця (млн. грн.) | Зміна (%) | Частка (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Витрати на адміністрування НПФ | млн. грн. | 192,2 | 221,1 | +28,9 | 15,0 | 32,3 |
| Витрати на управління активами НПФ | млн. грн. | 327,8 | 372,0 | +44,2 | 13,5 | 54,3 |
| Оплата послуг зберігача | млн. грн. | 38,7 | 44,6 | +5,9 | 15,2 | 6,5 |
| Витрати на проведення аудитів НПФ | млн. грн. | 12,5 | 14,8 | +2,3 | 18,4 | 2,2 |
| Оплата послуг третіх осіб, пов’язаних із операціями з пенсійними активами | млн. грн. | 6,9 | 7,6 | +0,7 | 10,1 | 1,1 |
| Інші витрати згідно з законодавством про НПФ | млн. грн. | 23,9 | 24,6 | +0,7 | 2,9 | 3,6 |
| Сукупні витрати, покриті за рахунок пенсійних активів | млн. грн. | 602,0 | 684,7 | +82,7 | 13,7 | 100,0 |

* Обчислення виконано на основі даних, заокруглених до десятих гривні

Основна частина коштів недержавних пенсійних фондів використовується на оплату управлінських послуг. Станом на початок 2024 року понад половину всіх витрат (54,3%) спрямовано саме на це. Ще значна частина, а саме 32,3%, була витрачена на адміністрування діяльності фондів.

Інші статті витрат розподілилися таким чином:

- 6,5% – оплата послуг зберігача, що відповідає за збереження активів;

- 3,6% – фінансування інших послуг, визначених нормативними актами у сфері пенсійного забезпечення;

- 2,2% – витрати на аудиторські перевірки діяльності фондів;

- 1,1% – оплата послуг сторонніх організацій, залучених для операцій із пенсійними активами.

## 2.2. Емпіричне дослідження ставлення в Україні до недержавного пенсійного забезпечення

Для детального аналізу ситуації ставлення до недержавного пенсійного страхування серед українців, нами було проведено три серії анкетувань для респондентів різного віку.

**Перша анкета** включала 10 запитань та пропонувалась **молоді (віком від 18 до 25 років)**. (Додаток А) В опитуванні прийняли участь 50 осіб з числа студентів. Результати представлено нижче:

1. *Чи замислювалися ви про свою пенсію в майбутньому?*

Так, уже маю певний план – 5% (3 особи)

Частково, але поки не вивчав(ла) це питання – 35% (21 особа)

Ні, ще не думав(ла) про це – 60% (36 осіб)

Через низьку обізнаність про НПФ більшість студентів (60%) взагалі не замислювалися про пенсію, а лише 5% вже мають певний фінансовий план.

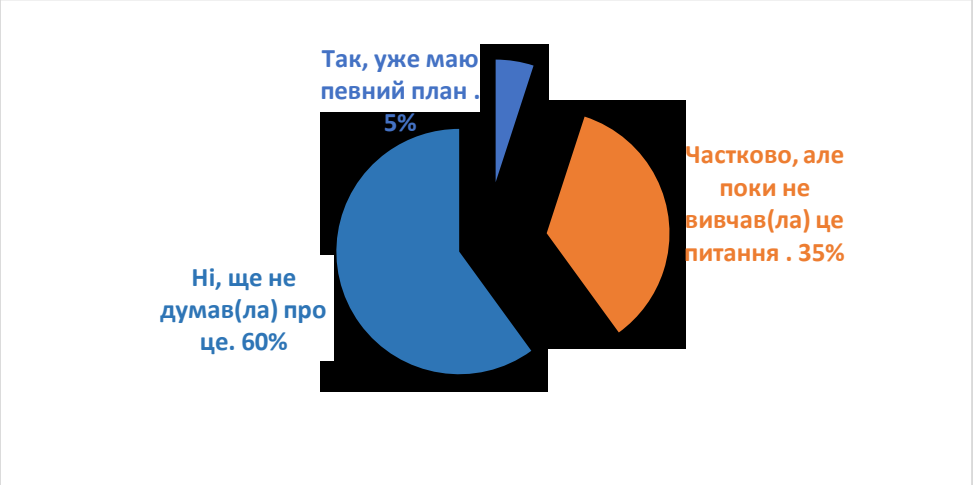



**Рис.2.10. Динаміка респондентів, які замислювалися про майбутню пенсію**

2. *Чи знайомі ви з поняттям недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ)?*

Так, добре розумію – 10% (6 осіб)

Чув(ла) про це, але не знаю деталей – 20% (12 осіб)

Ні, не знайомий(а) – 70% (42 особи)

Більше 70% студентів не мають жодного уявлення про НПЗ, що свідчить про необхідність освітніх кампаній у цій сфері.

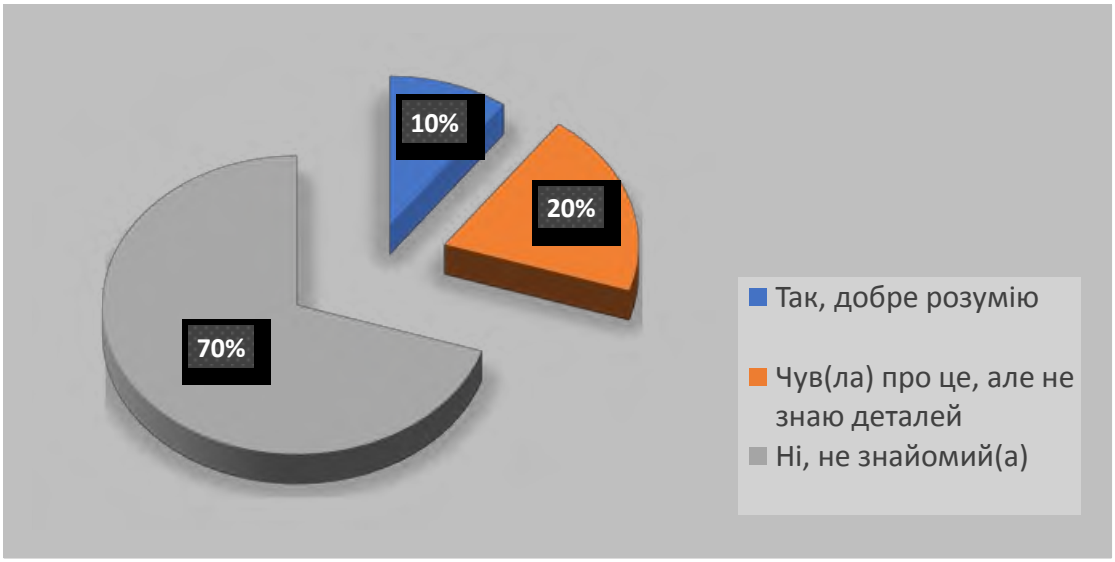



**Рис. 2.11. Динаміка респондентів, які знайомі з НПЗ**

*3. Який варіант пенсійного накопичення вам здається найкращим?*

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) – 10% (6 осіб)

Банківські депозити – 40% (24 особи)

Страхові компанії – 5% (3 особи)

Самостійне інвестування – 30% (18 осіб)

Не планую відкладати – 15% (9 осіб)

Оскільки більшість студентів не знайомі з НПФ, лише 10% обрали цей варіант. Найпопулярнішими стали банківські депозити (40%) та самостійне інвестування (30%), оскільки вони здаються більш зрозумілими.

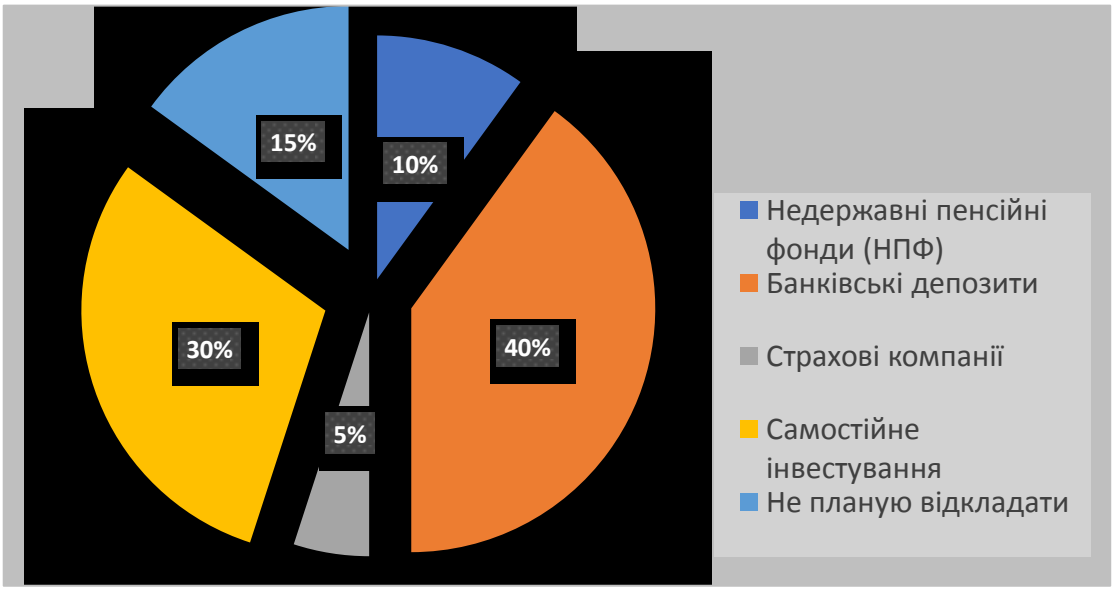



**Рис.2.12. Динаміка вибору пенсійного накопичення респондентами**

*4. Чи хотіли б ви почати пенсійні накопичення вже зараз?*

Так, це хороша ідея – 15% (9 осіб)

Можливо, якщо будуть вигідні умови – 45% (27 осіб)

Ні, ще зарано про це думати – 40% (24 особи)

Через недостатню обізнаність лише 15% студентів готові почати накопичення одразу, а 40% вважають, що ще зарано про це думати.




**Рис. 2.13. Динаміка початку накопичення вже зараз респондентами**

*5. Як ви оцінюєте свій рівень фінансової грамотності?*

Високий – я розбираюся у фінансах – 40% (24 особи)

Середній – знаю основи, але хотів(ла) б дізнатися більше – 45% (27 осіб)

Низький – фінансові питання мені складні – 15% (9 осіб)

Отже, 40% студентів визнають, що їм складно розбиратися у фінансах, що підтверджує низьку обізнаність про НПФ.

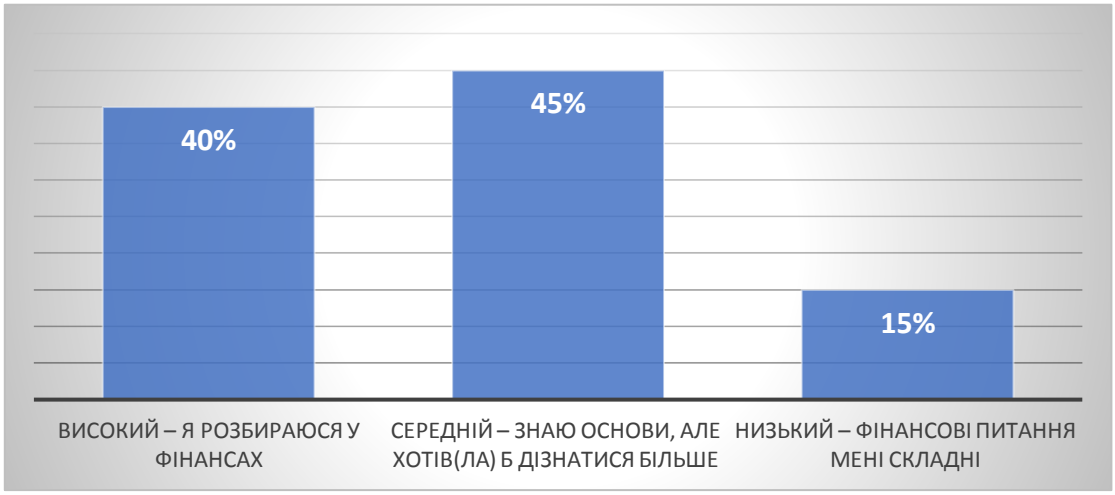



**Рис. 2.14. Динаміка рівня фінансової грамотності респондентами**

*6. Що могло б мотивувати вас взяти участь у НПЗ?*

Податкові пільги – 25% (15 осіб)

Внески від роботодавця – 35% (21 особа)

Гарантія збереження грошей – 20% (12 осіб)

Можливість отримати фінансовий захист у майбутньому – 20% (12 осіб)

Оскільки НПЗ є маловідомим для молоді, найбільше їх можуть мотивувати внески від роботодавця (35%) та гарантія збереження коштів (20%).

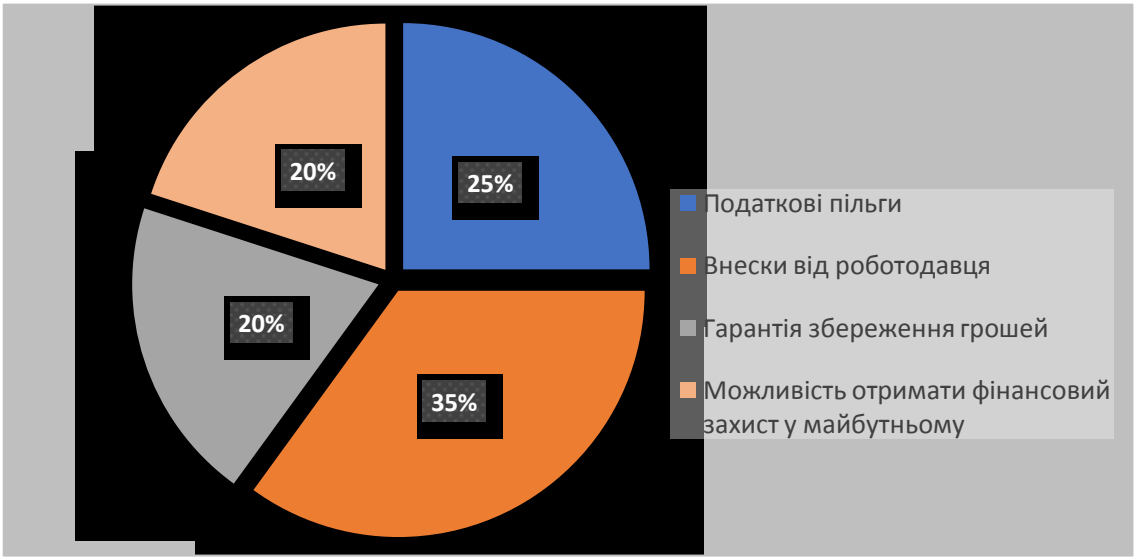



**Рис.2.15. Динаміка мотивації щодо участі в НПЗ**

*7. Якби ваш університет надавав інформацію про НПЗ, чи зацікавило б це вас?*

Так, хотів(ла) б пройти навчання – 35% (21 особа)

Можливо, якщо це буде корисно – 45% (27 осіб)

Ні, це не цікаво – 20% (12 осіб)

Більшість (80%) готові отримати більше інформації про НПЗ, що свідчить про значний потенціал для освітніх програм.

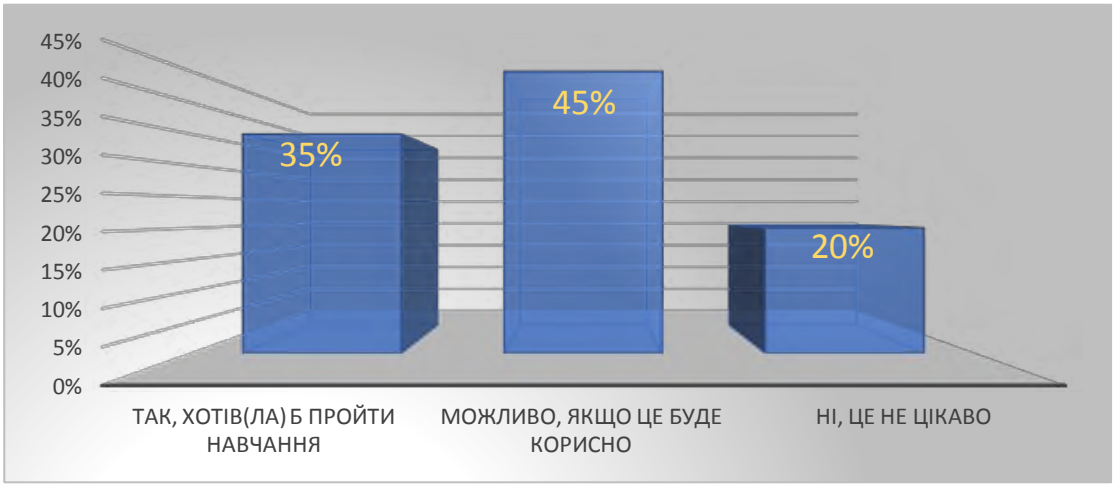



**Рис.2.16. Динаміка зацікавленості в інформації про НПЗ**

*8. Чи готові ви відкладати хоча б 5% свого доходу на майбутню пенсію?*

Так – 20% (12 осіб)

Ні – 50% (30 осіб)

Залежить від фінансового становища – 30% (18 осіб)

Через незнання НПФ половина студентів (50%) не готові відкладати гроші на пенсію.

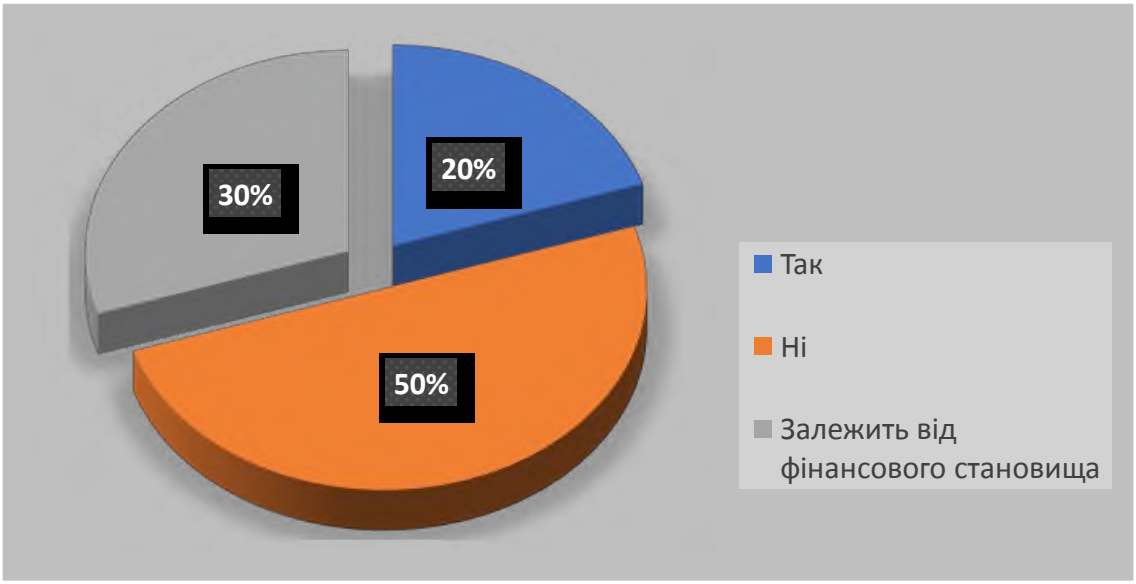



**Рис.2.17. Динаміка готовності до накопичень на майбутню пенсію**

*9. Який головний ризик ви бачите у вкладенні грошей у НПФ?*

Інфляція та знецінення накопичень – 40% (24 особи)

Можливі махінації – 30% (18 осіб)

Довгий термін очікування виплат – 20% (12 осіб)

Інше – 10% (6 осіб)

Головний страх – інфляція (40%) та можливі махінації (30%), що свідчить про відсутність довіри до фінансової системи.

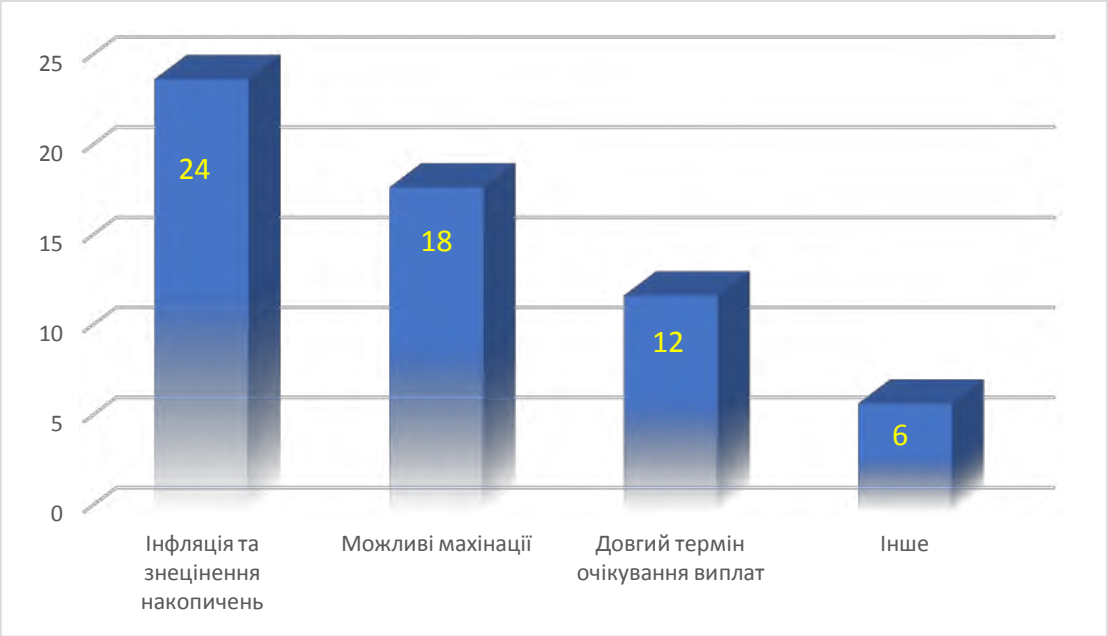



**Рис. 2.18. Динаміка ризиків вкладів до НПЗ**

*10. Як ви вважаєте, чи варто молоді починати пенсійні накопичення ще під час навчання?*

Так, це вигідно – 10% (6 осіб)

Скоріше так, але з певними умовами – 35% (21 особа)

Скоріше ні, є інші пріоритети – 40% (24 особи)

Ні, це зайве – 15% (9 осіб)

Лише 10% вважають, що варто почати накопичення під час навчання. 40% вважають, що у студентів є важливіші фінансові пріоритети.

