

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КВАС ВІКТОР ОЛЕКСІЙОВИЧ

УДК 368.914.2/.4:330.342(477)(043)

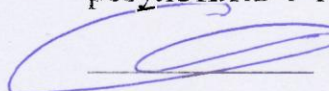
ДИСЕРТАЦІЯ

**ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ**

051 – Економіка
05 – Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

 В. О. Квас

Науковий керівник: Олешко Анна Анатоліївна, доктор економічних наук,
професор

Київ-2025

АНОТАЦІЯ

Квас В. О. Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 – Економіка. Київський національний університет технологій та дизайну, Київ, 2025.

Дисертаційна робота є комплексним дослідженням формування та розвитку економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) в умовах трансформаційної системи України. Актуальність теми зумовлена демографічними викликами, фінансовою нестабільністю та воєнними ризиками, що потребують посилення соціального захисту населення та зменшення навантаження на солідарну систему пенсійного забезпечення.

Економічний механізм НПЗ розглянуто як цілісну систему, що охоплює державне регулювання та нагляд, діяльність недержавних пенсійних фондів (НПФ), участь роботодавців і громадян, використання інвестиційних інструментів та гарантії захисту прав вкладників. Обґрунтовано роль державних органів у забезпеченні прозорості й стабільності функціонування фондів, значення корпоративних програм як прояву соціальної відповідальності бізнесу та необхідність цифровізації для підвищення ефективності й довіри до системи.

У дисертаційній роботі визначено ключові умови результативної діяльності НПФ у трансформаційній системі України, зокрема чітку взаємодію адміністратора, компанії з управління активами та банку-зберігача, а також регламентування прав і обов'язків усіх учасників. Доведено, що формування пенсійних резервів за рахунок внесків роботодавців і громадян, інвестиційних доходів та цільових надходжень є базою стабільності системи. Наголошено, що корпоративні пенсійні програми забезпечують індивідуалізацію виплат, законність використання коштів і прозорість відносин між фондом,

роботодавцем і працівниками, що формує довгострокову ефективність і стійкість недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Недержавні пенсійні фонди визначено як ключові фінансові інститути, здатні акумулювати довгострокові ресурси, забезпечувати додаткові пенсійні виплати та підтримувати макроекономічну стабільність. У дисертації узагальнено теоретичні підходи, здійснено аналіз сучасного стану НПФ в Україні, оцінено їх соціальну й інвестиційну функції, а також визначено перспективи розвитку економічного механізму НПЗ із урахуванням міжнародного досвіду. Доведено, що НПФ виконують багатофункціональні соціально-економічні завдання, підтримуючи рівень життя пенсіонерів і сприяючи стабільності державних фінансів.

У дисертаційній роботі визначено основні принципи функціонування НПФ, до яких належать відкритість, збереження вкладень, оперативність та кооперативність, що сприяють формуванню довіри учасників системи та прозорості діяльності фондів. Досліджено наукові підходи до оцінки надійності та ефективності НПФ, зокрема акцент на управлінні активами та ролі НПФ як інституційного інвестора.

Обґрунтовано, що ефективність діяльності НПФ забезпечується через застосування комплексного механізму управління, який включає планування, організацію, мотивацію та контроль, а також впровадження інноваційних цифрових технологій, мобільних додатків та аналітичних сервісів, що підвищують фінансову грамотність населення, залученість громадян та ефективність інвестування пенсійних коштів.

У дисертаційній роботі визначено типологію НПФ в Україні: відкриті, корпоративні та професійні фонди. Показано, що відкриті фонди домінують за кількістю учасників і обсягами активів, а корпоративні та професійні фонди орієнтовані на специфічні групи учасників. На основі аналізу діяльності провідних фондів, таких як «ОТП Пенсія», «Династія» та «Соціальний стандарт», доведено наявність позитивної динаміки чистої вартості активів і рівня доходності, що свідчить про ефективні стратегії управління активами.

Одночасно встановлено приклади неефективних інвестиційних стратегій, що підкреслює необхідність удосконалення управління активами та підвищення професійного рівня учасників ринку.

Діяльність недержавних пенсійних фондів в Україні значною мірою визначається впливом макроекономічних чинників та кризових умов. Водночас дослідження показало, що окремі НПФ демонструють високу адаптивність, що проявляється у здатності оперативно коригувати інвестиційні стратегії, оптимізувати структуру активів та підтримувати позитивну динаміку накопичень учасників навіть у складних економічних умовах.

Виявлено низку ключових викликів, що стримують розвиток системи НПФ в Україні. Серед них: низький рівень фінансової грамотності населення, що обмежує розуміння переваг накопичувального пенсійного забезпечення; недовіра до фінансових інституцій, яка впливає на готовність громадян робити внески; обмежена державна підтримка та відсутність ефективних стимулів для роботодавців щодо запровадження корпоративних пенсійних програм. Вказані чинники створюють бар'єри для широкого охоплення населення накопичувальною системою та потребують системних заходів зі сторони держави та фінансових регуляторів.

Доведено, що впровадження НПЗ є особливо актуальним на тлі старіння населення та дефіциту солідарного рівня пенсійного забезпечення, оскільки система урізноманітнює джерела пенсійних виплат і створює передумови для довгострокової фінансової стабільності пенсійної системи України.

На теоретичному та практичному рівні проаналізовано зарубіжний досвід функціонування НПЗ у Нідерландах, Німеччині, Швеції, Австралії, Великобританії та інших країнах. Доведено, що найбільш ефективними є комбіновані моделі, які поєднують солідарну та накопичувальну складові. Запропоновано адаптацію цих практик для України, включно з податковими пільгами та розширенням інвестиційних можливостей на міжнародні ринки.

Наукова новизна дисертації полягає у дослідженні, аналізі та розробці потенціалу цифровізації недержавних пенсійних фондів в Україні та обґрунтуванні доцільності впровадження мобільних додатків для управління пенсійними накопиченнями. Показано, що цифрові сервіси підвищують доступність послуг, забезпечують оперативний доступ до інформації про стан рахунків, сприяють більш активній участі громадян у плануванні власної пенсії, автоматизують ключові операційні процеси фондів, зменшують навантаження на адміністративний персонал та підвищують ефективність управління активами.

На практичному рівні доведено, що реалізація запропонованих підходів підвищує залученість нових учасників і ефективність управління пенсійними активами. Проведені розрахунки підтвердили економічну доцільність мобільного додатку, зокрема визначено період його окупності. Аналіз витрат на етапи дослідження, розробки, тестування, релізу та підтримки показав, що створення якісного рішення для користувачів може швидко окупитися за умови активного використання додатку.