Результати опитування показали, що більшість студентів, а саме понад 70%, не знайомі з системою недержавного пенсійного забезпечення. Це пояснює їхню загальну недовіру до цього фінансового інструменту та низький рівень зацікавленості у довгострокових накопиченнях. Багато молодих людей просто не мають достатньої інформації про механізми функціонування НПЗ, а тому не розглядають його як реальну можливість забезпечення свого майбутнього.

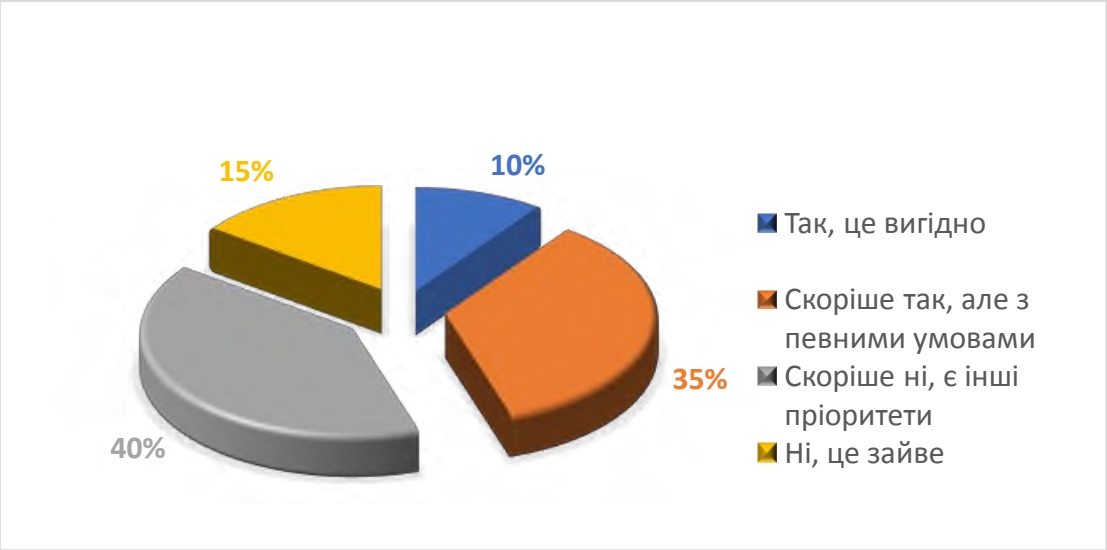



**Рис. 2.19. Динаміка пенсійних накопичень молоддю під час навчання**

Серед основних побоювань, які висловлюють студенти, домінують страх інфляції, можливі махінації з пенсійними коштами та надто тривалий термін очікування виплат. Відсутність чітких гарантій і розповсюджені негативні стереотипи щодо фінансових установ роблять молодь досить обережною у питаннях пенсійних накопичень.

Лише 20% опитаних висловили готовність почати відкладати кошти на пенсію вже зараз. Водночас половина студентів взагалі не планують накопичувати на пенсію, оскільки не бачать у цьому нагальної потреби або ж не довіряють існуючим пенсійним механізмам.

Найважливішими стимулами для залучення молоді до недержавного пенсійного забезпечення є можливість отримання внесків від роботодавця, що робить процес накопичення менш фінансово обтяжливим для самих студентів. Також ключовим фактором є гарантія збереження коштів, адже молоді люди першочергово хвилюються про безпеку своїх грошей.

Очевидно, що підвищення рівня фінансової грамотності студентів могло б значно покращити ситуацію. Включення питань пенсійного накопичення до навчальних програм університетів, проведення інформаційних кампаній та семінарів могло б змінити ставлення молоді до

НПЗ і допомогти їм усвідомити важливість раннього фінансового планування.

**Друга анкета** була запропонована **особам віком від 25 до 45 років**. (Додаток Б) В цьому опитуванні прийняли участь 60 осіб

1. *Чи маєте ви заощадження для пенсії?*

Так, я вже відкрив(ла) рахунок у НПФ – 15% (9 осіб)

Планую почати найближчим часом – 20% (12 осіб)

Ще не думав(ла) про це – 65% (39 осіб)

Низька обізнаність впливає на реальну участь у НПЗ – 65% ще не замислювалися про накопичення. Лише 15% вже відкрили рахунок у НПФ.

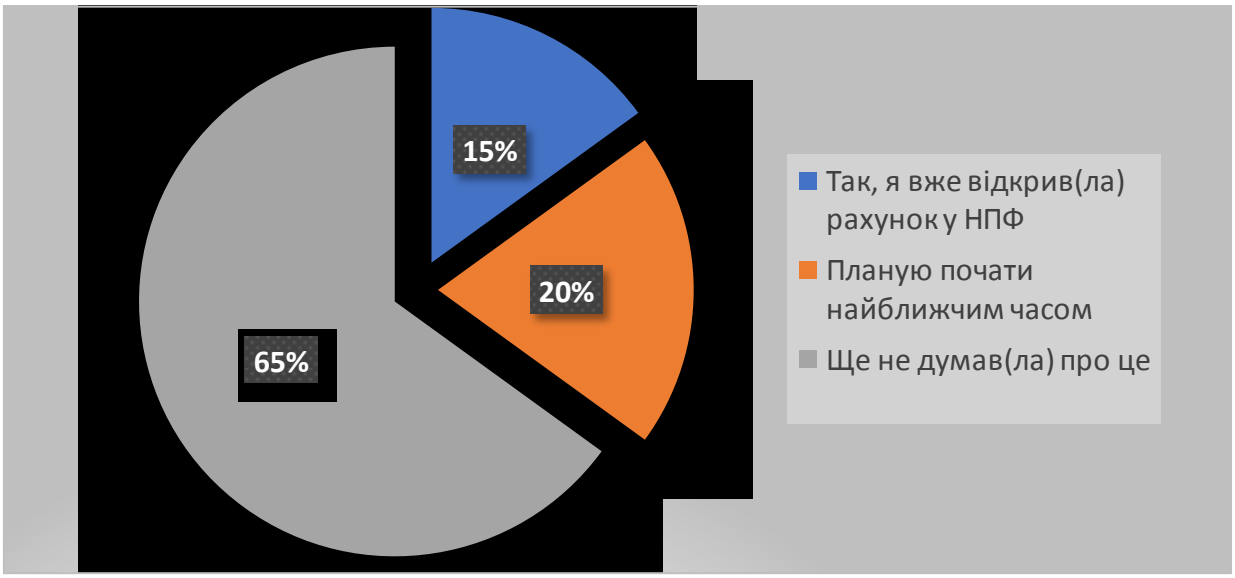



**Рис.2.20. Динаміка заощаджень на майбутню пенсію**

2. *Чи знаєте ви про систему недержавного пенсійного страхування (НПЗ)?*

Так, добре розумію – 25% (15 осіб)

Чув(ла), але не вникав(ла) у деталі – 50% (30 осіб)

Ні, вперше чую – 25% (15 осіб)

Хоча 75% респондентів принаймні чули про НПЗ, лише 25% добре розуміють, як воно працює.

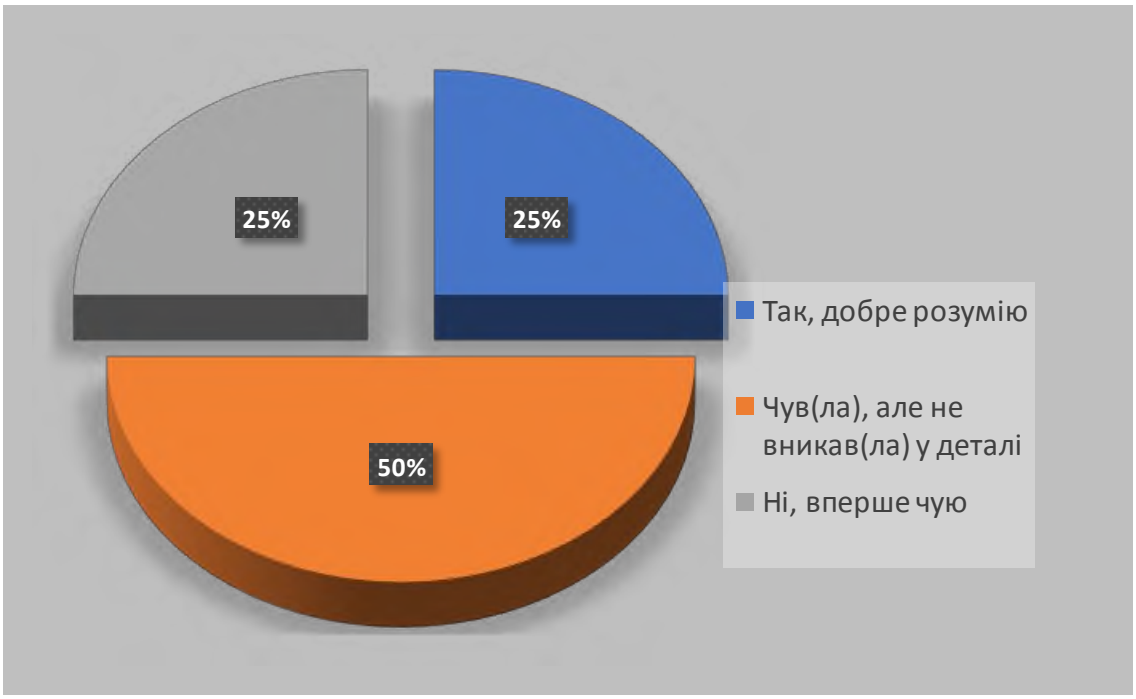



**Рис. 2.21. Динаміка обізнаності про НПЗ**

*3. Що вас найбільше турбує щодо вашої майбутньої пенсії?*

Її розмір – 40% (24 особи)

Нестабільність пенсійної системи – 35% (21 особа)

Інфляція та знецінення грошей – 20% (12 осіб)

Відсутність довіри до фінансових установ – 5% (3 особи)

Головні страхи – малий розмір пенсії (40%) та нестабільність державної пенсійної системи (35%), що може мотивувати людей шукати альтернативні варіанти накопичень.

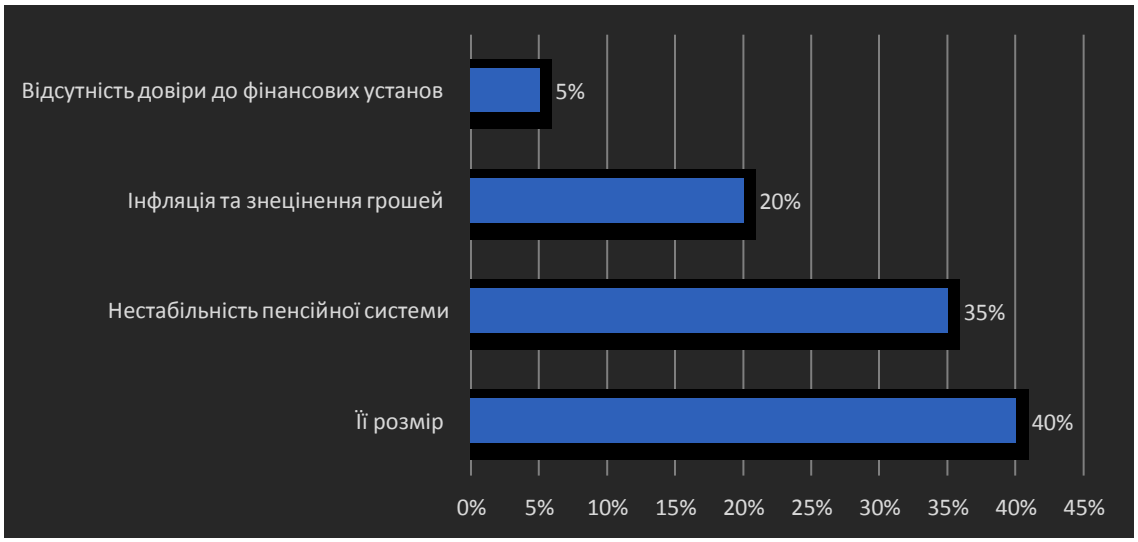



**Рис.2.22. Динаміка побоювань щодо майбутньої пенсії**

*4. Чи вважаєте ви НПЗ надійним способом накопичення пенсії?*

Так, це хороша альтернатива державній пенсії – 20% (12 осіб)

Можливо, але є певні сумніви – 45% (27 осіб)

Ні, я не довіряю цій системі – 35% (21 особа)

Третина респондентів (35%) не довіряють НПЗ, що може бути наслідком низької обізнаності та страху втрати коштів.

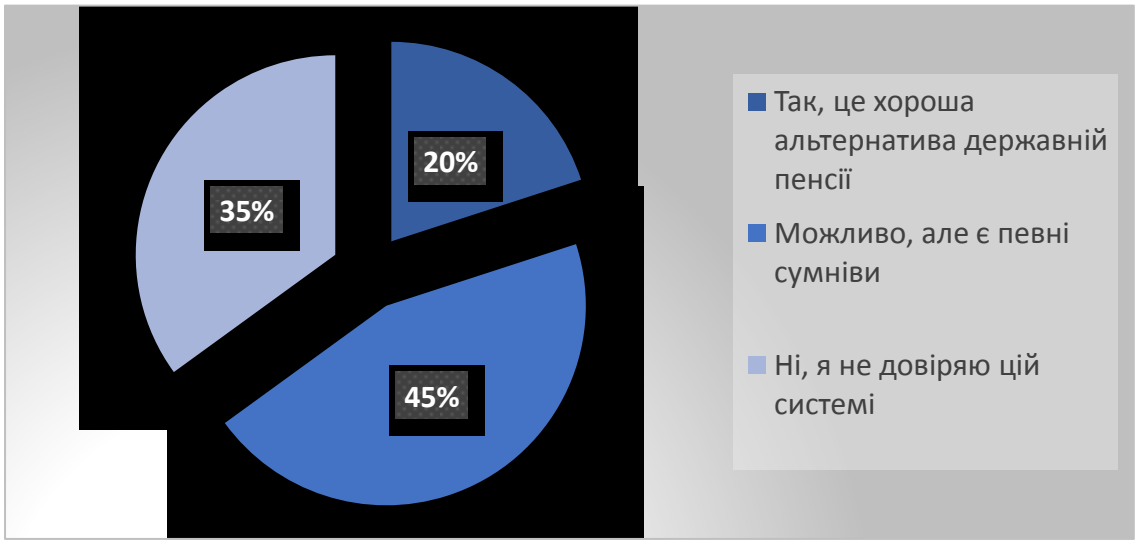



**Рис.2.23. Динаміка довіри до НПЗ**

*5. Який варіант пенсійного забезпечення вам здається найкращим?*

Державна пенсія – 30% (18 осіб)

Накопичення в НПФ – 25% (15 осіб)

Страхові компанії – 10% (6 осіб)

Інвестиції у нерухомість/акції – 35% (21 особа)

Хоча 25% вважають НПФ непоганим варіантом, найбільше довіри мають інвестиції (35%) та державна пенсія (30%).

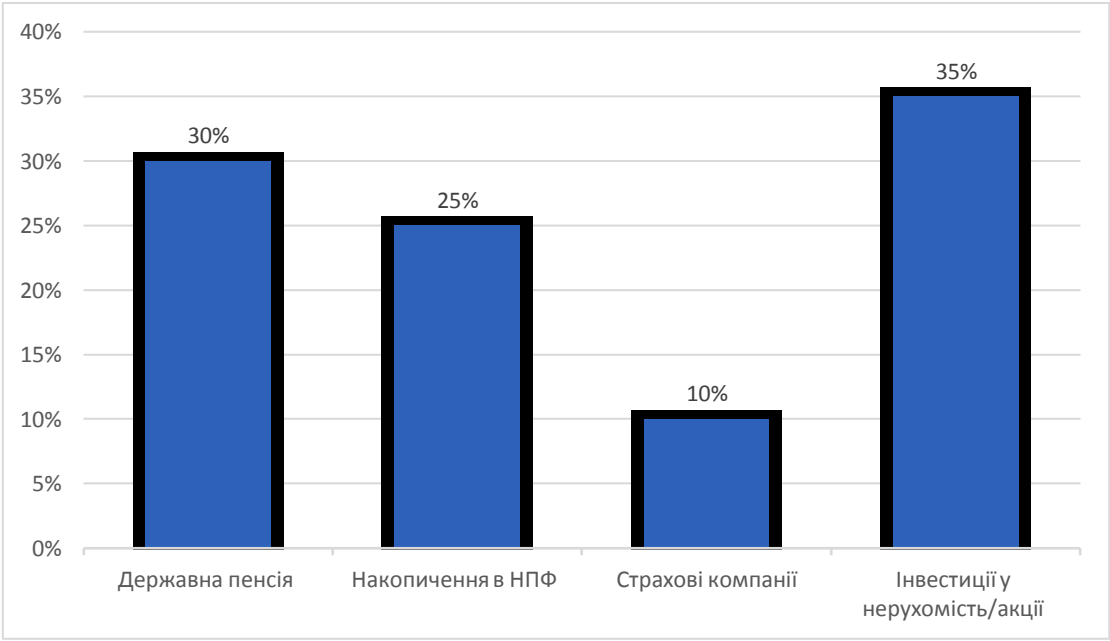



**Рис. 2.24. Динаміка найкращих варіантів ПЗ**

*6. Що могло б вас переконати вкладати гроші у НПФ?*

Державні гарантії – 30% (18 осіб)

Висока прибутковість – 25% (15 осіб)

Додаткові внески від роботодавця – 35% (21 особа)

Податкові пільги – 10% (6 осіб)

Найважливіші стимули – внески від роботодавця (35%) та гарантії від держави (30%).

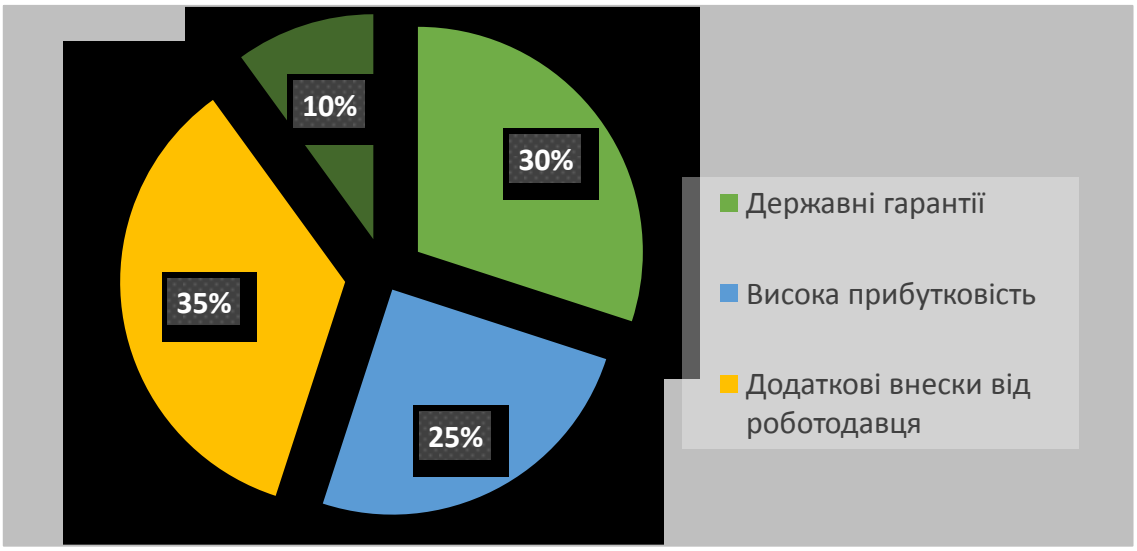



**Рис. 2.25. Динаміка довіри НПФ**

*7. Чи розглядали ви можливість спільного пенсійного накопичення з роботодавцем?*

Так, це гарна ідея – 30% (18 осіб)

Можливо, якщо будуть вигідні умови – 50% (30 осіб)

Ні, не бачу сенсу – 20% (12 осіб)

Отже, 80% готові до цієї ідеї за умови вигідних пропозицій.