Проведене ранжування дозволило визначити найбільш вигідні НПФ за показниками фінансової стійкості, доходності та рівня ризику, що надає підстави обґрунтовано обирати установу для накопичувального пенсійного забезпечення. Результати ранжування відображають рівень конкуренції серед фондів, ефективність їх управлінських та інвестиційних практик і свідчать про довіру до системи.

Запропоновано комплекс заходів, що поєднує міжнародний досвід, цифрові технології та стимулюючі механізми, який сприяє зміцненню ролі НПФ у забезпеченні фінансової стабільності та соціального захисту громадян України.

На практичному рівні у дисертації впроваджені: удосконалення системи недержавного пенсійного забезпечення України в умовах воєнного стану шляхом розробки інвестиційного інструментарію накопичення, розподілу та інвестування пенсійних накопичень для забезпечення високого рівня

прибутковості пенсійних активів, використання фінансових інструментів вкладення коштів, механізмів отримання учасниками НПФ інвестиційного доходу з можливістю інвестувати пенсійні накопичення після досягнення страховою особою пенсійного віку (довідка Професійного пенсійного фонду Незалежної галузевої професійної спілки енергетиків України № 2-01/25 від 24.01.2025);

заходи щодо залучення стейкхолдерів, некомерційних громадських організацій та бізнесу до розбудови системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні та при формуванні обґрунтованих пропозицій для зацікавлених сторін в частині забезпечення стійкого функціонування суб'єктів накопичувальної пенсійної системи, платоспроможності і ліквідності недержавних пенсійних фондів, а також при провадженні просвітницької діяльності серед молоді (довідка Громадської організації «Світле майбутнє громади» № 7-25 від 17.07.2025);

заходи, спрямовані застосування економічних стимулів залучення працівників до накопичувального пенсійного забезпечення. Здобувачем проведені аналітичні розрахунки доходів і витрат участі працівників у недержавних пенсійних фондах задля пенсійного забезпечення та гарантування достатнього для якісного життя доходу, а також страхування від ризиків протягом трудового життя і в старості (довідка ТОВ «КУА «Реноме – 2008» № 05-05/481 від 26.03.2025).

Ключові слова: економічний механізм, недержавні пенсійні фонди, недержавне пенсійне забезпечення, пенсійна система, страхування, страховий ринок, пенсія, соціальна ефективність, фінансова інклюзія, соціальний захист, люди похилого віку, довголіття, цифровізація, економіка України.

ABSTRACT

Kvas V. O. The economic mechanism of non-state pension provision in a transformational economy. – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 051 – Economics. Kyiv National University of Technologies and Design, Kyiv, 2025.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of the formation and development of the economic mechanism of non-state pension provision (NPF) in the conditions of the transformational economy of Ukraine. The relevance of the topic is due to demographic challenges, financial instability and war risks, which require strengthening social protection of the population and reducing the burden on the solidarity pension system.

The economic mechanism of the NPF is considered as a holistic system that includes state regulation, the activities of non-state pension funds (NPF), the participation of employers and citizens, the use of investment instruments and guarantees for the protection of depositors' rights. The role of state bodies in ensuring the transparency and stability of the functioning of funds, the importance of corporate programs as a manifestation of the social responsibility of business and the need for digitalization to increase the efficiency and trust in the system are substantiated.

The work identifies key conditions for the effective operation of the NPF in the transformational economy, in particular, clear interaction between the administrator, asset management company and depository bank, as well as regulation of the rights and obligations of all participants. It is proven that the formation of pension reserves at the expense of contributions from employers and citizens, investment income and target revenues is the basis of the stability of the system. It is emphasized that corporate pension programs ensure the

individualization of payments, the legality of the use of funds and the transparency of relations between the fund, employer and employees, which forms the long-term effectiveness and sustainability of non-state pension provision in Ukraine.

Non-state pension funds are identified as key financial institutions capable of accumulating long-term resources, providing additional pension payments and maintaining macroeconomic stability. The dissertation summarizes theoretical approaches, analyzes the current state of non-state pension funds in Ukraine, assesses their social and investment functions, and also identifies the prospects for the development of the economic mechanism of the non-state pension fund, taking into account international experience. It is proven that non-state pension funds perform multifunctional socio-economic tasks, supporting the standard of living of pensioners and contributing to the stability of public finances.

The dissertation identifies the main principles of NPF functioning, which include openness, preservation of investments, efficiency and cooperation, which contribute to the formation of trust among system participants and transparency of fund activities. Scientific approaches to assessing the reliability and effectiveness of NPFs are investigated, in particular, the emphasis on asset management and the role of NPFs as institutional investors.

It is substantiated that the effectiveness of NPF activities is ensured through the use of a comprehensive management mechanism, which includes planning, organization, motivation and control, as well as the implementation of innovative digital technologies, mobile applications and analytical services that increase the financial literacy of the population, citizen involvement and the effectiveness of investing pension funds.

The dissertation identifies the typology of NPFs in Ukraine: open, corporate and professional funds. It is shown that open funds dominate in terms of the number of participants and the volume of assets, while corporate and professional funds are focused on specific groups of participants. Based on the analysis of the activities of leading funds, such as OTP Pension, Dynasty, and Social Standard, the positive dynamics of net asset value and profitability are proven, which indicates effective

asset management strategies. At the same time, examples of ineffective investment strategies are identified, which emphasizes the need to improve asset management and increase the professional level of market participants.

The activities of non-state pension funds in Ukraine are largely determined by the influence of macroeconomic factors and crisis conditions. At the same time, the study showed that individual NPFs demonstrate high adaptability, which is manifested in the ability to promptly adjust investment strategies, optimize the asset structure and maintain positive dynamics of participants' savings even in difficult economic conditions.

A number of key challenges were identified that hinder the development of the NPF system in Ukraine. Among them: the low level of financial literacy of the population, which limits the understanding of the benefits of funded pension provision; distrust of financial institutions, which affects the willingness of citizens to make contributions; limited state support and the lack of effective incentives for employers to introduce corporate pension programs. These factors create barriers to wide coverage of the population by the funded system and require systemic measures from the state and financial regulators.

It is proven that the implementation of the NPZ is especially relevant against the backdrop of population aging and the deficit of the solidarity level of pension provision, since the system diversifies the sources of pension payments and creates the prerequisites for the long-term financial stability of the pension system of Ukraine.

At the theoretical and practical level, the foreign experience of the NPZ operation in the Netherlands, Germany, Sweden, Australia, Great Britain and other countries is analyzed. It is proven that the most effective are combined models that combine the solidarity and accumulative components. The adaptation of these practices for Ukraine is proposed, including tax benefits and expanding investment opportunities in international markets.

The scientific novelty of the dissertation lies in the study, analysis and development of the potential for digitalization of non-state pension funds in Ukraine

and the justification of the feasibility of implementing mobile applications for managing pension savings. It is shown that digital services increase the availability of services, provide prompt access to information about the status of accounts, promote more active participation of citizens in planning their own pension, automate key operational processes of funds, reduce the burden on administrative staff and increase the efficiency of asset management.

At a practical level, it has been proven that the implementation of the proposed approaches increases the involvement of new participants and the efficiency of pension asset management. The calculations confirmed the economic feasibility of the mobile application, in particular, its payback period was determined. An analysis of the costs of the research, development, testing, release and support stages showed that creating a quality solution for users can quickly pay off if the application is actively used.

The ranking made it possible to determine the most profitable NPFs in terms of financial stability, profitability and risk level, which provided grounds for a well-founded choice of an institution for accumulative pension provision. The ranking results reflect the level of competition among funds, the effectiveness of their management and investment practices and indicate trust in the system.

A set of measures combining international experience, digital technologies and incentive mechanisms is proposed, which contributes to strengthening the role of non-state pension funds in ensuring financial stability and social protection of citizens of Ukraine.

On a practical level, the dissertation introduces: improvements to Ukraine's non-state pension system under martial law through the development of investment instruments for the accumulation, distribution, and investment of pension savings to ensure a high level of return on pension assets; the use of financial instruments for investing funds; mechanisms for NPF participants to receive investment income with the possibility of investing pension savings after the insured person reaches retirement age (reference from the Professional Pension Fund of the Independent

Industry Professional Union of Energy Workers of Ukraine No. 2-01/25 dated 24.01.2025);

measures to involve stakeholders, non-profit public organizations, and businesses in the development of a non-state pension system in Ukraine and in the formation of reasonable proposals for interested parties regarding the sustainable functioning of entities in the accumulative pension system, solvency and liquidity of non-state pension funds, as well as in conducting educational activities among young people (reference from the public organization “Bright Future of Ukraine” No. 7-25 dated July 17, 2025);

measures aimed at applying economic incentives to attract employees to accumulative pension provision. The applicant has conducted analytical calculations of the benefits and costs of employee participation in non-state pension funds for pension provision and ensuring sufficient income for a quality life, as well as insurance against risks during working life and in old age (reference from Renome-2008 Asset Management Company LLC No. 05-05/481 dated March 26, 2025).

Keywords: economic mechanism, non-state pension funds, non-state pension provision, pension system, insurance, insurance market, pension, social performance, financial inclusion, social protection, elderly people, longevity, digitalization, Ukrainian economy.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

1. Олешко А. А., Будякова О. Ю., Квас В. О. Регулююча роль держави у відновленні національної економіки. *Економіка та держава*. 2022. № 8. С. 15-18. DOI: [10.32702/2306-6806.2022.8.15](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.8.15) (0,5 друк. арк.). *Особистий внесок автора: запропоновано впровадження моделі державного регулювання, що ґрунтується на імперативах активної регулюючої ролі держави в економічних процесах* (0,2 друк. арк.). <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20334>
2. Квас В. О., Будякова О. Ю., Романчук М. В. Сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. 2023. № 10 (78). С. 108-115. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9329> (0,6 друк. арк.). *Особистий внесок автора: розроблено схему учасників недержавного пенсійного забезпечення в Україні* (0,2 друк. арк.). <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25491>
3. Квас В. О., Олешко А. А. Теоретичне обґрунтування удосконалення і розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 16. С. 74-78. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.16.74> (0,5 друк. арк.). *Особистий внесок автора: визначено переваги і недоліки функціонування недержавних пенсійних фондів з урахуванням кращих пенсійних політик розвинених країн.* (0,2 друк. арк.).
4. Квас В. О., Олешко А. А. Антикризове управління недержавними пенсійними фондами. *Ефективна економіка*. 2025. № 8. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.40> (0,4 друк. арк.). *Особистий внесок автора: запропоновано антикризове управління системою пенсійного забезпечення на макро та мікроекономічному рівні* (0,2 друк. арк.).

5. Квас В. О., Олешко А. А. Впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України. *Грааль науки*. 2025. № 56. С. 52-56. DOI 10.36074/grail-of-science.19.09.2025.005 (0,3 друк. арк.). *Особистий внесок автора: обґрунтовано впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці України* (0,2 друк. арк.). URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/2818>

Опубліковані праці апробаційного характеру

6. Будякова О., Квас В. Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації*: тези доповідей IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, КНУТД, 7 жовт. 2022 р. С. 55-56. (0,2 друк. арк.). *Особистий внесок автора: визначено роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України* (0,1 друк. арк.). URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20212>

7. Квас В. О. Пенсійна реформа як фінансовий інструмент досягнення сталого розвитку України в умовах трансформаційної економіки. *Фінансові інструменти сталого розвитку держави в умовах системної економічної трансформації*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький – м. Херсон, Херсон : Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 14 черв. 2023 р. С. 26-28. (0,1 друк. арк.). URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25768>

8. Квас В. О., Будякова О. Ю. Міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів. *Пріоритети розвитку фінансів, менеджменту та маркетингу: традиції, моделі, перспективи*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 25 травн. 2023 р. С. 174-178. (0,2 друк. арк.). *Особистий внесок автора: досліджено міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів та нові*

можливості впровадження трирівневої пенсійної системи (0,1 друк. арк.).

URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25777>

9. Квас В. О. Основні ризики пенсійної системи. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації Глобальних цілей сталого розвитку*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Київ, КНУТД, 23 квіт. 2024 р. С. 177-180. (0,2 друк. арк.).

URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/26998>

10. Квас В. О. Розвиток недержавних пенсійних фондів в умовах повоєнного відновлення України. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації*: тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, КНУТД, 4 жовт. 2024 р. С. 70-71. (0,1 друк. арк.).

URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/29678/1/1_%D0%97%D0%90%D0%9C.%202091%20%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_05.12.2024%20%281%29-2-70-71.pdf

11. Квас В. О. Правове регулювання системи недержавного пенсійного забезпечення в контексті повоєнного відновлення України. *Проблеми реалізації прав, свобод і законних інтересів суб'єктів права в Україні* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., К.: КНУТД, 8 жовт. 2024 р. С. 182-185. (0,1 друк. арк.).

URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/28349/1/PRPSZISPU_2024_P182-185.pdf

12. Квас В. О. Впровадження механізму недержавних пенсійних фондів в трансформаційній економіці. *Формування новітньої парадигми управління публічними та приватними фінансами в Україні* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф., м. Хмельницький – м. Херсон. Херсон : Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С., 10 груд. 2024 р. С. 224-227. (0,1 друк. арк.). URL: <https://kntu.net.ua/ukr/content/download/119738/670081/file/>

13. Олешко А. А., Квас В. О. Недержавне пенсійне забезпечення та макроекономічна стабільність. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку*: матеріали VI

Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Київ, КНУТД, 29 квіт. 2025 р. С. 284-285 (0,2 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено перспективи розвитку НПФ для макроекономічної стабільності (0,1 друк. арк.)*

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	17
ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	29
1.1. Теоретичне обґрунтування системи недержавного пенсійного забезпечення.....	29
1.2. Цілі, завдання, принципи та функції недержавних пенсійних фондів.....	62
1.3. Методичні підходи до формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення.....	95
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	131
2.1. Система управління пенсійним забезпеченням держави.....	131
2.2. Оцінка діяльності недержавних пенсійних фондів України.....	147
2.3. Аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні.....	171
Висновки до розділу 2.....	189
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	192
3.1. Передові практики впровадження недержавного пенсійного забезпечення.....	192
3.2. Методичні підходи до формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні	225

3.3. Перспективи впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці та його ефективність.....	270
Висновки до розділу 3.....	286
ВИСНОВКИ.....	289
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	296
ДОДАТКИ.....	313

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

НПЗ – недержавне пенсійне забезпечення

НПФ – недержавні пенсійні фонди

ПФУ – пенсійний фонд України

ВВП – валовий внутрішній продукт

НКЦПФР – Національна комісія з цінних паперів на фондового ринку

НБУ – Національний банк України

ФОП – Фізична особа-підприємець

КК – керуюча компанія

РППЗ – резерви покриття пенсійних зобов'язань

СР – страховий резерв

КНПФ НБУ – Корпоративний пенсійний фонд НБУ

ЧВА – Чистої Вартості Активів

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

КУА – компанія з управління активами

ПМ – прожитковий мінімум

КНУТД – Київський національний університет технологій та дизайну

ЄС – Європейський Союз

ОЕСР – Організація економічного співробітництва і розвитку (Organisation for Economic Cooperation and Development)

МВФ – Міжнародний валютний фонд

БПП – багатосторонні пенсійні плани

ЧВА – чиста вартість активів пенсійного фонду

ОПА – одиниця пенсійних активів

ЧВОПА – чиста вартість одиниці пенсійних активів

ВСТУП

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, зумовлюють необхідність переосмислення ролі соціальних інститутів, зокрема пенсійної системи, у забезпеченні стабільності та сталого розвитку. Солідарна пенсійна система, яка історично становила основу соціального захисту громадян, в умовах демографічного старіння, міграційних процесів та зниження співвідношення працюючих до пенсіонерів виявляє свою обмежену спроможність. Хронічний дефіцит Пенсійного фонду, посилений наслідками воєнних та економічних криз, актуалізує потребу в ефективних інститутах накопичувального пенсійного страхування. У цих умовах економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) набуває стратегічного значення як інструмент фінансової стабілізації, диверсифікації джерел пенсійних доходів і формування довгострокових інвестиційних ресурсів.

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) у трансформаційній економіці виконують подвійне завдання: соціальне – гарантування додаткових доходів громадянам у старості, та економічне – акумуляцію інвестиційного капіталу, що сприяє розвитку фінансових ринків та зменшенню навантаження на державний бюджет. Теоретичне підґрунтя функціонування НПФ було розроблено у працях провідних українських та зарубіжних науковців.

Теоретичне обґрунтування ролі недержавного пенсійного забезпечення у реформуванні пенсійної системи та трансформації страхового ринку України досліджували багато українських науковців, зокрема: Ю. В. Вітка, Т. М. Власюк, І. Ф. Гнибіденко, І. П. Головенко, Л. В. Діденко, В. В. Жернаков, Н. В. Жмурко, О. В. Ключка, Г. І. Козак, В. В. Корнєєв, М. В. Кравченко, М. В. Лазебна, Е. М. Лібанова, В. А. Мамчур, М. Г. Марич, А. В. Михайлов, Н. Г. Нагайчук, О. Ф. Новікова, А. А. Олешко, С. В. Онишко, А. М. Павловський, Р. В. Пікус, Г. І. Соколовська, Ю. В. Сокоринський,

Н. Б. Татрин, О. Й. Ткач, Н. В. Ткаченко, В. В. Федина, А. В. Федоренко, Н. А. Цікановська, та ін.

Правове забезпечення економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення», що встановлює порядок створення, адміністрування, управління активами та розкриває принципи прозорості, надійності й захисту накопичень громадян. Водночас ефективність функціонування НПФ у трансформаційній економіці залежить від здатності інститутів адаптуватися до зовнішніх ризиків – макроекономічної нестабільності, інфляційних коливань та дефіциту інвестиційних інструментів.

Зарубіжний досвід (Німеччини, Швеції, Великобританії, Чилі, Австралії, Нідерландів) свідчить, що економічний механізм НПЗ найбільш ефективно функціонує у разі поєднання солідарних і накопичувальних елементів, застосування податкових стимулів, інвестиційної диверсифікації та сучасних цифрових технологій. Для України запозичення цих підходів є перспективним шляхом формування дієвої та стійкої пенсійної моделі.

Особливого значення в умовах цифровізації та інтеграції у світову економіку набуває впровадження інноваційних інструментів управління пенсійними активами, таких як мобільні додатки й цифрові платформи, що забезпечують прозорість, оперативність і зниження витрат на адміністрування. Поєднання цифрових технологій із класичними механізмами інвестування сприяє підвищенню довіри населення до пенсійних фондів і формує передумови для їхньої довгострокової стійкості.