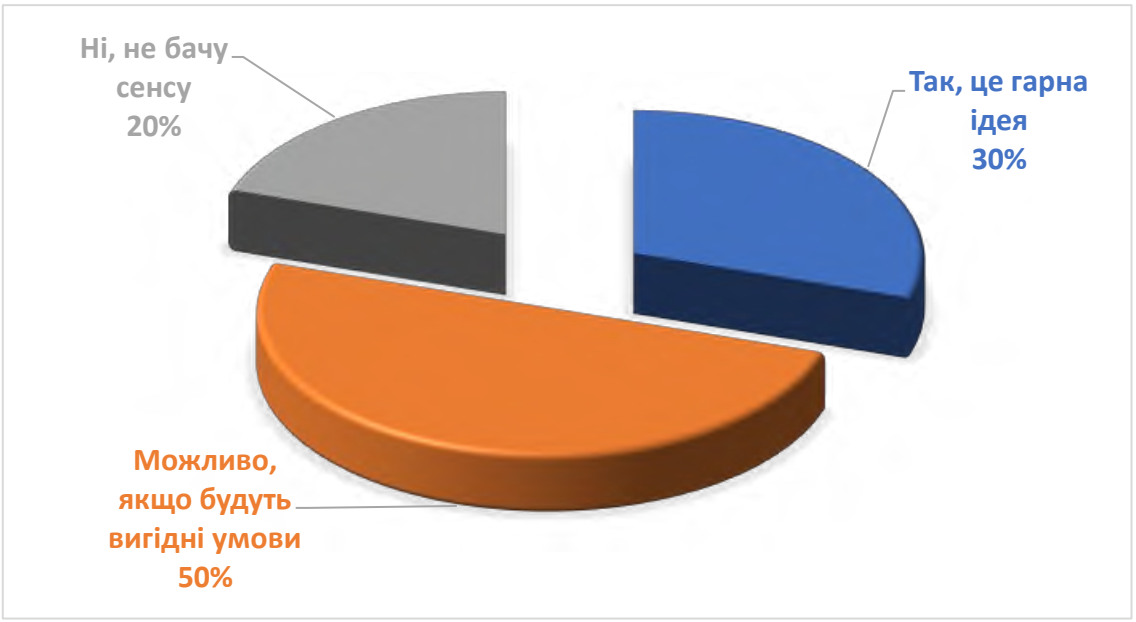



**Рис.2.26. Динаміка довіри роботодавцям пенсійного накопичення**

*8. Якби держава запровадила обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування, як би ви поставилися до цього?*

Позитивно, це необхідно – 25% (15 осіб)

Нейтрально, залежить від деталей – 55% (33 особи)

Негативно, не хочу обов'язкових внесків – 20% (12 осіб)

Хоча 55% не проти змін, для них важливі деталі реформи.

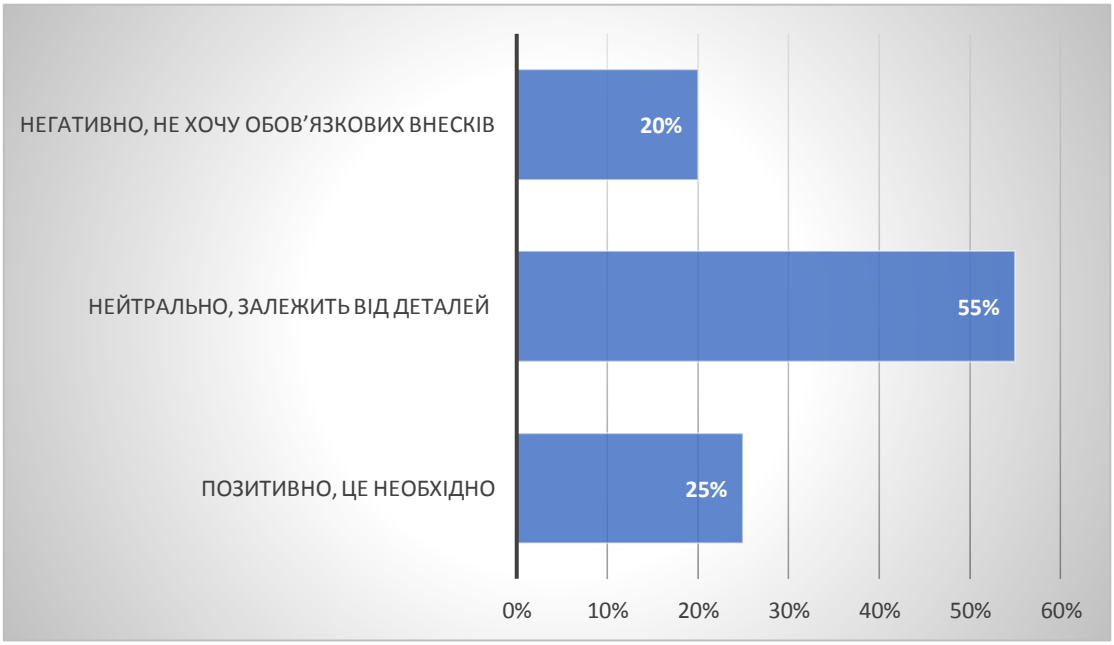



**Рис. 2.27. Динаміка довіри до накопичувального пенсійного страхування**

*9. Як часто ви переглядаєте свої фінансові плани на майбутнє?*

Регулярно – 20% (12 осіб)

Час від часу – 50% (30 осіб)

Майже ніколи – 30% (18 осіб)

30% взагалі не планують фінансове майбутнє, що підтверджує недостатню фінансову грамотність.

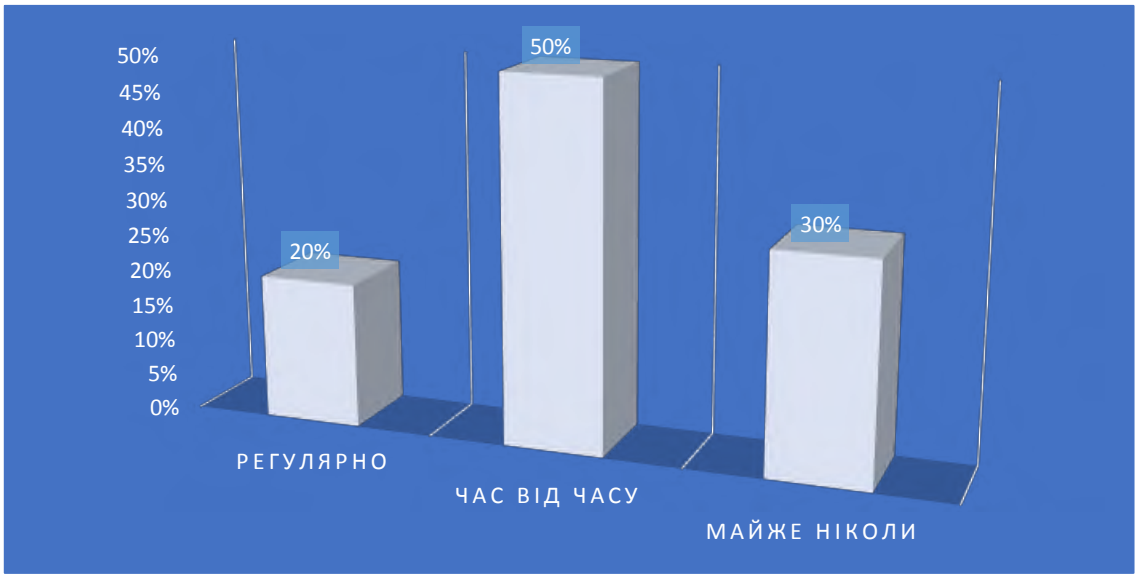



**Рис. 2.28. Динаміка фінансових планів на майбутнє**

*10. Що для вас найважливіше при виборі пенсійного фонду?*

Надійність – 40% (24 особи)

Дохідність – 25% (15 осіб)

Гнучкість умов – 20% (12 осіб)

Репутація компанії – 15% (9 осіб)

Основний фактор при виборі НПФ – надійність (40%).

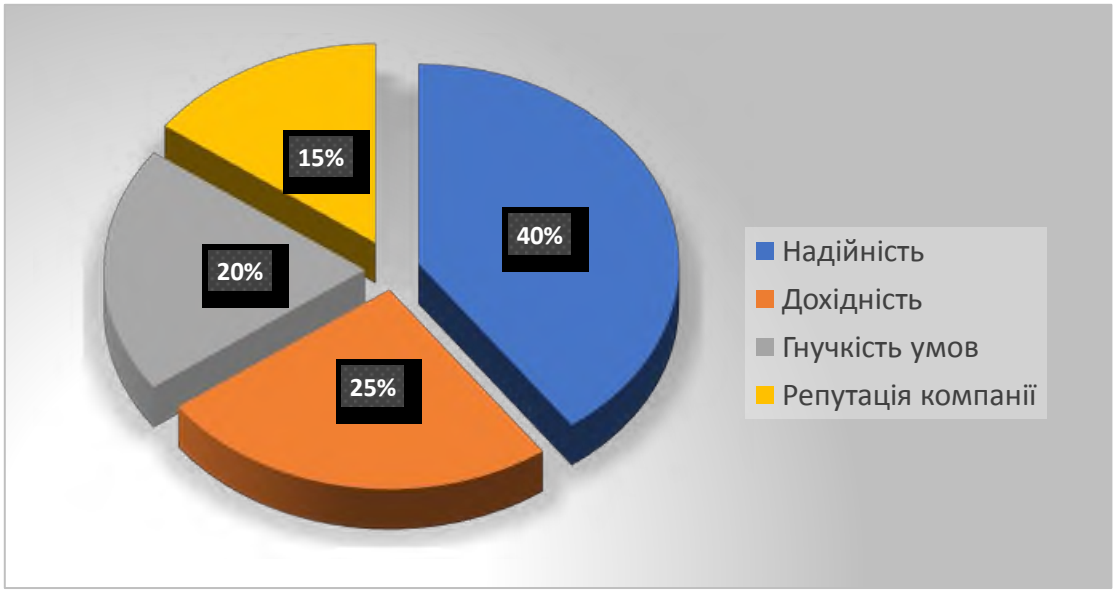



**Рис. 2.29. Динаміка вибору пенсійного фонду**

Результати опитування серед респондентів віком 25-40 років демонструють, що половина з них має низьку обізнаність про систему недержавного пенсійного забезпечення. Це безпосередньо впливає на рівень їхньої довіри до цього механізму накопичень, адже відсутність глибокого розуміння призводить до сумнівів щодо його надійності та вигідності.

Відсутність знань про НПЗ також пояснює те, що 65% опитаних ще навіть не замислювалися про пенсійні накопичення і, відповідно, не відкривали рахунки в недержавних пенсійних фондах. Для більшості з них питання пенсії здається далеким і неактуальним, а існуюча державна система поки що сприймається як основне джерело майбутнього забезпечення.

Головні побоювання респондентів пов’язані з нестабільністю державної пенсійної системи та недостатнім розміром пенсійних виплат. Люди розуміють, що пенсійне забезпечення у майбутньому може виявитися мізерним, однак водночас не впевнені, чи варто шукати альтернативні варіанти.

Щоб розглянути можливість участі в НПФ, респондентам необхідні чіткі стимули. Найважливішими факторами, які могли б переконати їх вкладати кошти у пенсійні накопичення, є внески від роботодавця та державні гарантії щодо збереження внесених коштів. Без таких запевнень багато людей просто не готові довіряти свої заощадження фінансовим установам.

Попри скептицизм щодо НПФ, альтернативні варіанти накопичень викликають більше довіри. Так, 35% респондентів вважають інвестиції у нерухомість або акції кращим способом забезпечення старості, тоді як 30% продовжують покладатися на державну пенсію, навіть розуміючи її потенційні ризики.

Важливим є те, що 80% опитаних відкриті до ідеї спільного накопичення разом із роботодавцем. Це вказує на те, що корпоративні пенсійні програми можуть мати потенціал розвитку, якщо їхні умови будуть достатньо привабливими для працівників.

Водночас досить тривожним є той факт, що 30% респондентів взагалі не займаються фінансовим плануванням свого майбутнього. Це свідчить про необхідність ширшого інформування громадян щодо пенсійних накопичень, фінансової грамотності та можливостей, які можуть допомогти уникнути матеріальних труднощів у літньому віці.

І останнє опитування **третя анкета**, в якому прийняли участь 27 **осіб віком від 45 до 55 років.** (Додаток В)

***1. Чи маєте ви заощадження для пенсії?***

Так, вже відкрив(ла) рахунок у НПФ – *20%* (5 осіб)

Ні, але планую розглянути цей варіант – *30%* (8 осіб)

Ні, не вважаю це необхідним – *50%* (14 осіб)

Половина респондентів не накопичує кошти на пенсію і не планує цього робити, що може свідчити про низьку довіру до системи або фінансові труднощі.

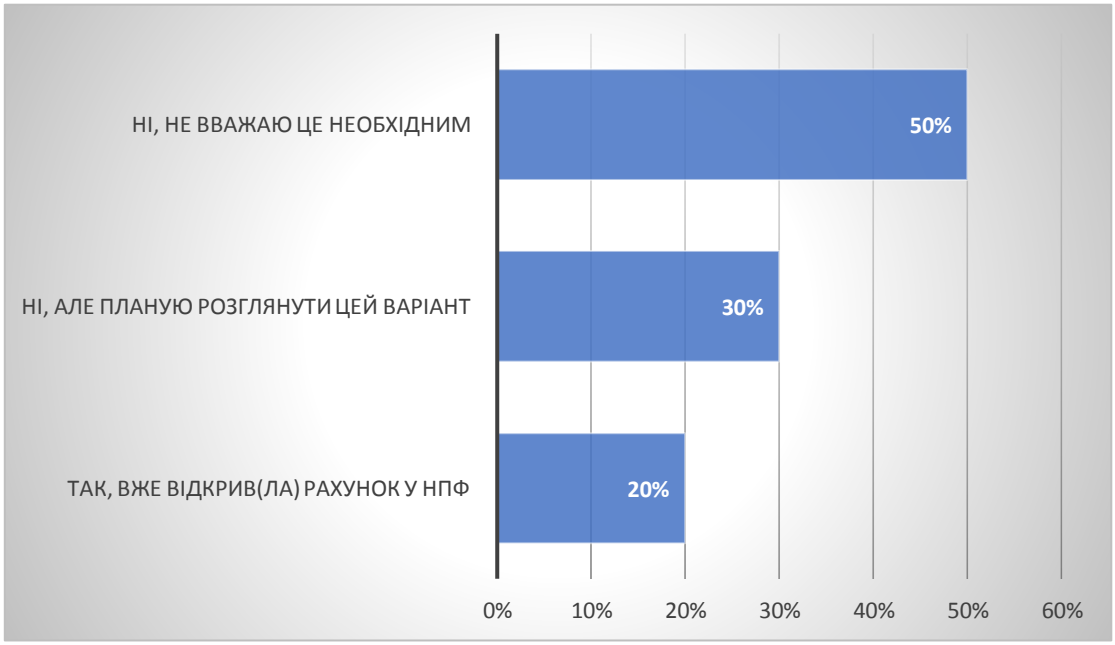



**Рис. 2.30. Динаміка заощаджень на пенсію**

***2. Чи знайомі ви з системою недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ)?***

Так, добре розумію, як це працює – *35%* (9 осіб)

Чув(ла), але не вникав(ла) у деталі – *45%* (12 осіб)

Ні, не знайомий(а) – *20%* (6 осіб)

Хоча 80% респондентів мають певне уявлення про НПЗ, лише 35% добре розуміють, як ця система працює.

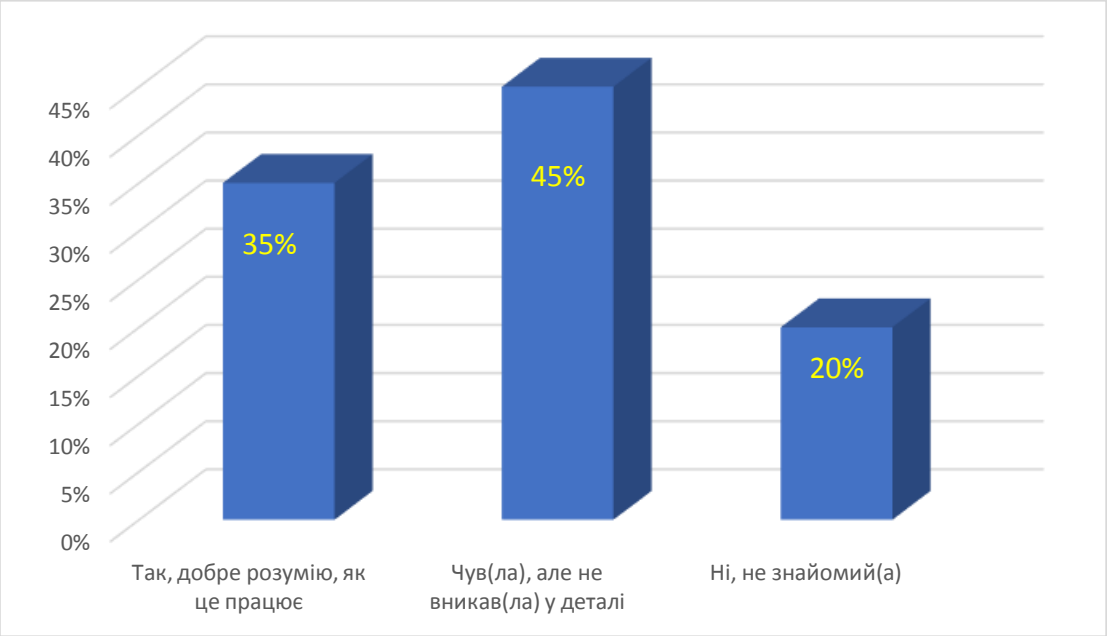



**Рис. 2.31. Динаміка обізнаності з системою НПЗ**

*3. Чому ви ще не відкрили рахунок у НПФ? (ті, хто не мають накопичень)*

Брак довіри до системи – *40%* (8 осіб)

Нестача коштів для внесків – *35%* (7 осіб)

Не бачу сенсу, державна пенсія мене влаштовує – *25%* (5 осіб)

Головні причини відмови – недовіра до НПФ (40%) та нестача коштів для внесків (35%).

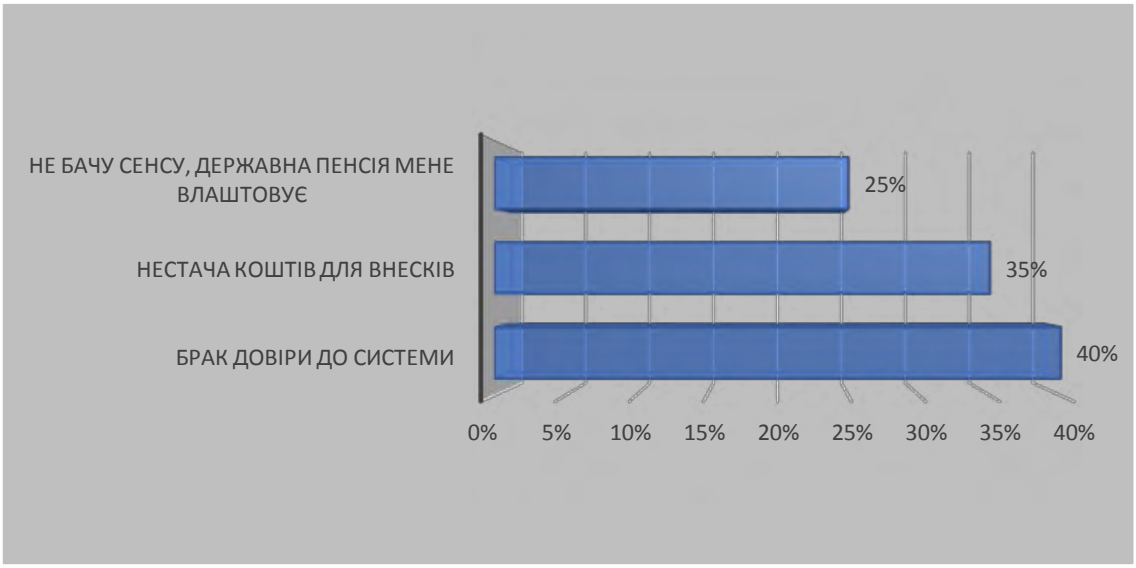



**Рис.2.32. Динаміка довіри до відкриття рахунка в НПФ**

*4. Чи вважаєте ви, що державної пенсії буде достатньо для комфортного життя?*

Так, цього має вистачити – *10%* (3 особи)

Швидше за все, ні, але інших варіантів немає – *50%* (14 осіб)

Однозначно ні, потрібно мати додаткові накопичення – *40%* (10 осіб)

Хоча 90% респондентів усвідомлюють, що державної пенсії може бути недостатньо, багато з них не мають альтернативних джерел доходу.

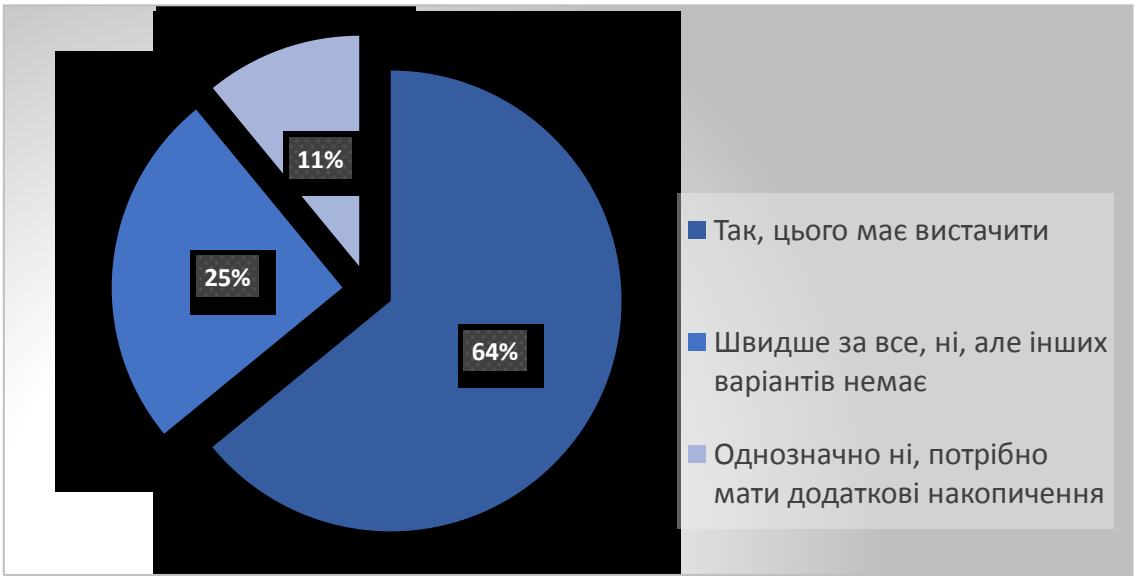



**Рис. 2.33. Динаміка довіри до державної пенсії**

*5. Які варіанти фінансового забезпечення у старості ви розглядаєте?*

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) – *30%* (8 осіб)

Збереження коштів на банківських депозитах – *20%* (5 осіб)

Інвестиції у нерухомість або бізнес – *35%* (9 осіб)

Підтримка дітей та родичів – *15%* (4 особи**)**

Попри певну обізнаність про НПФ, лише 30% бачать їх як прийнятний варіант, тоді як більшість (35%) вважають інвестиції у нерухомість або бізнес більш надійними.