Однак, динамічні трансформаційні процеси в економіці України, зумовлені демографічними змінами, фінансовою нестабільністю та цифровізацією, формують нові наукові виклики щодо забезпечення ефективності функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення. З'являється необхідність розроблення теоретико-методичних положень і практичних рекомендацій щодо формування та впровадження економічного механізму НПЗ в трансформаційній системі України з

урахуванням міжнародного досвіду та сучасних цифрових інновацій, що й визначає вибір теми, мети, завдань і методів дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація виконана відповідно до тематики науково-дослідних робіт Київського національного університету технологій та дизайну за темою:

«Інтелектуалізація соціально-економічного розвитку в постпандемічному суспільстві» (державний реєстраційний номер 0120U114581), у межах якої здобувачем визначено економічні важелі забезпечення суб'єктами системи недержавного пенсійного забезпечення соціальної, накопичувальної, інвестиційної та конкурентної функції.

Метою дисертаційної роботи є розроблення теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо формування та впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України.

Для досягнення поставленої мети у роботі вирішені такі **завдання**:

- узагальнено теоретичні підходи та здійснено обґрунтування сутності системи недержавного пенсійного забезпечення;
- визначено цілі, завдання, принципи та функції недержавних пенсійних фондів;
- розглянуто методичні підходи до формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення;
- проаналізовано систему управління пенсійним забезпеченням держави;
- проведено оцінку діяльності недержавних пенсійних фондів України;
- проаналізовано сучасний стан та тенденції розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні;
- узагальнено передові зарубіжні практики впровадження недержавного пенсійного забезпечення;

- сформовано методичні підходи до формування та впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні;
- обґрунтовано перспективи впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці та його ефективність.

Об'єктом дослідження є економічні відносини, що виникають у процесі функціонування та розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні положення щодо формування та впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є системний, екосистемний та комплексний підходи, фундаментальні положення економічної теорії, фінансів, соціального захисту та інституційного розвитку, а також сукупність загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання.

У процесі виконання дисертаційної роботи застосовано такі методи:

- історико-логічного аналізу, аксіоматичний, узагальнення та наукової абстракції – для формування теоретичного базису дослідження, уточнення понятійно-категоріального апарату системи недержавного пенсійного забезпечення та визначення його місця в структурі трирівневої пенсійної системи;
- аналізу і синтезу, структурного та системного аналізу – для теоретичного обґрунтування економічного механізму НПЗ, виявлення взаємозв'язків між учасниками системи та визначення їхніх функцій;
- економічного та статистичного аналізу – для оцінки діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні, аналізу динаміки чистої вартості активів, прибутковості інвестиційних стратегій і демографічних чинників впливу;

- економіко-математичного моделювання, експертних оцінок та сценарного прогнозування – для оцінки ризиків та розрахунку можливих сценаріїв ефективності функціонування НПФ у трансформаційній системі України;

- міжнародних зіставлень і ранжування – для дослідження зарубіжного досвіду та можливостей його адаптації до українських умов;

- наукового прогнозування, стратегування та пріоритизації – для визначення перспектив розвитку економічного механізму НПЗ, формування стратегічних напрямів цифровізації та підвищення довіри населення до недержавних пенсійних фондів.

Інформаційною базою дослідження є наукові праці українських та зарубіжних учених, нормативно-правові акти України, зокрема Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», статистичні матеріали Державної служби статистики України, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, аналітичні дані Національного банку України, а також матеріали міжнародних організацій – ОЕСР, МВФ, Світового банку, Європейської комісії, Міжнародної організації праці.

Наукова новизна одержаних результатів У дисертаційній роботі одержано результати, що в сукупності вирішують важливе наукове завдання – обґрунтування теоретико-методичних засад та розробку практичних рекомендацій щодо формування та впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в умовах трансформаційної економіки України, зокрема:

уперше:

- розроблено економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення, впровадження якого забезпечує дуалістичний вплив на учасників, на користь яких сплачуються пенсійні внески, та недержавні пенсійні фонди, що дозволяє: по-перше, забезпечити захист прав та економічні вигоди учасникам системи недержавного пенсійного забезпечення за рахунок страхування, нагляду за діяльністю обслуговуючих компаній та контролю за їх

інвестиційною діяльністю; по-друге, максимізувати зиски недержавних пенсійних фондів шляхом накопичення, розподілу та інвестування пенсійних накопичень для забезпечення високого рівня прибутковості пенсійних активів та використання фінансових інструментів вкладення коштів;

удосконалено:

– функціональний підхід до трансформації системи недержавного пенсійного забезпечення шляхом систематизації цілей, завдань та напрямів діяльності її суб'єктів за економічною, соціальною, накопичувальною, інвестиційною та конкурентною функціями;

– сутнісні характеристики макроекономічних ризиків системи недержавного пенсійного забезпечення, які на відміну від інших, відображають зменшення ймовірності отримання учасниками недержавних пенсійних фондів справедливого пенсійного та інвестиційного доходу внаслідок падіння ВВП, зайнятості та оплати праці, еміграції населення, інфляції, зменшення віддачі від інвестицій та дохідності активів;

– науково-аналітичні підходи до оцінки економічного стану та рівня розвитку недержавних пенсійних фондів з їх поділом на відкриті, корпоративні та професійні за показниками інвестиційного доходу, структури активів за інструментами, чистої вартості активів та прибутку від інвестування, що дозволило виявити залежність між падінням економічної активності і девальвацією національної валюти в умовах воєнного стану в Україні та зменшенням інвестиційних можливостей фондів, що полягають в обмеженні їх здатності генерувати дохід для учасників і зниженні чистої вартості активів;

набули подальшого розвитку:

– обґрунтування дуалістичної природи функціонування і розвитку недержавних пенсійних фондів, що полягає у їх позиціонуванні: по-перше, як соціальних інституцій, що вирішують завдання щодо забезпечення пенсіонерів вищими доходами в старості за рахунок використання коштів та отримання інвестиційного доходу від участі в недержавній накопичувальній пенсійній

системі; по-друге, як акумулюючих інституцій фінансового посередництва, що трансформують заощадження населення в інвестиції;

- варіативні комбінації оптимального поєднання механізмів державного та недержавного пенсійного забезпечення, що ґрунтуються на трансформації накопичувальної пенсійної системи третього рівня і дозволяють забезпечити пенсіонерам додатковий пенсійний та інвестиційний дохід та виплату гарантованих державою пенсій з Пенсійного фонду України;

- наративи розвитку недержавних пенсійних фондів, що включають просвітницьку діяльність щодо переваг участі у цих фондах та сприятимуть підвищенню довіри громадян до недержавної накопичувальної пенсійної системи; впровадження податкових пільг для учасників як стимулу громадян до участі у недержавному пенсійному забезпеченні; цифровізація процесів управління пенсійними накопиченнями шляхом розробки та впровадження онлайн-платформ, мобільних додатків; розширення інвестиційних можливостей та диверсифікації активів фондів, що мінімізуватиме ризики та забезпечить стабільний дохід для учасників.

Практичне значення одержаних результатів у розробленні науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України.

Рекомендації автора використані у практичній діяльності:

Професійного пенсійного фонду Незалежної галузевої професійної спілки енергетиків України – в частині удосконалення системи недержавного пенсійного забезпечення України в умовах воєнного стану шляхом розробки інвестиційного інструментарію накопичення, розподілу та інвестування пенсійних накопичень для забезпечення високого рівня прибутковості пенсійних активів, використання фінансових інструментів вкладення коштів, механізмів отримання учасниками НПФ інвестиційного доходу з можливістю інвестувати пенсійні накопичення після досягнення страховою особою пенсійного віку (довідка від 24.01.2025 № 2-01/25);

Громадської організації «Світле майбутнє України» – щодо залучення стейкхолдерів, некомерційних громадських організацій та бізнесу до розбудови системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні та при формуванні обґрунтованих пропозицій для зацікавлених сторін в частині забезпечення стійкого функціонування суб'єктів накопичувальної пенсійної системи, платоспроможності і ліквідності недержавних пенсійних фондів, а також при провадженні просвітницької діяльності серед молоді (довідка від 17.07.2025 № 7-25);

ТОВ «КУА «Реноме – 2008» – в частині застосування економічних стимулів залучення працівників до накопичувального пенсійного забезпечення. Здобувачем проведені аналітичні розрахунки доходів і витрат участі працівників у недержавних пенсійних фондах задля пенсійного забезпечення та гарантування достатнього для якісного життя доходу, а також страхування від ризиків протягом трудового життя і в старості (довідка від 26.03.2025 № 05-05/481);

Основні теоретичні результати й науково-практичні рекомендації автора впроваджено в освітній процес Київського національного університету технологій та дизайну при викладанні дисципліни «Економічна теорія» (довідка від 17.09.2025 № 06-77/2186).

Особистий внесок здобувача. Наукові положення, розробки та висновки дисертаційної роботи є результатом самостійно проведеного автором дослідження.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та висновки дисертації доповідалися й одержали схвалення на восьми міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Результати дослідження оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: IV Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації» у доповіді «Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України» (м. Київ, 7 жовтня 2022 р.), II Міжнародній

науково-практичній конференції «Фінансові інструменти сталого розвитку держави в умовах системної економічної трансформації» у доповіді «Пенсійна реформа як фінансовий інструмент досягнення сталого розвитку України в умовах трансформаційної економіки» (м. Хмельницький – м. Херсон, 14 червня 2023 р.), X Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритети розвитку фінансів, менеджменту та маркетингу: традиції, моделі, перспективи» у доповіді «Міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів» (м. Київ, 25 травня 2023 р.), V Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку» у доповіді «Основні ризики пенсійної системи» (м. Київ, 23 квітня 2024 р.), VI Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації» у доповіді «Розвиток недержавних пенсійних фондів в умовах повоєнного відновлення України» (м. Київ, 4 жовтня 2024 р.), VI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку» у доповіді «Недержавне пенсійне забезпечення та макроекономічна стабільність» (29 квітня 2025 р.);

Всеукраїнських науково-практичних конференціях: II Всеукраїнської науково-практичній конференції «Проблеми реалізації прав, свобод і законних інтересів суб'єктів права в Україні» у доповіді «Правове регулювання системи недержавного пенсійного забезпечення в контексті повоєнного відновлення України» м. Київ, 8 жовтня 2024 р., V Всеукраїнській науково-практичній конференції «Формування новітньої парадигми управління публічними та приватними фінансами в Україні» м. Хмельницький – м. Херсон, (10 грудня 2024 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 13 наукових праць, з них: 5 статей – у фахових виданнях з економіки, 8 публікацій – у матеріалах міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій, 1 публікація, яка додатково відображає результати дисертації.

Загальний обсяг публікацій – 3,5 друк. арк., з яких автору належить 1,9 друк. арк.

Структура й обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів і висновків. Загальний обсяг роботи становить 319 сторінок, з них основного тексту – 293 сторінок. Матеріали дисертації містять 55 таблиць, 48 рисунків та 5 формул, 6 Додатків. Список використаних джерел із 136 найменувань розміщено на 19 сторінках, додатки – на 7 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

1.1. Теоретичне обґрунтування системи недержавного пенсійного забезпечення

Рівень соціально-економічного розвитку країни в сучасних умовах визначається в основному якістю життя громадян. Згідно з Конституцією України [1], держава бере на себе відповідальність за забезпечення певного рівня соціального захисту та підтримки своїх громадян, встановлюючи та забезпечуючи виконання відповідних соціальних стандартів [2]. Грошове забезпечення пенсіонерів визначається рівнем національного та соціального розвитку, при цьому основне навантаження в реалізації конституційних прав громадян може лежати на будь-якому з учасників пенсійних відносин. Запроваджена трирівнева система пенсійного забезпечення в Україні спрямована на забезпечення диверсифікації джерел формування пенсійних коштів. Вона є більш прагматичною на відміну від системи соціального забезпечення, яка діяла до 2004 року. Це пояснюється тим, що в змішаній пенсійній системі відбувається перерозподіл ролей держави, роботодавця та працівника у формуванні пенсійних активів. Основою трансформації пенсійної системи є принципи страхування. Їх основні положення реалізуються за допомогою спільної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення [2; 3].

Основна мета пенсійної системи полягає в тому, щоб переконатися, що люди мають ресурси в старості, тобто гарантований дохід. Це включає допомогу бідним та страхування від ризиків протягом трудового життя та в старості. Захист людей від бідності після закінчення трудового життя є відповідальністю держави в усіх країнах.

Реалізація цих цілей тягне за собою вторинні цілі: фінансова та фіскальна стабільність, адекватний пенсійний дохід, перерозподіл (від тих, хто в іншому випадку мав би великий пенсійний дохід, до тих, хто матиме менші пенсійні виплати) і збереження рівності між різними поколіннями.

Обов'язкова пенсійна система пов'язана з доходом і відіграє важливу роль у досягненні мети, проте недержавні пенсійні фонди, як правило, зосереджуються на працівниках, зайнятих повний робочий день, і виключають такі групи, як низькооплачувані працівники, працівники, які працюють неповний робочий день, і самозайняті.