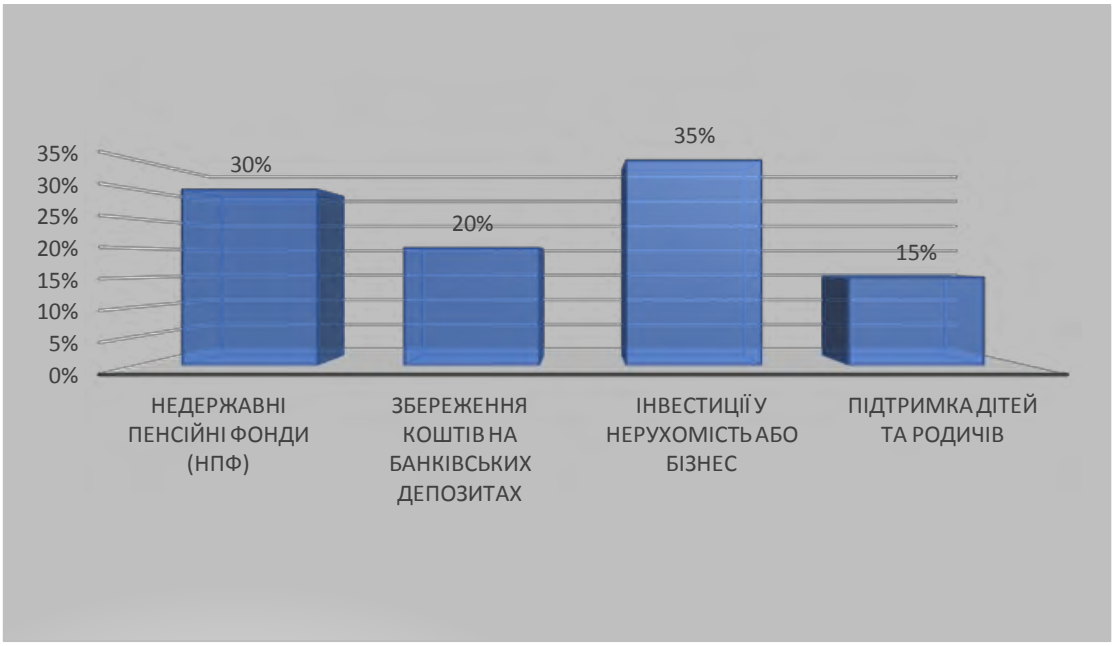



**Рис. 2.34. Динаміка фінансового забезпечення в майбутньому**

*6. Що могло б переконати вас відкрити рахунок у НПФ?*

Державні гарантії захисту накопичень **– *40%* (11 осіб)**

Вигідні податкові пільги **– *20%* (5 осіб)**

Підвищена дохідність вкладень **– *30%* (8 осіб)**

Нічого, мені це нецікаво **– *10%* (3 особи)**

Найсильніший стимул для участі – державні гарантії (40%), оскільки люди бояться втрати своїх заощаджень.

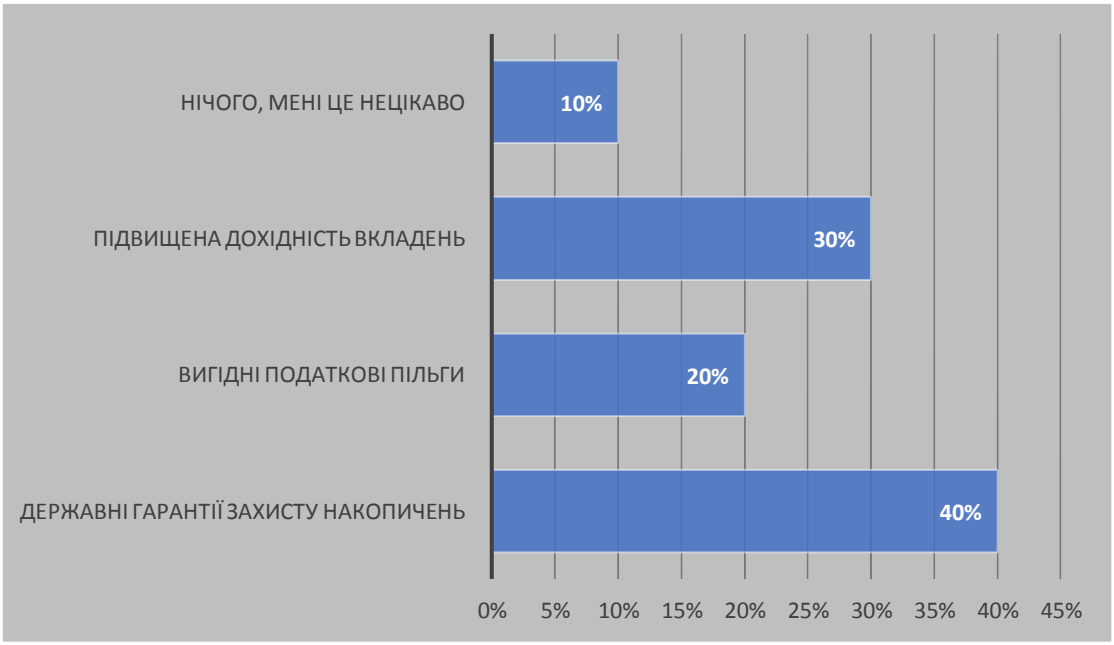



**Рис.2.35. Динаміка довіри до НПФ**

*7. Чи підтримуєте ви ідею обов'язкового накопичувального пенсійного страхування?*

Так, це необхідно – ***35%*** **(9 осіб)**

Можливо, якщо будуть чіткі правила – ***45%*** **(12 осіб)**

Ні, не хочу примусових внесків – ***20%*** **(6 осіб)**

80% респондентів потенційно підтримують ідею обов'язкового пенсійного накопичення, але для них важливі чіткі гарантії.




**Рис. 2.36. Динаміка довіри до накопичувальної системи ПС**

*8. Якби роботодавець вносив частину коштів на ваш пенсійний рахунок, чи погодилися б ви брати участь у НПФ?*

Так, це хороший стимул **– *50%* (14 осіб)**

Можливо, але тільки за умови гарантій **– *40%* (11 осіб)**

Ні, навіть за таких умов нецікаво **– *10%* (2 особи)**

Половина респондентів погодилися б брати участь у НПФ, якщо роботодавець робив би внески за них.

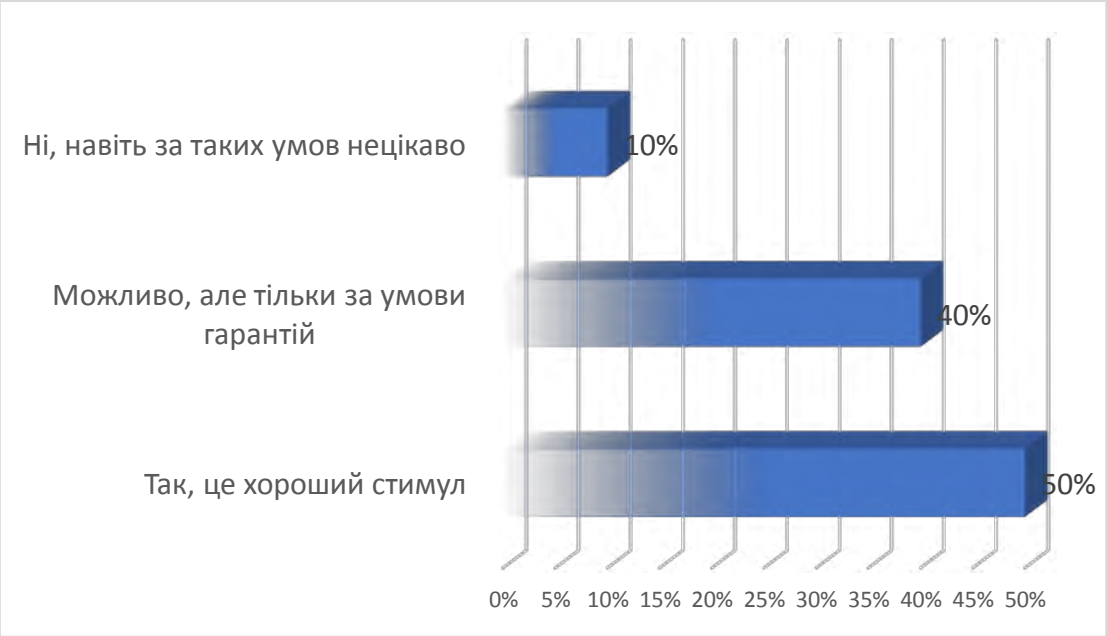



**Рис. 2.37. Динаміка довіри до НПФ**

*9. Як часто ви переглядаєте свої фінансові плани на майбутнє?*

Регулярно **– *25%* (7 осіб)**

Час від часу **– *50%* (14 осіб)**

Майже ніколи **– *25%* (6 осіб)**

Чверть респондентів взагалі не займається фінансовим плануванням, що може спричинити проблеми у майбутньому.

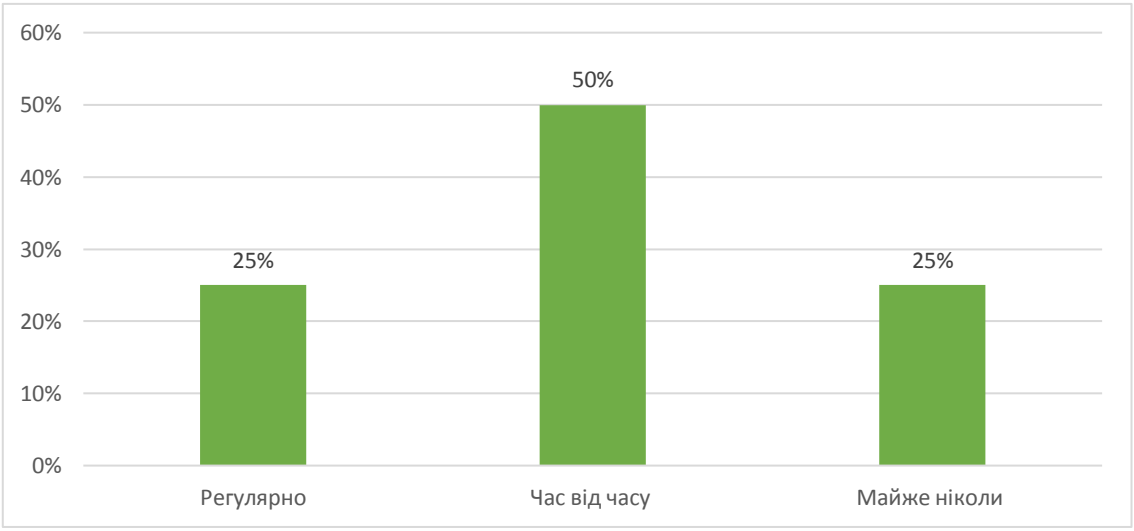



**Рис.2.38. Динаміка фінансових планів на майбутнє**

*10. Що є для вас ключовим фактором у виборі пенсійного фонду?*

Надійність та гарантії – *45%* (12 осіб)

Рівень дохідності – *30%* (8 осіб)

Гнучкі умови внесків – *15%* (4 особи)

Репутація компанії – *10%* (3 особи)

Головний критерій вибору НПФ – надійність (45%), адже люди бояться втратити свої заощадження.

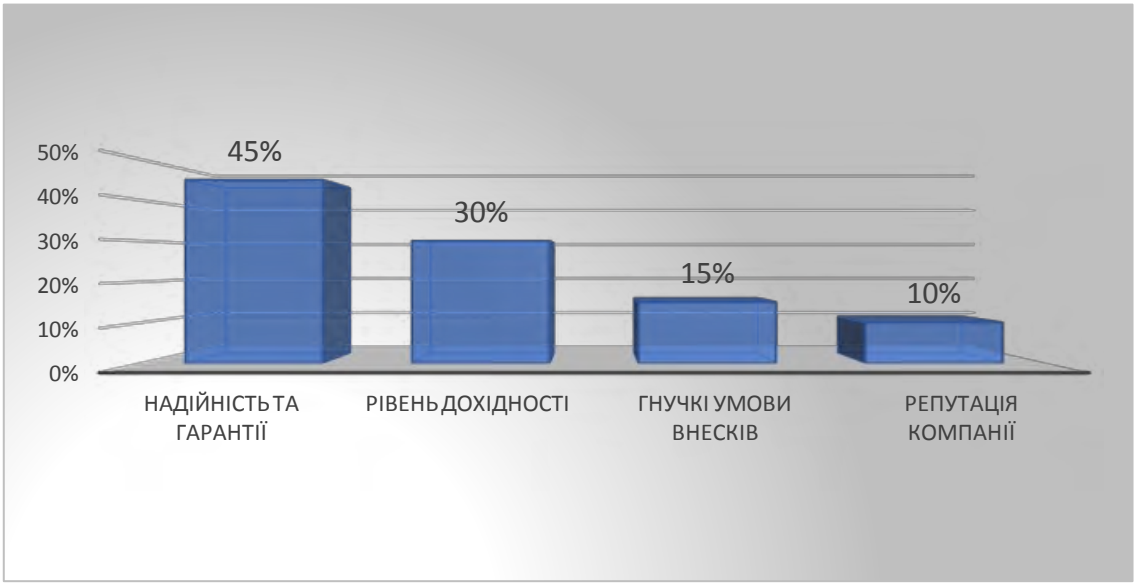



**Рис. 2.39. Динаміка довіри до ПФ**

Результати опитування показують, що хоча більшість респондентів у віці 40-50 років знайомі з системою недержавного пенсійного забезпечення, лише невелика частина справді розуміє її механізми. Недостатня обізнаність і недовіра до фінансових установ є ключовими факторами, які заважають більш активному залученню людей до системи НПФ.

Половина опитаних не має пенсійних накопичень і не планує відкривати рахунки в НПФ, переважно через сумніви в надійності системи або нестачу коштів. Водночас лише 10% респондентів вважають, що державної пенсії буде достатньо, що свідчить про усвідомлення проблеми, але водночас про нерішучість щодо пошуку альтернатив.

Як основний варіант забезпечення себе у старості 35% розглядають інвестиції у нерухомість або бізнес, тоді як 30% готові скористатися послугами НПФ. Для залучення більшої кількості учасників важливими є гарантії держави та внески від роботодавців, адже половина респондентів готові приєднатися до НПЗ, якщо роботодавець братиме на себе частину пенсійних внесків.

Попри певну відкритість до накопичувальної пенсійної системи, 25% опитаних майже не займаються фінансовим плануванням. Це вказує на потребу в подальшому підвищенні фінансової грамотності та проведенні роз’яснювальних заходів щодо пенсійного забезпечення.

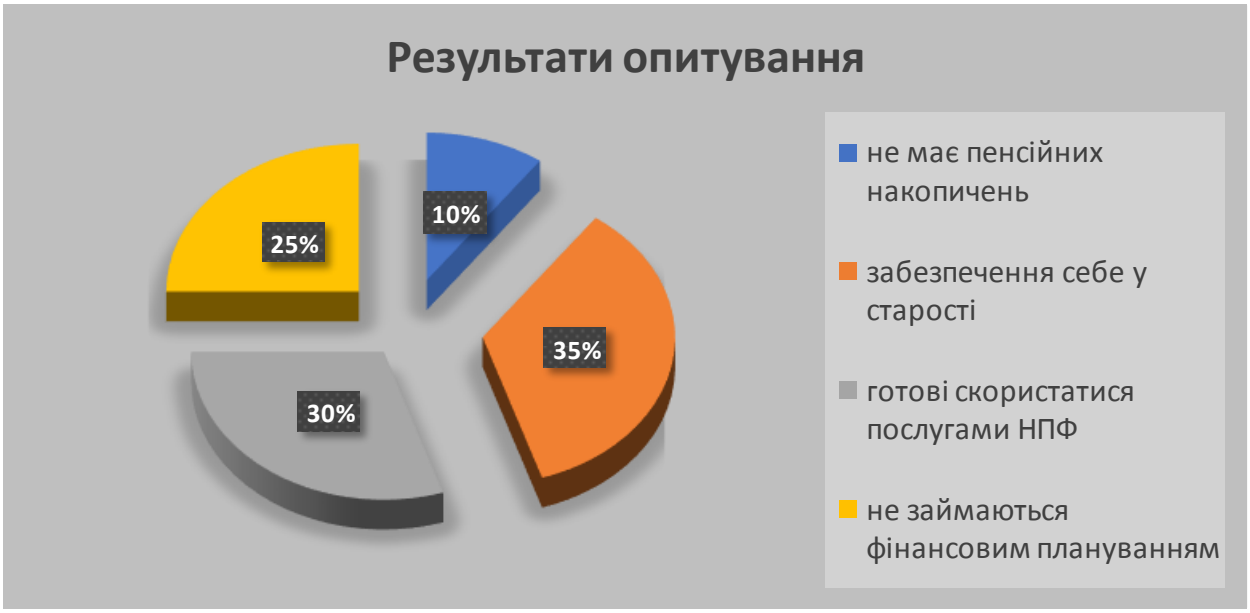



**Рис.2.40. Динаміка результатів опитування респондентів**

Отже, в результаті дослідження встановлено, що в усіх вікових категоріях спостерігається недостатня обізнаність щодо системи недержавного пенсійного забезпечення. Молодь майже не знайома з механізмами функціонування НПЗ, що породжує недовіру та низький рівень зацікавленості у довгострокових накопиченнях. Для них питання пенсії здається віддаленим, а основними стримуючими факторами є побоювання щодо інфляції, можливих махінацій та тривалого очікування виплат. Старші вікові групи, хоча й частково знайомі з цією системою, також часто виявляють сумніви щодо її надійності та вигідності, що зменшує їхню готовність до участі в НПФ.

Недостатня фінансова грамотність та розповсюджені стереотипи про ненадійність пенсійних фондів стають серйозними бар'єрами для залучення людей до недержавного пенсійного забезпечення. Водночас, навіть серед тих, хто розуміє важливість додаткових накопичень, існує вагома частка тих, хто не має фінансових можливостей для регулярного внесення коштів або ж очікує від держави більш конкретних гарантій щодо збереження пенсійних накопичень.

Попри загальну обережність, можна виділити кілька ключових факторів, які могли б сприяти залученню громадян до НПЗ. Серед молоді значну роль відіграє підтримка роботодавця, оскільки додаткові внески від компанії можуть зробити процес накопичення менш обтяжливим. Для людей середнього віку важливими є податкові пільги та державні гарантії, які могли б зменшити рівень недовіри. Водночас, 80% опитаних готові розглядати можливість корпоративного накопичення, що свідчить про потенціал розвитку спільних пенсійних програм за участю роботодавців.

Розв’язання проблеми можливе через впровадження комплексного підходу, що охоплюватиме кілька напрямів. По-перше, необхідно посилити фінансову грамотність населення, зокрема через включення теми пенсійного накопичення до навчальних програм університетів, проведення просвітницьких кампаній та інформаційних заходів. По-друге, варто вдосконалити державну політику в сфері пенсійного забезпечення, надаючи прозорі гарантії збереження внесених коштів та стимулюючи роботодавців до участі в пенсійних програмах. По-третє, необхідно популяризувати альтернативні способи накопичення, зокрема інвестування, а також підвищувати довіру до фінансових установ через посилений контроль та аудит недержавних пенсійних фондів.

Таким чином, подолання проблеми низької залученості населення до НПЗ потребує системних змін, які передбачатимуть не лише підвищення рівня обізнаності, а й створення сприятливих умов для довгострокових накопичень. Лише за умови усвідомлення громадянами важливості фінансового планування та створення надійної системи гарантій можливо забезпечити ефективне функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

## 2.3. Концепція впровадження недержавного пенсійного страхування для молоді

Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) набуло важливого значення в Україні як інструмент для забезпечення фінансової стабільності громадян у період пенсії. Воно не лише допомагає зберегти високий рівень життя після завершення трудової діяльності, а й сприяє розвитку фінансової грамотності серед молоді, дозволяючи вже з ранніх років планувати своє майбутнє та накопичувати заощадження.

Починаючи з 1 січня 2004 року, пенсійна система України зазнала реформ, спричинених кількома значними факторами. Демографічні зміни, скорочення числа працюючих осіб на одного пенсіонера, падіння надходжень до Пенсійного фонду та трудова міграція — усе це створило необхідність реформування. В умовах, коли традиційна солідарна система не в змозі забезпечити достатні пенсійні виплати, НПЗ стало важливим доповненням до державного пенсійного забезпечення.

Три складові пенсійної системи України

1. Солідарний рівень — базується на фінансуванні пенсій за рахунок внесків працюючих громадян.

2. Обов'язкове накопичення — передбачає створення індивідуальних пенсійних рахунків, хоча цей етап ще не реалізований повною мірою.

3. Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) — охоплює накопичення через недержавні фонди, банки або страхові компанії.

Особливості НПЗ для молоді

1. Розвиток фінансової грамотності

Введення НПЗ для студентів дозволяє молоді освоїти основи фінансового планування ще на етапі навчання. Здійснення внесків до НПФ стає способом накопичення коштів для майбутньої пенсії, що є індивідуальною власністю кожного студента.

2. Інструменти фінансування

НПЗ включає кілька основних механізмів:

- Недержавні пенсійні фонди (НПФ), що здійснюють накопичення та інвестиції.

- Банківські депозити, як доступний, хоча менш популярний варіант.

- Страхові компанії, які пропонують програми довічних пенсій.

3. Умови участі студентів в НПФ

- У програмі можуть брати участь не тільки студенти, а й їхні батьки чи роботодавці.

- Студенти мають можливість коригувати розмір і частоту внесків, а також зупиняти їх без штрафних санкцій.

4. Безпека вкладів і стабільність системи

Участь у НПЗ забезпечена наглядом держави через ліцензування фінансових установ, створення резервних фондів та диверсифікацію інвестицій для гарантії стабільності та захисту вкладів.

5. Мотивуючі фактори

Податкові пільги є одним з основних стимулів для студентів і їхніх родин. Внески до НПФ можуть бути враховані для отримання податкового кредиту.

6. Залучення роботодавців

Студенти, які працюють, можуть отримувати додаткові внески від своїх роботодавців, що сприяє збільшенню їхніх накопичень та мотивує до участі в системі НПЗ.

Переваги для студентів

- Створення приватного пенсійного капіталу для майбутнього.

- Податкові пільги для студентів і роботодавців.

- Фінансова захищеність у разі непередбачених обставин.

- Можливість успадкування накопичених коштів.

Таким чином, інтеграція НПЗ для студентів є важливим кроком у напрямку формування фінансової самостійності молоді та гарантування стабільного майбутнього для нових поколінь. НПФ створюють безпечну та

ефективну основу для накопичення пенсійних коштів, сприяючи залученню молоді до довгострокового фінансового планування, що, в свою чергу, впливає на загальну економічну стабільність держави.

*Етапи впровадження недержавного пенсійного страхування для студентів*

Інтеграція НПЗ у систему освіти потребує комплексного підходу, що включає освітні ініціативи, мотивацію студентів, співпрацю з фінансовими установами та створення реальних можливостей для практичної реалізації. Ось покроковий план дій:

1. Освітній етап: Формування фінансової грамотності

Мета — підвищити обізнаність студентів про основи фінансової грамотності та важливість участі в НПЗ для забезпечення пенсії.

1.1. Впровадження тематичних тренінгів та лекцій

- Організація тренінгів з фінансової грамотності, що включають основи пенсійного страхування, накопичень та інвестицій.

- Запрошення експертів із фінансових установ, що надають послуги НПЗ, для проведення інформаційних сесій.

- Створення інтерактивних навчальних програм, таких як симуляції або ігри, для демонстрації переваг раннього накопичення пенсійних коштів.

1.2. Включення НПЗ до навчальних програм

- Інтеграція тем, що стосуються НПЗ, у курси з економіки, права, управління чи соціології.

- Проведення обов'язкових курсів з основ фінансового планування для студентів усіх спеціальностей.

1.3. Інформаційна кампанія

- Поширення інформаційних матеріалів про НПЗ через студентські портали, соціальні мережі та інформаційні стенди.

- Проведення опитувань серед студентів для визначення їхнього рівня обізнаності та потреб щодо пенсійного страхування та фінансового планування.

Таким чином, на цьому етапі основний акцент робиться на навчання студентів і мотивацію їх до участі в недержавному пенсійному страхуванні, формування основ фінансової грамотності і створення позитивного іміджу НПЗ серед молоді.

2. Практичний етап: інтеграція студентів у систему недержавного пенсійного забезпечення

Основна мета цього етапу — допомогти студентам розпочати формування власних пенсійних накопичень через недержавні пенсійні фонди (НПФ).

2.1. Організація інформаційних заходів

- Університети укладають партнерства з НПФ, що надають студентам унікальні умови для вступу до системи пенсійного накопичення.

- Проведення зустрічей та реєстраційних сесій, де студенти можуть безпосередньо оформити пенсійні договори в університетських приміщеннях.

2.2. Спрощення процедур внесків

- Створення програм з низькими початковими внесками, які відповідають фінансовим можливостям студентів, що дозволяє їм без стресу розпочати накопичення.

- Запровадження автоматичного відрахування внесків з стипендії (за згодою студентів), що дозволяє забезпечити регулярність платежів без додаткових зусиль з їхнього боку.

2.3. Мотиваційні програми та заохочення

- НПФ пропонують студентам додаткові бонуси або внески для тих, хто регулярно здійснює пенсійні платежі, що мотивує до довгострокового планування фінансів.

- Організація конкурсів та стипендій для студентів, які активно долучаються до НПЗ, що підвищує зацікавленість молоді у пенсійному накопиченні.

3. Партнерська співпраця: залучення фінансових установ

На цьому етапі акцент робиться на формуванні міцних партнерських відносин між освітніми закладами та фінансовими організаціями для забезпечення студентів вигідними фінансовими послугами.

3.1. Спільні ініціативи з пенсійними фондами та банками

1. Укладання стратегічних угод між університетами та фінансовими інститутами для надання спеціальних пропозицій студентам у рамках пенсійного забезпечення.

2. Інтеграція університетських пенсійних фондів, орієнтованих на студентів і молодих професіоналів, які зможуть зберігати та примножувати свої заощадження на ранніх етапах кар’єри.

3.2. Співпраця з роботодавцями

1. Розробка корпоративних пенсійних планів для студентів, стажерів і молодих працівників, що дозволить їм поступово адаптуватися до системи пенсійних накопичень.

2. Проведення кар'єрних ярмарків, на яких студенти матимуть можливість ознайомитися з пенсійними програмами, що їх пропонують потенційні роботодавці.

4. Етап моніторингу: оцінка результатів та вдосконалення процесів

Основною метою цього етапу є оптимізація впроваджених механізмів та гарантування їхнього сталого розвитку на майбутнє.

4.1. Оцінка активності студентів

1. Регулярне проведення досліджень для визначення рівня участі студентів у пенсійних програмах.

2. Аналіз ефективності навчальних курсів щодо підвищення обізнаності студентів про пенсійне забезпечення.

4.2. Збір зворотного зв’язку

1. Відкриття консультаційних пунктів для допомоги студентам у виборі пенсійних фондів та вирішенні питань, що стосуються умов пенсійних угод.

2. Організація регулярних анкетувань для оцінки задоволеності студентів участю у програмах та роботою пенсійних фондів.

5. Довгострокова стратегія: інтеграція випускників у систему пенсійного забезпечення

5.1. Підтримка фінансового накопичення

1. Надання можливості продовжити внески до НПЗ після початку професійної діяльності.

2. Інформування про важливість пенсійних заощаджень та їх вплив на майбутнє фінансове становище.

5.2. Спільні ініціативи з роботодавцями

1. Заохочення роботодавців до участі у пенсійних програмах через податкові переваги та інші вигоди.

2. Створення механізмів укладання пенсійних угод на етапі працевлаштування, що дозволить випускникам автоматично продовжувати своє пенсійне забезпечення.

Методичний матеріал «Запитання і відповіді про недержавне пенсійне забезпечення» (Додаток Д)

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Розвиток недержавних пенсійних фондів (НПФ) обіцяє суттєві позитивні зміни для економіки та пенсійної системи країни. Серед основних переваг можна виділити кілька ключових аспектів:

1. Покращення пенсійних виплат. Завдяки інтеграції НПФ з реформованою системою обов'язкового пенсійного страхування, середня пенсія може зрости до 55-60% від середньої заробітної плати, що суттєво перевищить поточний рівень у 32%.

2. Активізація фондового ринку. Зростання ролі НПФ надасть нові можливості для інвестицій, що сприятиме розвитку фондового ринку.

3. Розширення страхового сектору. Попит на страхові продукти, зокрема на страхування життя і довічні пенсії, суттєво зросте внаслідок впровадження НПФ.

4. Зменшення тіньової економіки. Податкові пільги для учасників НПФ стимулюватимуть офіційне отримання заробітної плати, що допоможе зменшити обсяги неформального сектору.

5. Збільшення надходжень до бюджету. Завдяки розширенню бази оподаткування, зокрема за рахунок пенсійних внесків та інвестиційного доходу, бюджет отримає додаткові кошти.

6. Зниження потреби у зовнішніх позиках. Довгострокові інвестиції НПФ зможуть частково замістити зовнішнє кредитування, зміцнюючи фінансову стабільність країни.

7. Інтеграція пенсійного страхування для молоді. Введення пенсійного страхування для студентів створить умови для фінансової стабільності майбутніх поколінь.

Загалом, ці зміни вказують на великий потенціал для стабільного розвитку економіки і забезпечення фінансової безпеки населення.

Дослідження показало, що рівень обізнаності про систему недержавного пенсійного забезпечення є досить низьким серед усіх вікових груп. Зокрема, молодь практично не знайома з основними принципами роботи НПЗ, що спричиняє їхню недовіру до цієї системи та відсутність зацікавленості в довгострокових накопиченнях. Для них пенсія виглядає надто віддаленим питанням, а головними бар'єрами є страх перед інфляцією, можливими шахрайствами та довгими термінами очікування на виплати. Люди старшого віку, хоч і мають певні знання про недержавне пенсійне забезпечення, часто сумніваються в його надійності та вигідності, що зменшує їхній інтерес до участі в НПФ.

Низька фінансова обізнаність та глибоко вкорінені упередження щодо ненадійності пенсійних фондів створюють серйозні бар'єри для впровадження системи недержавного пенсійного забезпечення серед

населення. Навіть серед тих, хто розуміє важливість заощаджень на пенсію, є значна частина, яка не може регулярно відкладати кошти через обмежені фінансові ресурси або чекає від держави конкретних гарантій безпеки своїх накопичень. Тим не менш, є кілька чинників, що можуть суттєво підвищити інтерес до НПЗ. Наприклад, для молоді важливою підтримкою є внески від роботодавця, які значно полегшують накопичення. У свою чергу, для людей середнього віку важливими є податкові пільги та державні гарантії, що сприяють зниженню рівня недовіри до системи. Крім того, результати опитувань показують, що 80% респондентів готові розглянути участь у корпоративних пенсійних програмах, що підкреслює великий потенціал для розвитку спільних накопичувальних схем із залученням роботодавців.

# ВИСНОВКИ

В дослідженні нами було визначено, що пенсійне забезпечення є важливою складовою механізму соціального захисту населення.

Пенсійні права є одним із основних соціальних прав, гарантованих Конституцією України та її законами, які не лише проголошені або задекларовані, а й реалізуються та стосуються кожної людини. Пенсійні виплати, які здійснюються державою є одним з найважливіших чинників, що визначає рівень життя населення та добробут незахищених його верств та призначені для запобігання бідності, задоволення основних потреб й підтримки звичного рівня життя після втрати працездатності.

Пенсійне забезпечення посідає основну роль у системі соціального захисту населення. Складні демографічні обставини в Україні зміна на ринкові умови господарювання зіграли ключову роль у якісних змінах та спонукали на пошук нових шляхів і методів розвитку системи соціального захисту населення та пенсійного забезпечення, як основного елементу.

Результатом змін стала побудова трирівневої системи пенсійного забезпечення в Україні, мета якої виховання фінансової відповідальності громадян за стан свого матеріального забезпечення й добробуту після завершення трудової діяльності через механізм власних накопичень.

Також необхідно зазначити, що розвиток й реформування пенсійного забезпечення в Україні потребує вдосконалення трактувань низки понять, чітке визначення наддасть можливість виробити єдині підходи для ефективного функціонування пенсійного забезпечення в Україні. Удосконалення пенсійної системи країни має чіткий вплив на еволюцію поглядів сутності пенсії, а тому варто розуміти, що пенсійне забезпечення ґрунтується на економічних інтересах різних поколінь з різними рівнями доходів і рівнями розвитку.

Інтегральним науковим результатом дослідження є комплексна розробка теоретико-методологічних засад державного регулювання

діяльності недержавних пенсійних фондів. Сформульовано ряд принципових висновків і пропозицій щодо напрямків, механізмів і методів реалізації державної політики сприяння розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні.

1. Еволюція пенсійних відносин свідчить, що в світі йде активний процес реформування пенсійних систем та переходу від традиційної розподільної системи «солідарності поколінь» до багаторівневої. Побудована на накопичувальних принципах багаторівнева пенсійна система дозволяє, за рахунок використання одних і тих самих фінансових ресурсів (накопичених коштів громадян), вирішити дві важливі проблеми – забезпечити соціальний захист населення та значно розширити інвестиційні можливості економіки.

2. Здійснене дослідження розкрило поняття НПФ як соціально-економічної категорії дало підстави для розгляду НПФ у трьох аспектах: як соціально-захисний важіль (що пов'язано із підвищенням матеріального забезпечення працівників після виходу їх на пенсію); як механізм реалізації соціально-трудових відносин між працівником та роботодавцем (що пов’язано із мотивацією до створення НПФ або участі в ньому); як система інституціональних інвесторів, що мають в розпорядженні інвестиційний ресурс (тобто економічний аспект).

3. Для захисту учасників НПФ від прямої втрати активів (вилучення, розкрадання шляхом шахрайства, маніпулювання цінами тощо) використовується механізм диверсифікації функцій установ та органів, які здійснюють обслуговування та контролюють діяльність НПФ, за допомогою якого ускладнюється можливість нецільового або корисливого використання пенсійних коштів.

4. Незважаючи на незаперечні позитивні зрушення, які відбувалися протягом останніх років (зростання ВВП, промислового виробництва, поліпшення ситуації у грошово-кредитній сфері, активізація інвестиційної діяльності тощо) становище в українській економіці залишається складним. Стабільних темпів зростання виробництва (і відповідно доходів підприємств

та населення) все ще не вдалося досягнути. Проте, у середньостроковій перспективі очікується дещо більша стабільність у зростанні обсягів ВВП, що складатиме об'єктивну базу для посилення фінансової спроможності підприємств щодо їх участі в системі НПФ.

5. Досягнення у сфері доходів населення протягом досліджуваного періоду ще не можна оцінювати як відчутний перелом у підвищення його добробуту. Відсутність на сьогодні сильної і цілеспрямованої державної політики щодо формування та розподілу доходів населення викликає значні труднощі на шляху зменшення диференціації суспільства за доходами, подолання бідності, зміцнення позицій середнього класу (питому вагу якого у поточному десятиріччі передбачено довести до 45-50%), а відповідно, й розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення, яка створюється в розрахунку на досить високий рівень грошових доходів значної частини населення.

6. Для забезпечення фондового ринку України надійними, захищеними від інфляційного впливу фінансовими інструментами, які можуть розглядатися НПФ як об'єкти інвестування, необхідно створити передумови їх випуску та обігу. Відповідні передумови повинні бути закладені як безпосередньо в економічній політиці держави шляхом розробки відповідних програм розвитку фінансових ринків, так і шляхом прийняття законодавчих актів, зокрема, нової редакції Закону України «Про цінні папери та фондову біржу», «Про акціонерні товариства», та інших, розроблених на виконання Указу Президента України «Про додаткові заходи щодо розвитку фондового рину України».

7. З метою вирішення однієї з основних нагальних проблем діючої пенсійної системи, що пов'язана з переобтяженістю цієї системи різноманітними пільгами та виплатами (які, за їх змістом, не властиві системі пенсійного страхування), запропоновано механізм впровадження схем пільгових пенсій в систему недержавного пенсійного забезпечення. Комплекс практичних заходів щодо реалізації цього механізму полягає у

розробці спеціального законодавства та здійсненні наступних заходів: проведення експерименту по відпрацюванню технології обліку додаткових внесків, направлених на фінансування виплат пільгових пенсій; проведення атестації робочих місць на підставі критеріїв фахових ризиків та запровадження нового порядку обчислення пільгового стажу.

Виконане дослідження дає можливість зробити такі висновки:

1. Розвиток пенсійних систем свідчить, що в сучасному економічному середовищі відбувається активний процес реформування пенсійних систем та переходу від розподільної системи, заснованої на принципах солідарності поколінь, до багаторівневої.

2. За демографічних змін, що нині характерні для України, а саме: від'ємний приріст населення, зменшення кількості населення працездатного віку на фоні збільшення кількості людей, старших 65 років, необхідність реформування пенсійної системи є об'єктивною та безумовною.

3. Процес реформування пенсійної системи передбачає створення додаткових механізмів, заснованих на принципах індивідуального накопичення коштів, що дозволяють спланувати демографічні та політичні ризики.

4. НПФ – це специфічна соціально-економічна категорія, яка поєднує три основні функції: соціального захисту фізичних осіб (підвищуючи їх матеріальний добробут після виходу на пенсію); формування довгострокових інвестицій для економічного розвитку; стимулювання соціально-трудових відносин роботодавців та працівників (мотивація праці).

5. В процесі взаємодії всіх суб'єктів та об'єктів управління відбувається процес перетворення частини заробітної плати та інших прибутків фізичних осіб та валових витрат роботодавця на інвестиційний ресурс.

6. Система управління НПФ характеризується специфічними особливостями: господарська діяльність фонду здійснюється через третіх осіб; функції обліку, збереження і управління пенсійними активами розподіляються; система контролю базується на поєднанні механізмів

зовнішнього та взаємоконтролю учасників.

Узагальнюючи викладене в магістерському дослідженні, зазначимо, що подальший розвиток НПФ матиме такі позитивні наслідки:

1. Дозволить підвищити рівень пенсійних виплат людям похилого віку.

2. Сприятиме розвитку фондового ринку.

3. Розвиток недержавних пенсійних фондів спричинить значне збільшення попиту на продукти страхувального бізнесу.

4. Механізм сплати податків збільшить бюджетні надходження шляхом розширення бази оподаткування: пенсійні виплати включатимуть не тільки пенсійні внески, що є доходом громадян чи роботодавців, а, отже, підлягають оподаткуванню в будь-якому випадку, а й інвестиційний доход.

5. Зменшиться залежність від зовнішніх запозичень та сформується додаткове джерело довгострокового кредитування економіки. Оскільки кошти недержавного пенсійного забезпечення інвестуються на довгострокову перспективу (коли припустити, що людина розпочинає свою трудову діяльність у 25-річному віці, виходить на пенсію в шістдесят років і живе до 67,9 років, то середня тривалість інвестиції становить приблизно 20 років), вони стануть додатковим стимулом розвитку реального сектору й економічного зростання.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-VI від 9 липня 2003 р. Зі змінами і доповненнями станом на 12.07.2018 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?page=1&nreg=1058-15. (дата звернення: 20.03.2020).

2. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» № 3668-VI від 8 липня 2011 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua. (дата звернення: 20.03.2020).

3. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 №1057- IV // Офіційний вісник України. – 2003.–№ 33–С. 70 -125.

4. Актуальні питання пенсійної реформи // Соціальний захист. – 2020. –№ 8. – С. 54-55.

5. Давиденко В.В. Аналіз процесу політичних реформ, їх мети та вплив на суспільство та політичну систему /Давиденко В.В.//.Захист прав і свобод громадян у світлі вимог Конституції України: VIII Всеукраїнська науково-практична конференція (30 березня 2023 р., м. Вінниця) : збірник матеріалів. С.41-46.

6. Давиденко Г.В. https://scholar.google.com/citations?hl=en&authuser=3&user=e8uyuXQAAAAJ

7. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua

8. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення у цифрах і фактах. К.: Міністерство праці та соціальної політики України. Пенсійний фонд України, 2021. – 50 с.

9. Захист прав і свобод громадян у світлі вимог Конституції України: VIII Всеукраїнська науково-практична конференція (30 березня 2023 р., м. Вінниця) : збірник матеріалів / Уклад: В.В. Давиденко, В.Р.Мохнатюк, О.М. Олійник – Вінниця: Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна», 2023. – 185 с

10. Косенко О. Накопичувальна пенсійна система: перспективи розвитку // Соціальний захист. – 2005. – №12. – С.9-12.

11. Коцур А. Розвиток системи державного пенсійного страхування: тенденції та шляхи удосконалення. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2015. Вип. 20. С. 137-140.

12. Кириленко О. Інституційні основи державного пенсійного страхування в Україні. Журнал європейської економіки. 2013. Т. 12, № 1. С. 79–95.

13. Кириленко О. Пенсійна система України: на шляху реформування. Світ фінансів. 2016. № 3. С. 7-19.

14. Кириленко О. Управління фінансовими ресурсами недержавних пенсійних фондів. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2013. № 4. С.7-17.

15. Кириленко О., Петрушка О. Інституційні основи державного пенсійного страхування в Україні. Журнал європейської економіки. 2013. Т. 12, № 1 С. 79-95.

16. Лібанова Е. Демографічні передумови реформування системи пенсійного забезпечення // Соціальний захист. - 2000. - № 2. - С. 48-57.

17. Лібанова Е. Демографічні передумови реформування системи пенсійного забезпечення // Соціальний захист. – 2002. – № 8. – С. 40-53.

18. Матеріали семінару „Недержавні пенсійні фонди в Україні: можливості та переваги” . – К.: Українська асоціація інвестиційного бізнесу, 2006– С.2-13.

19. Ніколаєнкова Н. Реформування пенсійної системи України: теорія та практика // Вісник КНУТД. – 2004. – № 2. – С.51-59.

20. Обов'язкові накопичувальні пенсійні системи (2-й рівень). Міжнародний досвід: Уроки для України. Проект USAID «Трансформація фінансового сектору» 2018 р.

21. Позднякова Л. Формування ефективної діяльності страхового ринку України за рахунок впровадження нових фінансових послуг та страхових

продуктів // Економіка: проблеми теорії і практики, Збір.наук.пр. – Вип.191: В 4 т. – Дніпропетровськ:ДНУ,2004. – Том 1. – С.238-245

22. Положення Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України „Про внесення інформації про недержавні пенсійні фонди до Державного реєстру фінансових установ" від 12.10.2004 №2534 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 44. – С. 326-333.