У багатьох країнах світу недержавне пенсійне забезпечення дає внесок у склад пенсії, яку отримує працівник при досягненні пенсійного віку, близько 30%, отже ця складова пенсійної системи відіграє значну роль у соціальному захисті осіб похилого віку. За рахунок активів сфери недержавного пенсійного забезпечення формуються «довгострокові» інвестиційні кошти, яких так не вистачає в Україні, для здійснення структурної перебудови економіки [4].

Отже, одним із основних елементів сучасної пенсійної системи є недержавне пенсійне забезпечення (далі – НПЗ), основний принцип якого – повна незалежність від державної моделі соціального страхування. НПЗ дозволяє його учасникам реалізувати право на додатковий дохід у пенсійному віці. Тим самим дозволяє підвищити якість життя пенсіонерів незалежно від обсягу фінансування соціальних виплат у системі обов'язкового пенсійного страхування.

Тому недержавні пенсійні фонди грають велику роль в економічному розвитку. Недержавні пенсії виступають соціальною складовою і частиною матеріального заохочення працівників роботодавцем, стимулюють літніх працівників залишатися на ринку праці. Важливу роль недержавні пенсії відіграють при вирішенні проблеми щодо сталості та адекватності державних пенсій в умовах демографічних змін.

В таблиці 1.1 представлено, як різні схеми пенсійного забезпечення можуть допомогти досягти різних цілей пенсійних систем [5].

Таблиця 1.1

Цілі пенсійної системи та особливості побудови пенсій

Цілі пенсійної системи	Державна пенсія	НПФ
Зниження рівня бідності	Найбільш ефективний спосіб	Довічна пенсія
Вирівнювання спроможності споживання	Реалізується через галузеві спеціальні пенсії	Диференціювання заробітної плати
Стійкість та фінансова стабільність	Залежить від сплати соціального внеску	Залежить від інвестиційної діяльності
Перерозподіл грошових ресурсів	Через податкову систему	В рамках пенсійних схем
Рівність можливостей	В межах соціальної політики	Так
Рівність доступу	Так	Так
Адекватність пільги /коефіцієнт заміщення	Не може бути врегульовано без участі держави	Регулюється на рівні НПФ
Участь у виробництві	Може послабити та стимулювати	Сильний стимул

Джерело: розроблено автором за [5].

Отже, недержавні пенсійні фонди відіграють важливу роль у системі пенсійного забезпечення, потенціал яких може істотно впливати на економіку країни.

В умовах нового суспільного порядку та зі зростанням ролі накопичувальної пенсійної системи зростає значення недержавних пенсійних фондів, які виступають не лише як інститути накопичувального пенсійного забезпечення, а й як важливі внутрішні інвестори національної економіки [6].

Загалом функціонування НПФ передбачає здійснення ними діяльності в двох взаємопов'язаних напрямках: соціальному – формування надійного джерела матеріального добробуту учасників, шляхом фінансування пенсійних виплат, та інвестиційному – накопичення, розподіл та інвестування пенсійних накопичень, з метою забезпечення високого рівня прибутковості пенсійних активів. Отже, якщо в соціальному контексті НПФ можна розглядати як інститути державної пенсійної системи, то у фінансовому вони виступають інституційними інвесторами фінансового ринку країни [7, с. 17].

Проаналізуємо, як різні вчені ідентифікують поняття «недержавний пенсійний фонд». Різні підходи до визначення сутності цього інституту обумовлені тим, що на сьогоднішній день відсутня єдина думка про його організаційно-правову форму. У цьому контексті доцільно виділити два підходи до трактування визначення недержавного пенсійного фонду.

Перший підхід ґрунтується на правовому розумінні сутності фондів. НПФ визначається як особлива організаційно-правова форма некомерційної організації соціального забезпечення, винятковими видами діяльності якої є діяльність з недержавного пенсійного забезпечення учасників НПФ відповідно до договорів недержавного пенсійного забезпечення.

Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09 липня 2003 року № 1057–IV: «недержавний пенсійний фонд» (далі – пенсійний фонд) – юридична особа, створена відповідно до цього Закону, 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 законами України порядку [3].

Предметом його діяльності є сукупність організаційних, юридичних та інших передбачених законодавством дій, спрямованих на акумулювання, збереження і примноження пенсійних коштів з метою забезпечення прав його учасників щодо отримання ними додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат. Виключним видом діяльності цих фондів є недержавне пенсійне забезпечення [8].

Отже, на думку В.В. Жернакова В. В. [8] НПФ – особливий економічний суб'єкт, в основу діяльності якого покладено страхові принципи та функціонуючі юридичні особи, в чию відповідальність входить вирішення питань соціального забезпечення громадян шляхом акумулювання коштів та їх використання для подальших виплат. Подібне трактування законодавством лягло в основу визначень багатьох вчених. Так, автори Гнибіденко І.Ф.,

Кравченко М.В., Новікова О.Ф., розглядаючи поняття недержавного пенсійного фонду, дотримуються законодавчої бази, і визначають його сутність виходячи з характеру діяльності, спрямованої на недержавне пенсійне забезпечення [9].

Так, у сучасному економічному словнику НПФ визначається як «некомерційна або комерційна організація, яка акумулює грошові кошти вкладників і учасників з подальшою виплатою їм пожиттєвих, на визначений строк або разових пенсій» [7]. Основна увага на видах пенсійних виплат.

Н. А. Цікановська визначає НПФ як «спеціалізовану фінансову установу, головною метою діяльності якої є забезпечення надійного джерела доходу після виходу на пенсію учасників фонду, що досягається шляхом захисту пенсійних накопичень від внутрішніх і зовнішніх загроз у процесі акумуляції пенсійних внесків, їх розміщення на фінансовому ринку та здійснення пенсійних виплат» [10, с. 134]. Підтримуємо таку позицію, оскільки ключовою характеристикою будь-якого НПФ є його надійність.

Л. В. Діденко дає трактування НПФ як дещо ширше, конкретизуючи види діяльності недержавних пенсійних фондів: «недержавні пенсійні фонди необхідно розглядати як фінансові установи, які формують довгострокові фінансові ресурси за рахунок пенсійних внесків суб'єктів господарювання і домогосподарств, трансформують їх в інвестиційний капітал з метою забезпечення прийняттого рівня майбутніх пенсійних виплат і самостійно несуть відповідальність за результати своєї діяльності» [11].