23. Рішення Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку „Про затвердження Положення про здійснення компанією з управління активами професійної діяльності з управління активами ICI" від 11.01.2002 N 13 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 41. – С. 42-48.

24. Рішення Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку „Про затвердження Змін та доповнень до Положення про здійснення компанією з управління активами професійної діяльності з управління активами ICI" від 25.12.2003 N 567 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 2. – Том 2. – С. 677-688.

25. Сахань І. Вивчення досвіду пенсійного забезпечення в латиноамериканських країнах: Бесіда з міністром праці та соц. політики України /Підготував Б. Надточій // Соціальний захист. – 2000. – № 5. – С. 15-26.

26. Солдатенко М. Пенсійна реформа: необхідність і проблеми // Урядовий кур'єр. – 1998. – 3 верес. – С. 8.

27. Статистичний щорічник України за 2015 рік / За ред. О.Осауленка. К.: Державний комітет статистики.України, 2016. – 646 с

28. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.

29. Стан реформування пенсійної системи в України / В. К. Рудик, В. С. Олексійко // Облік і фінанси. – № 4 (74). – 2016. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif_apk_2016_4_15.

30. Ткач А. Михайлов А. Моделирование и расчет корпоративной пенсионной программы // Финансовый директор. – 2006. – №5 – С. 8-13.

31. Ткач А. Негосударственное пенсионное обеспечение: комментарии специалиста // Отдел кадров. – 2003. – №18 – С. 7-11.

32. Ткач А. Негосударственное пенсионное обеспечение: комментарии специалиста // Отдел кадров. – 2003. – №19 – С. 19-21.

33. Ткач А. Пенсионная программа предприятия: цель, задачи, разработка, пути реализации // Отдел кадров. – 2003. – №16 – С. 2-4.

34. Ткач О. Ваша пенсія: спочатку сплатіть собі // Пенсія. – 2003. – №1 – С. 10-21.

35. Ткач О. Вибір фінансових установ для накопичення і виплат недержавних пенсій // Ринок цінних паперів. – 2003. – №3-4 – С.59-64.

36. Ткач О. Заробити право на пенсію чи сформувати пенсійні накопичення // Пенсія. – 2014. – №3 – С. 22-25.

37. Ткач О. Уроки пенсійної історії // Пенсія. – 2015. – №3 – С. 27-29.

38. Ткач О. Уроки пенсійної історії // Пенсія. – 2015. – №4 – С. 30-32.

39. Ткач О. Чи можливо розрахувати і гарантувати майбутню пенсію // Пенсія. – 2014. – №5 – С. 38-41.

40. Ткач О. Як збільшити майбутню пенсію // Пенсія. – 2014. – №1 – С. 22-25.

41. Томашевська Ю.А., Недержавний пенсійний фонд як фінансовий інститут соціального захисту працівників підприємств // Електронний журнал «Ефективна економіка» №12,2010

42. Томашевська Ю.А. «Недержавне пенсійне забезпечення як елемент соціального захисту» (тези), (Науково-практична конференція на тему: «Формування та розвиток економіки в сучасних умовах господарювання» 23-24 грудня 2010 р., м. Волинь).

43. Томашевська Ю.А. «Соціально-економічна необхідність створення професійних недержавних пенсійних фондів» (тези) (Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Соціум. Наука. Культура» 25-27 лютого 2010 р., м.Київ).

44. Томашевська Ю.А. «Актуальність недержавного пенсійного забезпечення у економічному житті України» (тези) (Науково-практична конференція «Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю» Черкаський державний технологічний університет 14-16 квітня 2010 р.).

45. Томашевська Ю.А. «Особливості взаємодії недержавних пенсійних фондів і підприємств та перспективи їх розвитку» (Науково-практична конференція «Економіка, фінанси та бізнес: проблеми та перспективи розвитку», 17-18 грудня 2010 р., м.Одеса).

46. Ткаченко І.С. д. е. н., професор, професор кафедри автоматизованих систем та моделювання в економіці, Хмельницький Національний університет, Томашевська Ю. А. «Недержавний пенсійний фонд, як економічно вигідний соціальний інститут», (стаття, журнал «Ефективна економіка», 02/2010).

47. Томашевська Ю.А. «Організаційно-правові та соціально економічні засади запровадження накопичувальної пенсійної системи» (тези) (Науково-практична конференція у Вінницькому кооперативному інституті 25 березня 2011 р.)

48. Томашевська Ю.А. «Перспективи розвитку та взаємодії недержавних пенсійних фондів і підприємств» міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічні аспекти реструктуризації регіональної економіки» - 2011

49. Томашевська Ю.А. «Недержавне пенсійне страхування в країнах ЄС з різними моделями соціальної політики» (тези) (Науково-практична конференція у Вінницькому кооперативному інституті 14 березня 2012 р.)

50. Томашевська Ю.А. «Інвестиційна політика недержавних пенсійних фондів – це додатковий соціальний захист для працівників підприємств» (тези) (Науково-практична конференція у Вінницькому кооперативному інституті 28 березня 2012 р.)

51. Julia Tomaszewska, PRYWATNE FUNDUSZE EMERYTALNE I

ICH DZIAŁALNOŚĆ NA UKRAINIE (НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ ТА ЇХ ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ) (тези польською мовою) (Науково-практична конференція, м.Познань, Польща, жовтень, 2012 р.)

52. Томашевська Ю.А. «Недержавні пенсійні фонди, їх діяльність та механізм державного регулювання» (Тези), (V Всеукраїнська науково-практична конференція «Правові, економічні та соціокультурні засади регулювання суспільних відносин: сучасні реалії та виклики часу» 05-06.12.2023, м.Полтава).

**53.** Томашевська Ю.А. «Соціальна самореалізації в сфері зайнятості» (тези) (VIII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу» 15-16.05.2024 року, Полтава).

54. Томашевська Ю.А. «Недержавне пенсійне страхування як елемент соціального пакету і важливий фактор мотивації праці на підприємстві» (Тези), (Міжнародна науково-практична конференція «Реабілітація: фізична, психологічна, соціальна» 17-18.05.2024, Вінниця).

55. Томашевська Ю.А. «Недержавне пенсійний фонд як інститут соціального захисту» (Тези), (XXIV Міжнародна науково-практична конференція «Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи, кращі практики» 26-28.11.2024, Київ).

56. Хандріх Л., Бетлій О. Пенсійна система в кризі: як повернутись на шлях реформування. Консультативні роботи. К.: Інститут економічних досліджень та політичних консультацій в Україні, 2006. – 11 с.

57. Шамбір М. Шлях до модернізації / М. Шамбір // Вісник Пенсійного фонду України. – 2015. – № 11. – С. 6 – 7.

58. Яблочніков С. Л. Стан та проблеми фінансового забезпечення соціальної сфери в Україні / С. Л.

59. Яблочніков. Електронне наукове видання Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua.

60. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. / І. С.

Ярошенко. – Київ, КНЕУ, 2005. – 232 с.

61. Ярошенко О. М. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / за ред. О. М. Ярошенка. – 4-те вид., переробл. і допов. – Харків, Право, 2015. – 458 с.

62. Які види НПФ існують [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uaib.com.ua/abcpeople/abetka_npf/27615.html.

63. Яшник Г. Л., Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Yashnyk.pdf.

# ДОДАТКИ

**ДОДАТОК А**

## АНКЕТА №1

### для осіб віком від 18 до 25 років

| | ПИТАННЯ | відповідь |
|---|---|---|
| | ***Чи замислювалися ви про свою пенсію в майбутньому?*** | |
| | Так, уже маю певний план | |
| | Частково, але поки не вивчав(ла) це питання…… | |
| | Ні, ще не думав(ла) про це…….. | |
| 2 | ***Чи знайомі ви з поняттям недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ)?*** | |
| | Так, добре розумію | |
| | Чув(ла) про це, але не знаю деталей | |
| | Ні, не знайомий(а) | |
| 3 | ***Який варіант пенсійного накопичення вам здається найкращим?*** | |
| | Недержавні пенсійні фонди (НПФ) | |
| | Банківські депозити | |
| | Страхові компанії | |
| | Самостійне інвестування | |
| | Не планую відкладати | |
| 4 | ***Чи хотіли б ви почати пенсійні накопичення вже зараз?*** | |
| | Так, це хороша ідея | |
| | Можливо, якщо будуть вигідні умови | |
| | Ні, ще зарано про це думати | |
| ***5*** | ***Як ви оцінюєте свій рівень фінансової грамотності?*** | |
| | Високий – я розбираюся у фінансах | |
| | Середній – знаю основи, але хотів(ла) б дізнатися більше | |
| | Низький – фінансові питання мені складні | |
| 6 | ***Що могло б мотивувати вас взяти участь у НПЗ?*** | |
| | Податкові пільги | |
| | Внески від роботодавця | |
| | Гарантія збереження грошей | |
| 7 | ***Якби ваш університет надавав інформацію про НПЗ, чи зацікавило б це вас?*** | |
| | Так, хотів(ла) б пройти навчання | |
| | Можливо, якщо це буде корисно | |
| | Ні, це не цікаво | |

| | | |
|---|---|---|
| 8 | ***Чи готові ви відкладати хоча б 5% свого доходу на майбутню пенсію?*** | |
| | Так | |
| | Ні | |
| | Залежить від фінансового становища | |
| 9 | ***Який головний ризик ви бачите у вкладенні грошей у НПФ?*** | |
| | Інфляція та знецінення накопичень | |
| | Можливі махінації | |
| | Довгий термін очікування виплат | |
| | Інше | |
| 10 | ***Як ви вважаєте, чи варто молоді починати пенсійні накопичення ще під час навчання?*** | |
| | Так, це вигідно | |
| | Скоріше так, але з певними умовами | |
| | Скоріше ні, є інші пріоритети | |
| | Ні, це зайве | |

**ДОДАТОК Б**

**АНКЕТА №2**

**для осіб віком від 25 до 45 років**

| | ПИТАННЯ | відповідь |
|---|---|---|
| | ***Чи маєте ви заощадження для пенсії?*** | |
| | Так, я вже відкрив(ла) рахунок у НПФ | |
| | Планую почати найближчим часом | |
| | Ще не думав(ла) про це | |
| 2 | ***Чи знаєте ви про систему недержавного пенсійного страхування (НПЗ)?*** | |
| | Так, добре розумію | |
| | Чув(ла), але не вникав(ла) у деталі | |
| | Ні, вперше чую | |
| 3 | ***Що вас найбільше турбує щодо вашої майбутньої пенсії?*** | |
| | Її розмір | |
| | Нестабільність пенсійної системи | |
| | Інфляція та знецінення грошей | |
| | Відсутність довіри до фінансових установ | |
| 4 | ***Чи вважаєте ви НПЗ надійним способом накопичення пенсії?*** | |
| | Так, це хороша альтернатива державній пенсії | |
| | Можливо, але є певні сумніви | |
| | Ні, я не довіряю цій системі | |
| 5 | ***Який варіант пенсійного забезпечення вам здається найкращим?*** | |
| | Державна пенсія | |
| | Накопичення в НПФ | |
| | Страхові компанії | |
| | Інвестиції у нерухомість/акції | |
| 6 | ***Що могло б вас переконати вкладати гроші у НПФ?*** | |
| | Державні гарантії | |
| | Висока прибутковість | |
| | Додаткові внески від роботодавця | |
| | Податкові пільги | |
| 7 | ***Чи розглядали ви можливість спільного пенсійного накопичення з роботодавцем?*** | |
| | Так, це гарна ідея | |
| | Можливо, якщо будуть вигідні умови | |

| | | |
|---|---|---|
| | Ні, не бачу сенсу | |
| 8 | ***Якби держава запровадила обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування, як би ви поставилися до цього?*** | |
| | Позитивно, це необхідно | |
| | Нейтрально, залежить від деталей | |
| | Негативно, не хочу обов'язкових внесків | |
| 9 | ***Як часто ви переглядаєте свої фінансові плани на майбутнє?*** | |
| | Регулярно | |
| | Час від часу | |
| | Майже ніколи | |
| 10 | ***Що для вас найважливіше при виборі пенсійного фонду?*** | |
| | Надійність | |
| | Дохідність | |
| | Гнучкість умов | |
| | Репутація компанії | |

**ДОДАТОК В**

**АНКЕТА №3**

**для осіб віком від 45 до 55 років**

| | ПИТАННЯ | відповідь |
|---|---|---|
| | ***Чи маєте ви заощадження для пенсії?*** | |
| | Так, я вже відкрив(ла) рахунок у НПФ | |
| | Ні, але планую розглянути цей варіант | |
| | Ні, не вважаю це необхідним | |
| 2 | ***Чи знайомі ви з системою недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ)?*** | |
| | Так, добре розумію, як це працює | |
| | Чув(ла), але не вникав(ла) у деталі | |
| | Ні, не знайомий(а) | |
| 3 | ***Чому ви ще не відкрили рахунок у НПФ? (ті, хто не мають накопичень)*** | |
| | Брак довіри до системи | |
| | Нестача коштів для внесків | |
| | Не бачу сенсу, державна пенсія мене влаштовує | |
| 4 | ***Чи вважаєте ви, що державної пенсії буде достатньо для комфортного життя?*** | |
| | Так, цього має вистачити | |
| | Швидше за все, ні, але інших варіантів немає | |
| | Однозначно ні, потрібно мати додаткові накопичення | |
| 5 | ***Які варіанти фінансового забезпечення у старості ви розглядаєте?*** | |
| | Недержавні пенсійні фонди (НПФ) | |
| | Збереження коштів на банківських депозитах | |
| | Інвестиції у нерухомість або бізнес | |
| | Підтримка дітей та родичів | |
| 6 | ***Що могло б переконати вас відкрити рахунок у НПФ?*** | |
| | Державні гарантії захисту накопичень | |
| | Вигідні податкові пільги | |
| | Підвищена дохідність вкладень | |
| | Нічого, мені це нецікаво | |
| 7 | ***Чи підтримуєте ви ідею обов'язкового накопичувального пенсійного страхування?*** | |
| | Так, це необхідно | |
| | Можливо, якщо будуть чіткі правила | |

| | | |
|---|---|---|
| | Ні, не хочу примусових внесків | |
| 8 | ***Якби роботодавець вносив частину коштів на ваш пенсійний рахунок, чи погодилися б ви брати участь у НПФ?*** | |
| | Так, це хороший стимул | |
| | Можливо, але тільки за умови гарантій | |
| | Ні, навіть за таких умов нецікаво | |
| 9 | ***Як часто ви переглядаєте свої фінансові плани на майбутнє?*** | |
| | Регулярно | |
| | Час від часу | |
| | Майже ніколи | |
| 10 | ***Що є для вас ключовим фактором у виборі пенсійного фонду?*** | |
| | Надійність та гарантії | |
| | Рівень дохідності | |
| | Гнучкі умови внесків | |
| | Репутація компанії | |

**ДОДАТОК Г**

## *СХЕМА ЩОДО ЗДІЙСНЕННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ*

**Відповідно до норм Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення», цей вид пенсійного забезпечення в Україні** може здійснюватися трьома способами**:**

1. ***Пенсійні депозити***

Комерційні банки здійснюють недержавне пенсійне забезпечення шляхом укладання договорів на відкриття депозитних пенсійних рахунків.

2. ***Довічне страхування***

Страхові компанії здійснюють страхування життя по накопичувальних програмах (довічний ануїтет) шляхом укладання договорів із громадянами або роботодавцями.

3. ***Індивідуальні пенсійні рахунки в Недержавних пенсійних фондах (НПФ)***

Недержавні пенсійні фонди, що функціонують і здійснюють свою діяльність з метою накопичення пенсійних активів, укладають пенсійні контракти з вкладниками – платниками пенсійних внесків і відкривають громадянам індивідуальні пенсійні рахунки.

Порівняльна характеристика суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення відображена в таблиці.

Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) здійснюють:

| **Суб'єкти НПЗ** | **Недержавні пенсійні фонди** | **Страхові компанії** | **Комерційні банки** |
|---|---|---|---|
| **Як здійснюється НПЗ** | НПФ – юридична особа зі статусом неприбуткової організації, що функціонує і проводить діяльність винятково з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників фонду з наступним управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати.<br>НПФ здійснюють пенсійне забезпечення шляхом укладання пенсійних контрактів між фондом і вкладниками. | Страхові компанії (СК) здійснюють недержавне пенсійне забезпечення шляхом укладання договорів страхування довічної пенсії.<br>Законом передбачено, що СК не бере участь у накопиченні пенсійних внесків на користь застрахованої особи (працівника підприємства) до виходу на пенсію. Довічні пенсії (довічні ануїтети) виплачуються після настання пенсійного віку з коштів, перерахованих у СК недержавним пенсійним фондом. | Комерційні банки здійснюють недержавне пенсійне забезпечення шляхом укладання договорів на відкриття депозитних пенсійних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів фізичних осіб. Гарантована сума відшкодування по внесках фізичних осіб, включаючи відсотки, визначається адміністративною радою Фонду гарантування вкладів фізичних осіб. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Ступінь участі (контролю) роботодавця в діяльності суб'єкта НПЗ** | Роботодавець (платник) через Раду пенсійного фонду впливає на вибір компанії – адміністратора пенсійного фонду, компанії по управлінню активами фонду, зберігача фонду, а також розробляє і затверджує інвестиційну декларацію фонду, відповідно до якої відбувається інвестування активів фонду з метою одержання інвестиційного доходу. | Роботодавець впливає на вибір страхової компанії, а також на умови договорів по страхуванню довічної пенсії.<br>Роботодавець не контролює діяльність СК - не бере участь у роботі компанії, а саме, - у питаннях розміщення страхових активів і резервів. | Роботодавець не приймає участі в НПЗ, тому що депозитні договори полягають між банком і фізичними особами. |
| **Ступінь захищеності вкладень роботодавців** | Процедура банкрутства НПФ заборонена.<br>Активи фонду можуть бути частково інвестовані в бізнес (цінні папери) роботодавця – платника фонду, що у першу чергу зацікавлений у їхньому збереженні. | Страхові активи, залучені по програмах пенсійного страхування, не включаються в ліквідаційний баланс у випадку банкрутства СК. Однак, розпоряджатися ними може тільки ліквідаційна комісія, сформована з представників кредиторів, у число яких не входять страхувальники довічної пенсії. | Роботодавець не здійснює відрахувань учасникам НПЗ. |
| **Вигода для роботодавця** | 1. Соціальна програма. Поліпшення іміджу компанії.<br>2. Інструмент кадрової політики (відкладена зарплатня).<br>3. Можливість контролювати використання активів фонду, у т.ч. грошей фізичних осіб і сторонніх учасників.<br>Суми відрахувань роботодавця в НПФ відносяться на валові витрати (до 15% фонду оплати праці). | 1. Соціальна програма.<br>2. Інструмент кадрової політики.<br>Суми відрахувань роботодавця до СК відносяться на валові витрати (до 15% фонду оплати праці), але тільки у випадку укладання договорів довгострокового страхування життя (строком на 10 років і більше, сплата внесків протягом 5 і більше років, відсутність часткових виплат, окрім пов'язаних з настанням смерті чи інвалідності I групи, також передбачений ризик дожиття). | Роботодавець не бере участь у системі НПЗ, і, відповідно, не одержує ніяких вигод. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Складності для роботодавця** | Законом заборонено прямо реінвестувати всі активи фонду в бізнес засновників (платників) фонду. | Не контролює використання грошей, перерахованих СК у вигляді страхових платежів. | Роботодавець не бере участь у системі НПЗ. |
| **Вимоги до статутного капіталу** | Відповідно до законодавчих норм, недержавний пенсійний фонд не має статутного капіталу як неприбуткова організація. Необхідно витратити **~ 5 000 грн** на реєстрацію фонду | Відповідно до вимог Закону України „Про страхування", статутний капітал для компаній, що займаються **страхуванням життя,** складає **не менш 1,5** млн євро, для інших страхових компаній – **не менш 1** млн.євро, внесених відповідно до обмінного курсу НБУ. | Відповідно до Закону України „Про банки і банківську діяльність" статутний капітал банків складає не менш, ніж:<br>– **1 млн євро** для місцевих кооперативних банків;<br>– **3 млн євро** для комерційних банків, що здійснюють діяльність на території однієї області;<br>**5 млн євро** для комерційних банків, що здійснюють діяльність на території всієї України. |
| **Середньо-річна доходність** | НПФ не має право гарантувати річну доходність, але законодавство допускає можливість гарантування інвестиційного доходу на рівні офіційного рівня інфляції (приблизно 12%) | СК може забезпечити будь-яку доходність, але законодавством визначений максимальний рівень доходності, який може бути гарантований на рівні 4%. | Банк гарантує різний рівень річної доходності в залежності від умов депозитного договору. |
| **Пенсійні продукти** | Накопичення на пенсію із встановленими внесками | 1. Накопичення капіталу із гарантованим інвестиційним прибутком<br>2. Накопичення капіталу, за яким дохід не гарантується, але клієнт має можливість приймати участь у виборі напрямків інвестування<br>Пакети послуг, що включають додатково медичне страхування, страхування від нещасного випадку, страхове покриття інвалідності, смерті тощо | Широкий спектр банківських програм накопичення |
| **Режим внесків** | Накопичення відбувається у зручному для вкладника режимі (передбачена можливість припинення сплати внесків на термін до 6 місяців) | Фіксована схема сплати внесків, яка передбачає штрафні санкції щодо прострочення платежу. | Фіксована схема сплати внесків |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Переваги і недоліки видів НПЗ для громадян** | 1. Будь-які надходження на індивідуальний пенсійний рахунок фізичної особи в НПФ є власністю цієї особи. Громадянин може перевести свій рахунок в інший НПФ, одержати накопичену з доходом суму в момент виходу на пенсію, заповідати пенсійні накопичення.<br>2. Щорічно на суму пенсійних активів учасника фонду нараховується інвестиційний дохід, що захищає внесок від інфляції, а також служить додатковим джерелом доходу громадян, не оподатковуваного прибутковим податком.<br>3. Кошти НПФ захищені державними обмеженнями операцій з пенсійними активами і забороною на банкрутство НПФ.<br>4. Поповнення пенсійного рахунку може здійснювати як громадянин, так і роботодавець, при цьому не платяться збори в державні фонди і прибутковий податок.<br>5. Вкладник самостійно обирає розмір суми і періодичність внесення пенсійних внесків.<br>6. При зміні НПФ учасник перераховує всю суму пенсійних накопичень за виключенням суми, що не перевищує 50 грн. | 1. Власністю громадянина є страховий поліс, що перетворюється на гроші тільки після настання страхового випадку (виходу на пенсію). З моменту виходу на пенсію СК виплачує громадянинові щомісяця визначену суму до настання смерті.<br>2. Заповіт на накопичені гроші може бути оформлено тільки у вигляді окремої програми по страхуванню ризику настання смерті<br>3. Для визначення ризиків терміну настання смерті громадянина в СК поки недостатньо достовірної статистичної інформації, унаслідок чого плата за ризик невизначеності в СК буде з'їдати значну частину доходу громадян по страхових виплатах<br>4. Кошти захищені тільки активами СК і перестрахувальника.<br>5. Страхові внески встановлюються за чітким графіком їх надходження. У разі невиконання встановлених договором умов щодо розмірів та термінів страхових внесків, СК може застосувати штрафні санкції.<br>6. При розірванні договору СК виплачує лише викупну суму, яка складає приблизно 60% від сплачених страхових внесків. | 1. Вкладення захищені Фондом гарантування вкладів фізичних осіб у розмірі, установленому адміністративною радою Фонду, на один внесок в одному банку - учаснику Фонду гарантування вкладів.<br>2. Договори банківських депозитів передбачають внесення значних сум на депозитні рахунки.<br>3. Відсотки по банківському депозиту виплачуються, як правило, по закінченню терміну договору. У разі дострокового розірвання договору відсотки, що були накопичені, не виплачуються. |
| **Право власності на внески** | Всі внески незалежно від того, хто їх сплачує на користь учасника НПФ, є власністю такого учасника (фізичної особи – майбутнього пенсіонера) | Вигодонабувачем може буди як підприємство, яке страхує своїх робітників, так і самі застраховані працівники в залежності від умов договору страхування. | Власником накопичень є фізична особа, яка підписує депозитний договір із банком. |
| **Валюта накопичень** | Накопичення може здійснюватися тільки у національній валюті. | Розмір накопичувальних внесків може бути прив'язаний як до гривні так і до вільно конвертованої валюти | Накопичення може здійснюватися у будь-якій валюті. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Гарантований розмір пенсій** | НПФ гарантує виплату всіх накопичених коштів і інвестиційного доходу за весь термін накопичення, а також весь період здійснення виплат (якщо учасник обирає не одноразову а строкову виплату). | СК може гарантувати певний мінімальний розмір майбутньої пенсії (але сума внесків може перебільшувати загальну суму виплат) | Банк гарантує виплату накопичених коштів і фіксованого доходу на них. |
| **Умови розірвання договору** | Максимально фізична особа може витратити 50 гривень за переказ усіх накопичених коштів з одного НПФ до іншого незалежно від терміну дії пенсійного контракту. | Якщо договір страхування розривається протягом перших двох років, СК нічого не повертає застрахованій особі. Після двох років дії договору людина може отримати 50-60% внесеної суми, після трьох років – 70% - це максимальна викупна сума. На 100% людина може розраховувати тільки у кінці дії полісу, якщо саме вона є вигодонабувачем за договором страхування, а не підприємство | В залежності від умов договору при достроковому його розірванні фізична особа може отримати або тільки загальну суму внесків або додатково певну частину інвестиційного доходу на них. |

**ДОДАТОК Д**

# ЗАПИТАННЯ І ВІДПОВІДІ ПРО НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

## Передмова

Напрями реформування пенсійної системи в Україні закріплені у прийнятих Верховною Радою України у 2003 році законах України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Згідно із затвердженою моделлю системи пенсійного забезпечення передбачається створити трирівневу пенсійну систему: солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (І рівень); накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (ІІ рівень); систему недержавного пенсійного забезпечення (ІІІ рівень). З 2004 року впроваджено солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та систему недержавного пенсійного забезпечення. Накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування досі не запроваджено. Створення багаторівневої пенсійної системи зумовлено складною демографічною ситуацією в країні – українська нація старіє швидше за інші європейські народи.

Таким чином, не піддається сумніву важливість і безальтернативність функціонування накопичувальної системи пенсійного забезпечення (ІІ і ІІІ рівні пенсійної системи) з метою диверсифікації джерел отримання доходів у старості.

З огляду на особливості І рівня пенсійної системи, про механізм функціонування солідарної системи пенсійного страхування відомо кожному роботодавцеві, працівникові та особам похилого віку, чого не можна сказати про ІІІ рівень пенсійної системи.

Ця брошура, підготовлена у форматі «питання–відповідь», має на меті роз'яснити працівникові та роботодавцеві основи впровадження та функціонування добровільної системи пенсійного забезпечення.

**П.: Що таке недержавний пенсійний фонд?**

В.: Недержавний пенсійний фонд (далі – НПФ) – юридична особа, створена відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників недержавного пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду (Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (далі – Закон), стаття 1).

Фактично НПФ являє собою банківський рахунок, до якого зараховуються вклади та інвестиційний дохід від їх інвестування та з якого виплачуються пенсійні виплати.

**П.: Що таке Адміністратор НПФ?**

В.: Адміністратор НПФ (АПФ) – це юридична особа, яка отримала ліцензію на провадження діяльності з адміністрування НПФ та здійснює адміністрування НПФ на підставі договору про обслуговування, укладеного між ним і радою НПФ. АПФ відає питаннями укладання пенсійних контрактів із вкладниками, ведення персоніфікованого обліку учасників за допомогою спеціально розробленого і сертифікованого програмного забезпечення, складанням спеціальної та загальної звітності щодо діяльності НПФ, питаннями пенсійних внесків і виплат. Адміністратор є юридичною особою з виключним видом діяльності – адмініструванням НПФ та має право управляти активами лише тих НПФ, адміністратором яких він є, за умови наявності ліцензії на здійснення управління активами. Також адміністратором корпоративного НПФ може бути його одноосібний засновник.

Один і той самий адміністратор може одночасно адмініструвати необмежену кількість НПФ, тоді як НПФ може мати договір про адміністрування лише з одним АПФ. У своїй діяльності АПФ керується законодавством України і нормативними актами Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України.

**П. : Що таке зберігач НПФ (банк-зберігач) і що він зберігає?**

В.: Банк-зберігач – це банківська установа, що має банківську ліцензію та ліцензію Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку України на здійснення професійної діяльності на ринку цінних паперів – депозитарної діяльності зберігача цінних паперів. Зберігач відає питаннями обліку пенсійних активів НПФ і зобов'язаний вчасно реагувати на зменшення їх обсягу. Фактично, банківська установа є одним із важливих елементів стабільності системи недержавного пенсійного забезпечення.

Банк-зберігач зберігає не активи НПФ (бо іноді це неможливо фізично, адже актив може бути у вигляді нерухомості), а записи про ці активи та про їх рух.

**П.: Як практично відбувається діяльність НПФ?**

В.: Після того як Державна комісія з регулювання ринку фінансових послуг України надасть НПФ статус фінансової установи, а Рада НПФ укладе договори з Адміністратором НПФ, Компанією з управління активами (далі – КУА), Зберігачем та аудитором, фонд може залучати кошти учасників. Кожний вкладник НПФ укладає з фондом пенсійний контракт (або на свою користь – і тоді він є вкладником-учасником, або на користь інших осіб), в якому і в додатках до якого обумовлюється взаємодія НПФ і вкладника. Після цього вкладник перераховує кошти на рахунок НПФ, відкритий у Зберігача.

Адміністратор НПФ заводить на кожного учасника персональний пенсійний рахунок, до якого вносить інформацію про суму пенсійного внеску, сплаченого на користь учасника НПФ на підставі даних виписок про рух коштів поточним рахунком НПФ. Виписка (виписки) про рух коштів

надається Зберігачем Адміністратору фонду щодня та відображає всі операції за рахунком (рахунками) фонду за попередній операційний день на паперовому або електронному носієві в системі «клієнт–банк».

Таке поняття, як «загальний казан», у НПФ існує лише на одній стадії – коли КУА здійснює інвестування пенсійних активів НПФ із дотриманням вимог інвестиційної політики, визначеної в інвестиційній декларації.

При розподілі інвестиційного доходу кошти знову персоніфікуються, і кожний учасник отримує частку із «загального казана» пропорційну до його внесків. Зазвичай, ці кошти існують у вигляді активів: цінні папери, нерухомість, банківські метали тощо. Відповідна частка цих активів належить учаснику на праві приватної власності як його майбутня пенсія і за необхідності переводиться і виплачується в грошовій формі.

**П: Де можливо отримати відомості про НПФ, що працюють на території певної області?**

В.: Дані про недержавні пенсійні фонди (НПФ), які мають відокремлені підрозділи на території області, є в територіальних управліннях Держкомфінпослуг. Всі НПФ які мають статус фінансової установи вказані на сайті Держкомфінпослуг http://dfp.gov.ua В той же час, на території області можуть працювати довірені особи адміністраторів будь-яких недержавних пенсійних фондів (на підставі виданих довіреностей).

**П.: Як забезпечуються права учасника НПФ і чи захищені пенсійні накопичення від інфляції?**

В.: Визначенням політики НПФ займається його єдиний керівний орган – Рада НПФ. Саме вона вирішує куди і як інвестуватиме НПФ у рамках нормативів і обмежень щодо інвестування, визначених Законом. До ради НПФ можуть входити представники трудового колективу, профспілки, авторитетних громадських організацій, діячі науки й освіти за умови, що зазначені особи відповідають вимогам, передбаченим Законом.

Діяльність НПФ забезпечується кількома організаціями (детальніше про них йтиметься далі), кожна з яких відповідає за свою ділянку роботи і

працює в постійній взаємодії з іншими, здійснюючи одночасно певний контроль за ними. «Вкрасти» пенсійні кошти в такій ситуації – неможливо!

Над усіма організаціями – суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення існує перехресний державний нагляд і контроль за дотриманням прав учасників НПФ на основі розвиненої нормативно-законодавчої бази.

Збереження коштів учасників від інфляції забезпечується грамотним управлінням активами НПФ і постійним відстеженням дохідності тих чи інших фінансових інструментів і регулярним звітуванням обслуговуючих організацій Раді НПФ і державним контролюючим органам задля забезпечення схоронності пенсійних активів, з яких складатиметься майбутня пенсія кожного учасника НПФ.

**П.: Якими є гарантії виплат накопичень для учасника НПФ?**

В.: Внески до НПФ належать учасникові на праві приватної власності, так само як і весь нарахований на них інвестиційний прибуток. Пенсійні накопичення не можуть бути відчужені від учасника і будуть виплачені йому в повному обсязі за наявності відповідних підстав. Права учасника НПФ є законодавчо забезпеченими, а перехресний нагляд і контроль у сфері недержавного пенсійного забезпечення як з боку державних органів, так і організацій – суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення унеможливлює порушення прав учасника фонду.

**П.: Які строки виплат з НПФ?**

В.: Строки виплат визначаються учасником самостійно шляхом визначення свого пенсійного віку згідно із Законом. Вік, необхідний для початку виплат з НПФ, не може більше ніж на 10 років бути меншим або більшим за загальновстановлений пенсійний вік, визначений Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Строки виплат мають бути вказані в заяві, яка подається адміністратору НПФ. Якщо на дату настання пенсійного віку учасника накопичена сума коштів не досягає суми, достатньої для забезпечення протягом 10 років щомісячної

виплати в розмірі 50% офіційно затвердженого прожиткового мінімуму, визначеного законодавством для непрацездатних громадян, ця сума виплачується одноразово. На листопад 2008 року розмір одноразової пенсійної виплати становив 29 880 грн. (29 880 грн. = (10 років х 12 місяців) х (498 грн. х 50%).

**П: Яку пенсію можливо отримати із НПФ?**

В: Відповідно до ст.6 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» накопичені пенсійні кошти в сумі розміру пенсійних внесків, що сплачені на користь учасника фонду, та розподіленого на його користь прибутку (збитку) пенсійного фонду, є власністю такого учасника, якою він розпоряджається згідно з цим Законом. Законом (ст. 60) передбачено такі види виплат: пенсія на визначений строк і одноразова пенсійна виплата. Розміри пенсійних виплат визначаються виходячи із сум пенсійних коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду, тривалості виплати та формули розрахунку величини пенсії на визначений строк, згідно з методикою затвердженою Держкомфінпослуг.

Ст.65 Закону та Положенням, затвердженим розпорядженням Держкомфінпослуг від 20 липня 2004 року № 1660, передбачено здійснення одноразової пенсійної виплати адміністратором фонду на вимогу учасника фонду у разі:

- критичного стану здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо) або настання інвалідності цього учасника, підтвердженого відповідним документом органу медико-соціальної експертизи згідно із законодавством;
- якщо сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку учасника не досягає суми, достатньої для забезпечення протягом 10 років щомісячної виплати у розмірі 50% офіційно затвердженого прожиткового мінімуму, визначеного законом для непрацездатних громадян;

- виїзду учасника фонду на постійне проживання за межі України, підтвердженого документом відповідно до чинного законодавства.

Пенсійна виплата незалежно від суми облікованих на пенсійному рахунку учасника коштів здійснюється одноразово спадкоємцям учасника фонду адміністратором у випадках, передбачених законодавством. Для отримання пенсійної виплати, що здійснюється одноразово, учасник фонду, а в разі смерті учасника – його спадкоємець (спадкоємці) особисто або через уповноважену особу подає адміністратору заяву за встановленою формою та документи, які підтверджують його право на отримання цієї виплати.

**П.: Чи існують вікові обмеження для участі в НПФ?**

В.: Законом не визначено вікові обмеження, тож стати (бути) учасником НПФ людина може в будь-якому віці. Навіть будучи пенсіонером, вона може накопичувати пенсійні внески в НПФ.

**П: Коли буде запроваджене недержавне пенсійне забезпечення для працівників бюджетних установ?**

В: Відповідно до ст.6 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» юридична особа, діяльність якої фінансується за рахунок Державного бюджету України або місцевих бюджетів, має право здійснювати пенсійні внески до вже створених пенсійних фондів лише у випадках коли здійснення пенсійних внесків передбачено законами України або рішеннями відповідних місцевих рад. У зв’язку з цим запровадження недержавного пенсійного забезпечення для працівників бюджетних установ можливе при прийнятті відповідних Законів України або відповідних рішень місцевих рад та затвердженні у відповідних кошторисах бюджетних установ коштів на ці цілі.

Тобто, рішення про недержавне пенсійне забезпечення для працівників бюджетної сфери у всеукраїнському масштабі має прийняти Верховна Рада України, прийнявши відповідний Закон, або обласні, районні, міські чи

сільські ради для запровадження недержавного пенсійного забезпечення для працівників бюджетної сфери на певній території.

**П.: Чи гарантує держава рівень доходу вкладів у НПФ?**

В.: Згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» держава не несе відповідальності по зобов'язаннях НПФ, отже, не може гарантувати доходності НПФ. Єдина функція держави – нагляд і контроль за дотриманням законодавства.

**П.: Чи виплачуватимуться заощадження в НПФ паралельно з державною пенсією за віком?**

В.: Так, пенсійне законодавство передбачає функціонування в Україні трирівневої пенсійної системи, яка надає можливість формувати пенсію з кількох джерел, у тому числі з Пенсійного фонду України і НПФ **одночасно.**

**П: Чи може підприємство-вкладник НПФ сплачувати пенсійні внески працюючим пенсіонерам?**

В: Відповідно до п.5.6.2. Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» до складу валових витрат платника податку кожного звітного податкового періоду (наростаючим підсумком) включаються внески платника цього податку на недержавне пенсійне забезпечення найманої ним фізичної особи, яка сукупно не перевищує 15 відсотків від заробітної плати, нарахованої такій найманій особі або граничної суми податкової соціальної пільги протягом податкового року.

Оскільки ця норма Закону України не передбачає будь-яких обмежень для працівників, які отримують пенсію, підприємство має всі законні підстави для перерахування пенсійних внесків працюючим пенсіонерам.

**П.: Чи не станеться з накопиченнями в НПФ те саме, що із заощадженнями в Ощадбанку СРСР?**

В.: Оскільки держава не має відношення до накопичень НПФ, то ситуації, подібної до тієї, що склалася з накопиченнями в Ощадбанку СРСР, бути не може за визначенням. НПФ не може бути визнаний банкрутом, а будь-яке зниження дохідності активів НПФ призведе до швидких адекватних

заходів з боку Ради НПФ, Компанії з управління активами НПФ та державних контролюючих органів (опосередковано).

**П.: Чи є ризик, що через 25 років пенсійні заощадження не буде виплачено?**

В.: Рівень дохідності НПФ відстежується постійно. При його падінні організаціями – суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення вживаються відповідні заходи. Вкрасти пенсійні накопичення надзвичайно складно через створену систему обмежень і противаг між суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення, перехресного контролю один за одним, а також державного нагляду і контролю.

**П.: Банки є гарантами вкладів (депозитів). Яке гарантування вкладів для населення існує в НПФ?**

В.: НПФ не може гарантувати дохідність по вкладах, оскільки, по-перше, це заборонено законодавством, по-друге, НПФ працює за схемою «визначені внески» *(визначається сума внеску, а розмір накопичень залежить від тривалості накопичень, розміру страхового внеску та результатів інвестиційної діяльності КУА),* а не «визначені виплати» *(розмір виплати визначається при укладенні відповідної угоди особою з фінансовою установою).*

**П.: Як заохочувати підприємства до вступу в НПФ?**

В.: Ставши платником НПФ за своїх працівників, підприємство може вирішити певні соціальні й економічні проблеми, а саме:

– віднести суми внесків на недержавне пенсійне забезпечення на валові витрати (*на валові витрати підприємства відносяться суми пенсійних внесків у межах 15% зарплати працівника протягом кожного звітного податкового місяця, за який сплачується такий внесок, але не вище за суму місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, діючого на 1 січня звітного податкового року, помноженої на 1,4 та округленої до найближчих 10 гривень у розрахунку за такий місяць за сукупністю всіх таких внесків)*;

– реінвестувати частину пенсійних внесків у підприємство *(не більше 5% загальної вартості пенсійних активів, з дотриманням інших вимог щодо складу і структури пенсійних активів, встановлених Законом. Протягом перших п'яти років з початку заснування таких фондів – не більше 10% загальної вартості пенсійних активів);*

– закріпити цінні кадри на виробництві, запропонувавши додаткове пенсійне забезпечення як складову соціального пакету;

– підвищити соціальний авторитет підприємства;

– посилити соціальне партнерство, створити осередок взаємодії роботодавці–профспілки–працівники.

**П.: Скільки на сьогодні в Україні існує фондів і скільки учасників вони об'єднують?**

В.: Станом на 1 липня 2008 року в Україні зареєстровано (мають статус фінансових установ) – 102 недержавних пенсійних фонди, учасниками яких є близько 482 тисяч осіб.

**П.: Як оподатковується виплата пенсійних заощаджень?**

В.: Учасникові НПФ, молодшому за 70 років, оподатковується 60% суми періодичної пенсійної виплати. Для учасників, яким виповнилось 70 років, а також для інвалідів I групи пенсійні виплати не оподатковуються.

**П.: Хто може бути засновниками НПФ?**

Залежно від виду НПФ засновниками можуть бути:

– для відкритого НПФ – будь-які одна чи декілька юридичних осіб;

– для корпоративного НПФ – юридична особа-роботодавець або декілька юридичних осіб-роботодавців;

– для професійного НПФ – об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, у томі числі професійні спілки (об'єднання професійних спілок), або фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять).

**П.: Чи може НПФ гарантувати мінімальну дохідність заощаджень?**

В.: Практично, Рада НПФ може лише зобов’язати КУА забезпечити мінімальну дохідність на рівні офіційного індексу інфляції, про що зазначається в договорі про надання послуг із управління активами НПФ.

**П.: В якій валюті можна робити накопичення?**

В.: У гривнях або іншій валюті, яка повинна переводитись в активи фонду, що обліковуються в гривнях за курсом Національного банку України.

**П.: Якщо учасник НПФ звільниться з підприємства, яке здійснювало внески на його користь, або підприємство збанкрутує чи змінить власника, що станеться з пенсійними накопиченнями учасника?**

В.: Кошти, що обліковуються на персональному пенсійному рахунку учасника НПФ, є його приватною власністю, незалежно від того, хто їх сплатив у НПФ на користь цього учасника. Тобто пенсійні кошти залишаються власністю громадянина за будь-яких обставин, в тому числі в разі звільнення з підприємства, банкрутства підприємства-платника або зміни його власника. Новий власник підприємства може припинити перераховувати внески в НПФ із коштів підприємства, але він не має права претендувати на раніше сплачені пенсійні внески на користь учасника НПФ та на отриманий інвестиційний прибуток.

**П.: Чи не будуть кошти в НПФ зменшуватись від інфляції?**

Для збереження купівельної спроможності та примноження пенсійних накопичень НПФ за допомогою КУА інвестує їх у вигідні та водночас не надто ризиковані проекти і фінансові інструменти. Дохід, отриманий НПФ від такого інвестування, не обкладається податком і розподіляється між учасниками НПФ.

Тобто сам НПФ не отримує комерційної вигоди (прибутку) і не утворює дивідендів для своїх засновників.

**П.: За рахунок чого функціонує НПФ, якщо не отримує прибутку?**

В.: Безпосередньо на своє функціонування НПФ коштів не витрачає. Фонд не наймає на роботу працівників, не орендує офісне приміщення. Всіма справами НПФ займається Адміністратор НПФ – юридична особа з

відповідною ліцензією Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг (далі – Держфінпослуг) на виключний вид діяльності – адміністрування НПФ. За надання послуг з адміністрування адміністратор отримує від НПФ винагороду, граничний розмір якої визначається Держфінпослуг.

**П.: Чим безпосередньо займається Адміністратор за кошти НПФ?**

В.: Саме Адміністратор – окрема фірма – силами своїх співробітників укладає від імені НПФ усі правочини, в тому числі пенсійні контракти, веде бухгалтерський облік і звітність результатів діяльності НПФ. Адміністратор також веде персоніфікований облік пенсійних накопичень, тобто обліковує пенсійні рахунки, відкриті учасникам НПФ, і обсяг коштів, які накопичились на цих рахунках. Саме Адміністратор нараховує і виплачує пенсію учаснику НПФ, коли настає час.

Тобто всі питання взаємовідносин громадянина з НПФ, в якому він має пенсійний рахунок, слід вирішувати саме з адміністратором цього НПФ.

**П.: Як визначається обсяг винагороди Адміністратора і чи не розорить така винагорода НПФ?**

В.: Згідно із Законом кожен НПФ мусить користуватися послугами Адміністратора. Для організації та визначення умов взаємодії НПФ і Адміністратор укладають відповідний договір. Обов’язкові положення такого договору закріплені Законом. Обирає Адміністратора, який надаватиме послуги окремому НПФ, Рада цього НПФ. Вона затверджує текст договору, в якому вказується розміри винагороди останнього. Рада може розірвати договір НПФ з Адміністратором, при цьому обов’язково обравши іншого.

Винагорода Адміністратору визначається з розрахунку певних відсотків від сум, що надходять до НПФ. Обсяг такої винагороди обмежується нормативними документами Держфінпослуг:

– максимум 6% від суми пенсійних внесків – для відкритого НПФ;

– максимум 5% від суми пенсійних внесків – для корпоративного і професійного НПФ.

Винагорода Адміністратору виплачується з коштів НПФ, тому дуже важливо, щоб НПФ якомога швидше наповнювався за рахунок притоку нових вкладників і пенсійних внесків – що більше вкладників у НПФ, то меншою є питома вага видатків на діяльність Адміністратора. Тобто у збільшенні кількості вкладників зацікавлені як НПФ, так і Адміністратор.

З іншого боку, уклавши договір з конкретною ставкою винагороди Адміністратору, Рада НПФ може чітко прогнозувати бюджет фонду, зокрема його витрати, що було б неможливо, якби довелося витрачати кошти НПФ безпосередньо на його діяльність (персонал, оренда, транспорт тощо), адже відомо, що такі витрати зростають найперше, причому дуже непрогнозовано.

До того ж, один Адміністратор може надавати послуги багатьом НПФ, відповідно знижуючи тарифи на адміністрування для цих НПФ, що було б неможливо при безпосередньому фінансуванні НПФ як юридичної особи.

**П.: Як інвестуються пенсійні активи НПФ, якщо він не має персоналу?**

В.: Будь-який НПФ, відповідно до Закону, повинен укласти договори з обслуговуючими організаціями. Про одну з них йшлося вище – це Адміністратор НПФ. Іншою є компанія з управління активами (КУА) – юридична особа, що займається вкладанням пенсійних внесків у вигідні та водночас надійні проекти інвестування (цінні папери, нерухомість тощо).

В своїй діяльності КУА керується, окрім договору про управління активами, укладеного з Радою НПФ, інвестиційною декларацією – документом, що приймається Радою НПФ, реєструється Держфінпослуг і визначає основні напрями інвестиційної політики НПФ.

Один НПФ може укладати договори з кількома КУА (на відміну від Адміністратора, який може бути лише один) і, відповідно, прописувати в договорі про управління активами НПФ розподіл активів, якими може управляти кожна КУА.

Так само як і адміністратор, КУА отримує винагороду за свої послуги. Але якщо в Адміністратора це відсоток від суми пенсійних внесків, то в КУА – відсоток вартості чистих активів, що є логічним, оскільки вартість чистих активів є цілком залежною від ефективності роботи КУА. Таким чином, КУА матеріально зацікавлена у підвищенні доходності пенсійних активів НПФ.

**П.: Які граничні тарифи встановлено для винагороди КУА?**

В.: Граничні тарифи на винагороду послуг КУА визначені Державною комісією з цінних паперів і фондового ринку і становлять для НПФ будь-якого виду 4,2% чистої вартості активів НПФ на рік.

**П.: Чи є обмеження в кількості учасників для створення корпоративного НПФ?**

В.: Законодавчого обмеження не існує. Втім, є обмеження, продиктовані здоровим глуздом – якщо учасників небагато, то є сенс не створювати свій корпоративний НПФ, а приєднатись до вже створеного в якості роботодавця-платника.

**П.: Чи захищені вклади від інфляції?**

В.: Захист від інфляції пенсійних накопичень забезпечує грамотна система адміністрування фондів та управління активами.

**П.: Чи можливе банкрутство НПФ?**

В.: Теоретично таке можливо, але практично перехресні перевірки з боку суб’єктів системи недержавного пенсійного забезпечення та державних органів нагляду і контролю, а також матеріальна зацікавленість КУА у збільшенні інвестиційного доходу мінімізують можливість різкого і неконтрольованого падіння дохідності активів НПФ. Крім того, законодавчо заборонено порушувати юридичну процедуру банкрутства НПФ.

**П.: Чи виплачуються винагороди Раді фонду?**

В.: Адміністратор може виплачувати певну винагороду членам ради НПФ, але це питання має вирішуватися в індивідуальному порядку між Радою та адміністратором.

**П.: Чи існує закордонний досвід у сфері недержавного пенсійного забезпечення?**

В.: Авангардом запровадження НПФ у світі є Чилі, де діючі з 80-х років XX сторіччя НПФ охоплюють майже все працююче населення країни. Чилійській досвід перейняли деякі країни СНД і Центральної Європи, зокрема, Україна, Казахстан, Польща й Угорщина. В Росії недержавне пенсійне забезпечення розвивається переважно в напрямі створення великих корпоративних НПФ.

В деяких країнах світу активи НПФ становлять значну частку валового внутрішнього продукту.

**П.: Чи передбачена участь працівників бюджетної сфери в НПФ?**

В.: На сьогодні можливою є лише особиста участь працівників такої категорії в НПФ, окрім випадків, коли фінансування в НПФ передбачене місцевим, обласним або державним бюджетом. Приміром, рішенням Одеської обласної ради від 29.02.08 №468-V затверджено обласну цільову програму недержавного (додаткового) пенсійного забезпечення працівників бюджетної сфери обласного підпорядкування та посадових осіб місцевого самоврядування на 2008–2017 роки.

**П.: Що таке довічна пенсія?**

В.: Довічна пенсія – це пенсійний продукт, виплату якого здійснюють «лайфові» страхові компанії на основі договору про страхування довічної пенсії (ануїтету) за рахунок накопичених коштів учасником НПФ. Такий договір укладається між учасником НПФ і страховою організацією після настання пенсійного віку, визначеного такою особою.

**П.: Чи можуть приватні підприємці брати участь у НПФ?**

В.: Якщо приватний підприємець є роботодавцем, він може приєднатись до вже створеного корпоративного НПФ. В іншому випадку, від може укласти пенсійний контракт із відкритим НПФ як платник-учасник.

**П.: Якщо учасник НПФ призупиняє внесення на особистий рахунок коштів, чи повинен він вийти з НПФ?**

В.: Ні, просто інвестиційний дохід йому буде нараховуватись на залишок сплачених раніше коштів до НПФ, що, певна річ, зменшить суму майбутньої пенсії.

**П.: Чи можна змінити НПФ у процесі накопичення коштів?**

В.: Так, це можливо. Якщо учасник НПФ хоче змінити НПФ, він подає до Адміністратора свого НПФ відповідну заяву. За переведення накопичених коштів із одного НПФ учасник має сплатити до 50 гривень.

**П.: Чим відрізняється пенсійний депозитний рахунок у банку від пенсійного рахунку в НПФ?**

В.: Пенсійний вклад у банку має обмеження щодо розміру доходу, які обумовлюються в договорі про відкриття депозитного пенсійного рахунку, а в НПФ інвестиційний дохід не обмежується. З іншого боку, банк може гарантувати дохідність, а НПФ це робити забороняється законом.

**П.: У чому докорінна відмінність схеми роботи НПФ від схеми «фінансова піраміда»?**

В.: Фінансова піраміда працює таким чином: найперші її учасники отримують прибутки за рахунок нових учасників, тож вона здатна генерувати прибуток для них лише за умови, що кількість нових учасників перевищує кількість старих. Коли нових учасників піраміди стає менше, ніж споживачів прибутку – старих учасників, фінансова піраміда руйнується, старі учасники не отримують прибутку, а нові – залишаються у збитку.

НПФ наповнюється за рахунок вкладників (учасників), які самі є споживачами прибутку (внесків + інвестиційний дохід), але в майбутньому. Тобто учасник НПФ забезпечує лише власний прибуток і не залежить від притоку нових учасників до системи.

**П.: Які існують підстави для отримання пенсії з НПФ?**

В.: Передбачено такі підстави для отримання пенсійних виплат – досягнення визначеного особою пенсійного віку (цей вік не може більше ніж на 10 років бути меншим або більшим за загальновстановлений пенсійний вік, визначений законодавством); виїзд на постійне місце проживання за межі

України, медично підтверджений критичний стан здоров'я чи смерть учасника НПФ (гроші отримують спадкоємці). Причому в останніх трьох випадках усі пенсійні накопичення виплачуються одноразовою виплатою, а в першому – можливі періодичні виплати з НПФ протягом визначеного строку (з НПФ у такому випадку укладається договір про пенсію на визначений строк) або переведення пенсійних накопичень у страхову компанію шляхом укладання договору страхування довічної пенсії.

**П.: Чи закладається в розрахунок інвестиційного доходу інфляція?**

В.: Так, при розрахунку приросту пенсійних активів закладається певний відсоток інфляції, тож зазвичай прогнози подаються вже з її урахуванням.

**П.: Чи можна накопичувати пенсію не собі, а іншим особам (наприклад. дітям)?**

В.: Так, накопичення на користь інших осіб цілком можливе. При цьому, якщо внески робляться вкладником, що знаходиться в першій лінії споріднення (батьки, діти, подружжя) з особою, на користь якої робляться внески (учасником), такі внески навіть не обкладаються податком у межах соціальної податкової пільги. Якщо ж такого споріднення немає, з внесків відраховується податок на доходи фізичних осіб у розмірі 15%.

**П.: На яких засадах ґрунтується система недержавного пенсійного забезпечення?**

В.: Основними є такі принципи:

– заінтересованості та добровільної участі громадян у НПЗ;

– законодавчого забезпечення умов НПЗ, державного регулювання діяльності з НПЗ та нагляду за його здійсненням, відповідальності суб'єктів НПЗ за порушення норм законодавства (для запобігання зловживань і махінацій);

– добровільності створення недержавних пенсійних фондів та участі в них платників внесків;

– рівноправності всіх учасників НПФ;

– економічної заінтересованості роботодавців у здійсненні внесків на користь своїх працівників, тобто податкові пільги;

– розмежування та відокремлення активів НПФ від активів його засновників, роботодавців-платників та обслуговуючих організацій;

– визначення розміру пенсійної виплати залежно від суми, що обліковується на індивідуальному пенсійному рахунку;

– цільового та ефективного використання пенсійних внесків.

**П.: Як розрахувати, яку пенсію я отримаю в майбутньому?**

В.: Для відповіді на це питання необхідно вказати такі параметри:

– термін накопичення;

– розмір внеску за певний період (найчастіше за місяць);

– інвестиційний дохід, що передбачається (з урахуванням інфляції).

Наприклад, громадянин накопичував у НПФ пенсію протягом **20 років** і вносив щомісяця **100 грн.**, отримуючи інвестиційний дохід (мінус інфляція) в **25% річних.** За допомогою математичних обчислень (для цього використовується нескладна програма) отримаємо суму пенсійних накопичень через 20 років у розмірі **355 369,99 грн.** Причому, при отриманні пенсії на визначений строк на залишок коштів на індивідуальному пенсійному рахунку буде також нараховуватись інвестиційний дохід. Тож, якщо громадянин обере, приміром. термін виплат з НПФ – **15 років** і періодичністю раз на місяць, то сума першої виплати становитиме **1 974,28 грн.**, а сума останньої – **43 795,89 грн.** (дані розрахунки є теоретичними і не можуть використовуватись як підстава для практичних дій).

**П.: Як оподатковуються внески роботодавців на користь працівників?**

В.: Пенсійні внески не відносяться до Фонду оплати праці (ФОП) та не обкладаються внесками до фондів соціального страхування. Внески в НПФ відносяться до валових витрат за умови, що розмір внесків не перевищує 15% від ФОП найманої особи та щорічний внесок не перевищує розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, помноженого на 12

і на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (у 2008 році ця сума становила 7 800 грн.). Пенсійні внески підприємства не обкладаються податком з доходів фізичних осіб і з них не утримуються внески в фонди соціального страхування.

**П.: Як оподатковуються внески учасників НПФ на власну користь?**

В.: Фізична особа, що сплачує внески за себе, має право на отримання пільги щодо сплаченого податку на прибуток, тобто на щорічне повернення переплаченого податку на прибуток. Базу оподаткування вкладника-учасника буде зменшено на суму його внеску до НПФ за рік. Але повернення переплаченого податку здійснюватиметься лише з суми внесків до НПФ, що не перевищують протягом року прожиткового мінімуму для працездатної особи, помноженого на 12 і на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень. Усі внески, що перевищують дані суму, обкладаються податком у розмірі 15%.

**Стислий словник термінів з недержавного пенсійного забезпечення**

**адміністратор недержавного пенсійного фонду** – юридична особа, що здійснює адміністрування недержавних пенсійних фондів згідно із законодавством України.

**ануїтет** – періодичні пенсійні виплати, які здійснюються з установленими інтервалами часу до того моменту, поки не настане певна подія, визначена у відповідному договорі.

**відкритий пенсійний фонд** – недержавний пенсійний фонд, учасниками якого можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи.

**вкладник недержавного пенсійного фонду** – особа, яка сплачує пенсійні внески на користь учасника шляхом перерахування коштів до недержавного пенсійного фонду відповідно до умов пенсійного контракту.

**власний капітал** – різниця між сукупною вартістю активів юридичної особи та вартістю її зобов'язань перед третіми особами.

**діяльність з недержавного пенсійного забезпечення** – сукупність організаційних, юридичних та інших передбачених законодавством дій, спрямованих на здійснення недержавного пенсійного забезпечення фізичних осіб.

**діяльність з управління активами** – професійна діяльність, визначена законодавством про цінні папери та фондовий ринок; ефективність діяльності з управління активами спрямована на приріст активів пенсійного фонду, отже і майбутньої пенсії, та на захист пенсійних коштів від інфляції.

**довічна пенсія (довічний ануїтет)** – пенсійні виплати, які здійснюються страховою організацією на підставі договору страхування довічної пенсії протягом життя фізичної особи періодично після досягнення нею пенсійного віку відповідно до законодавства про страхування.

**зберігач пенсійного фонду** – банк, який провадить депозитарну діяльність зберігача цінних паперів згідно із законодавством України та має спеціальну ліцензію на провадження діяльності зберігача.

**інвестиційна декларація** – документ, який визначає інвестиційну політику недержавного пенсійного фонду, основні напрями та обмеження інвестування активів недержавних пенсійних фондів.

**індивідуальний пенсійний рахунок** – персоніфікований рахунок учасника пенсійного фонду, який ведеться в системі персоніфікованого обліку з метою обліку накопичених на користь учасника пенсійних коштів.

**компанія з управління активами** – юридична особа, яка провадить професійну діяльність з управління активами на підставі відповідної ліцензії на провадження такої діяльності.

**корпоративний пенсійний фонд** – недержавний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа-роботодавець або декілька юридичних осіб-роботодавців та до якого можуть приєднуватися роботодавці-платники. Учасниками цього фонду можуть бути виключно фізичні особи, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцями-засновниками та роботодавцями – платниками цього фонду.

**недержавний пенсійний фонд** (далі – пенсійний фонд) – юридична особа, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному порядку.

**одноразова пенсійна виплата** – пенсійна виплата, що здійснюється учаснику фонду або його спадкоємцям одноразово в такому порядку та у випадках:

– медично підтверджений критичний стан здоров'я;

– виїзд на ПМП за кордон;

– коли накопичена сума коштів на дату настання пенсійного віку учасника не досягає суми, достатньої для забезпечення протягом 10 років щомісячної виплати у розмірі 50% офіційно затвердженого прожиткового мінімуму, визначеного законом для непрацездатних громадян;

– смерті учасника НПФ (виплату отримують його спадкоємці відповідно до законодавства).

**пенсійна виплата** – грошова виплата учаснику недержавного пенсійного фонду або його спадкоємцям, що здійснюється за рахунок накопичених у недержавному пенсійному фонді та облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку коштів у випадках, передбачених законодавчо при настанні пенсійних підстав.

**пенсійна схема** – документ, який визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду.

**пенсійний контракт** – договір між пенсійним фондом та його вкладником, згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника (учасників) фонду за визначеною пенсійною схемою; пенсійний контракт укладається адміністратором НПФ від імені фонду.

**пенсійні активи** – активи пенсійного фонду, страхової організації, банківської установи, сформовані відповідно до вимог Закону, за рахунок

яких здійснюються пенсійні виплати; також можуть складатись з цінних паперів, банківських металів, нерухомості тощо.

**пенсійні кошти** – сума зобов'язань у грошовому виразі пенсійного фонду перед його учасниками, страхової організації перед застрахованими особами згідно з договорами страхування довічної пенсії або банківської установи перед вкладниками, які відкрили пенсійні депозитні рахунки. Пенсійні кошти належать учаснику на праві приватної власності.

**пенсія на визначений строк** – пенсійні виплати, що здійснюються періодично протягом визначеного строку в порядку та у випадках, визначених законодавчо.

**персоніфікований облік** – збирання, оброблення, систематизація та зберігання передбаченої законодавством про пенсійне забезпечення інформації про учасників недержавного пенсійного забезпечення, відомостей про визначення їх прав на пенсійні виплати за рахунок коштів, накопичених на їх користь, а також для обчислення розміру цих виплат.

**пов'язана особа юридичної особи:**

– юридична особа, що здійснює контроль за відповідною юридичною особою або контролюється відповідною юридичною особою, чи перебуває під спільним контролем з такою юридичною особою.

– фізична особа або члени її сім'ї, які здійснюють контроль за відповідною юридичною особою (членами сім'ї фізичної особи вважаються її чоловік (дружина), діти або батьки як фізичної особи, так і її чоловіка (дружини), а також чоловіка (дружини) будь-кого з дітей або батьків фізичної особи).

– посадова особа відповідної юридичної особи, яка уповноважена виконувати від імені такої юридичної особи юридичні дії, спрямовані на встановлення, зміну або припинення правових відносин, а також члени сім'ї такої посадової особи.

**професійний пенсійний фонд** – НПФ, засновником (засновниками) якого можуть бути об’єднання юридичних осіб-роботодавців, об’єднання

фізичних осіб, включаючи професійні спілки (об’єднання професійних спілок), або фізичні особи, пов’язані за родом їх професійної діяльності (занять). Учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, пов’язані за родом їх професійної діяльності (занять), визначеної у статуті фонду.

**резервний фонд** – фонд грошових коштів, створений відповідно до законів України, що регулюють діяльність господарських товариств, адміністратором, компанією з управління активами з метою відшкодування можливих збитків учасників пенсійних фондів унаслідок неналежного виконання зобов'язань перед ними або порушення законодавства відповідними суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення.

**роботодавець** – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

**роботодавець – платник корпоративного пенсійного фонду** – роботодавець, який визнає статут уже створеного корпоративного пенсійного фонду, виявив бажання перераховувати кошти на користь своїх працівників до такого фонду на підставі договору, укладеного ним з радою цього пенсійного фонду.

**саморегулівна організація адміністраторів недержавних пенсійних фондів** – неприбуткова організація (непідприємницьке товариство), що створюється з метою встановлення професійних стандартів діяльності з адміністрування недержавних пенсійних фондів, захисту та представлення інтересів своїх членів, а також учасників недержавних пенсійних фондів.

**страхова організація** – страховик, який отримав ліцензію на страхування життя.

**учасник недержавного пенсійного забезпечення** – фізична особа, на користь якої сплачуються пенсійні внески до пенсійного фонду, страхової організації або на пенсійний депозитний рахунок до банківської установи і

яка має право на недержавне пенсійне забезпечення на умовах і в порядку, визначених пенсійним контрактом, договором страхування або договором про відкриття пенсійного депозитного рахунку.

**учасник недержавного пенсійного фонду –** фізична особа, на користь якої сплачуються пенсійні внески до недержавного пенсійного фонду.

**чиста вартість одиниці пенсійних внесків** – розрахункова вартість одиниці пенсійних внесків, що визначається шляхом ділення чистої вартості активів пенсійного фонду на загальну кількість одиниць пенсійних внесків на день підрахунку. Чиста вартість одиниці пенсійних внесків на день надходження першого пенсійного внеску до пенсійного фонду встановлюється у розмірі однієї гривні.

**чиста вартість активів пенсійного фонду** – різниця між вартістю активів пенсійного фонду на день проведення підрахунку та загальною сумою зобов'язань пенсійного фонду, що підлягають виконанню на день проведення підрахунку.