М. Б. Ріппа та Я. Р. Шимко визначили: НПФ – особлива організаційно-правова форма фінансової установи, призначена для формування індивідуально-значимого рівня пенсійного забезпечення громадян за рахунок перерозподілу частини їх доходів між працездатною та непрацездатною фазами життєвого циклу шляхом акумуляції пенсійних заощаджень, збереження і примноження їх реальної вартості та подальшого здійснення пенсійних виплат на індивідуальних умовах [12].

Другий підхід розглядає недержавні пенсійні фонди з позиції теорії інституціоналізму. Так, А. Іващенко та М. Шульга розглядають НПФ, як функціонуючий у межах системи пенсійного забезпечення соціально-орієнтований інститут, який має соціально-страховий характер [13].

В. В. Корнєєв визначає: «НПФ – як сукупність активів; неприбуткова організація; комерційне товариство; організація соціального забезпечення; юридично оформлений механізм; соціально-захисний важіль; інститут фінансового захисту; спеціалізована фінансова установа; пенсійний траст тощо» [14]. У визначенні наголос на операційний характер функціонування НПФ, а саме, на прийнятті фондами прав щодо розпорядження пенсійними накопиченнями та резервами, а також зобов'язань щодо їх виплати.

З погляду А. В. Михайлова та О. Й. Ткача «недержавний пенсійний фонд – це інститут одночасно економічної та соціальної сфери, який за рахунок власних або залучених ресурсів виконує наявні перед своїми клієнтами зобов'язання щодо пенсійного забезпечення» [15].

Необхідно виділити позицію авторів Ю. Ф. Гудзь та К. Х. Реха К. Х., у визначенні крім інституційної складової є бачення НПФ як учасника інвестиційного ринку [16].

З позиції участі недержавних пенсійних фондів на фінансових ринках Н. Б. Татарин, Ю. Б. Чепіль та І. А. Дунець розглядають НПФ як інституційного інвестора, який відрізняється від посередника тим, що приймає на себе зобов'язання щодо виплати доходу на вкладені кошти [17].

М. В. Лазебна визначає дефініцію НПФ у 3 значеннях: «соціально-захисний важіль (для підвищення матеріального забезпечення працівників після їх виходу на пенсію); механізм реалізації соціально-трудова відносин між працівником та роботодавцем (що пов'язано із мотивацією до створення НПФ або участі в ньому); система інституціональних інвесторів, що мають в розпорядженні інвестиційний ресурс» [18, с. 7].

Г. І. Козак пропонує розглядати НПФ як соціально-фінансовий інститут, що створюється і функціонує з метою соціального захисту громадян та

призначений забезпечувати збереження і примноження пенсійних накопичень у процесі їхньої акумуляції, інвестування та використання в цілях фінансування прийнятного рівня пенсійних виплат учасникам фонду [19; 20].

Погоджуємось з визначенням В. А. Мамчур, згідно з визначенням якого НПФ – це фінансовий соціально-економічний інститут, що функціонує в рамках пенсійної системи, функціональною особливістю якого є накопичення коштів його учасниками на додаткову недержавну пенсію та здійснення пенсійних виплат у разі досягнення пенсійного віку чи на вимогу в разі важливої необхідності; його завданнями є збирання та акумулювання пенсійних внесків на фінансовому ринку, здійснення пенсійних виплат і, найважливіше, захист пенсійних коштів від впливу зовнішніх і внутрішніх загроз [21, с. 53].

Відповідно до попередніх визначень визначаємо, що в соціальному плані НПФ виступають як інститути державної пенсійної системи, у фінансовому – як інституційні інвестори фінансового ринку (рис. 1.1).

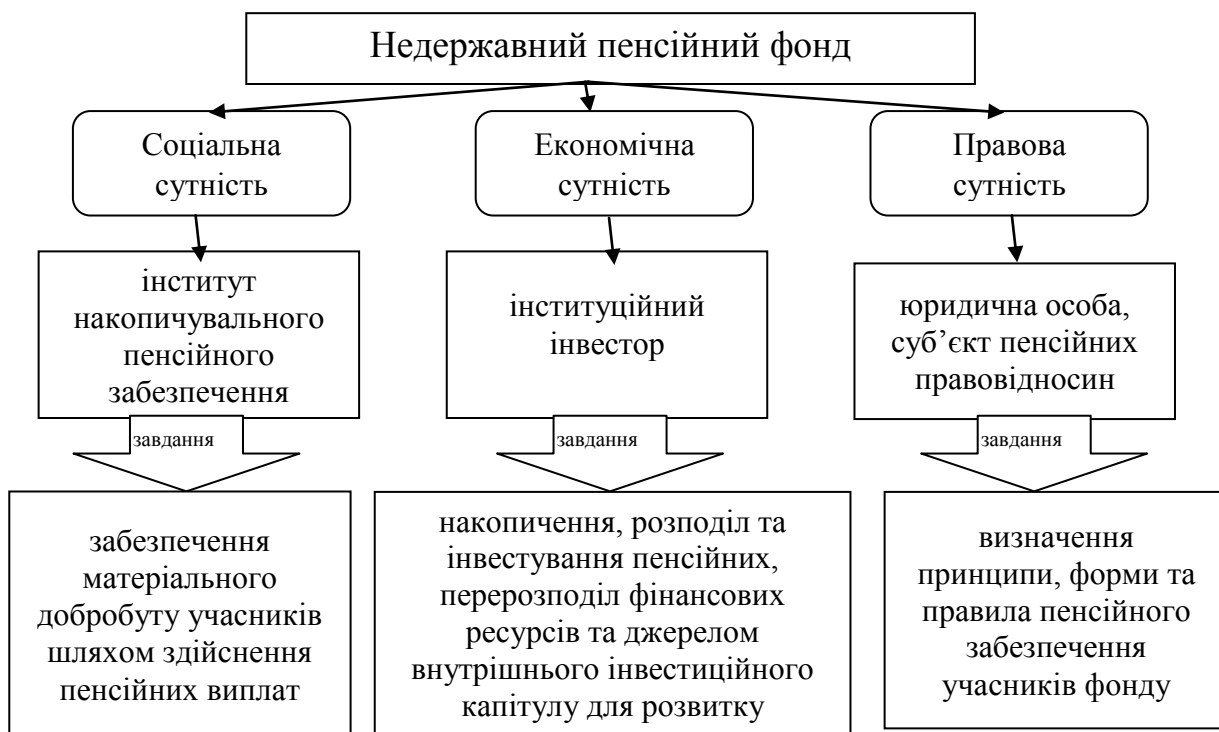


Рис. 1.1. Сутність недержавного пенсійного фонду

Джерело: розроблено автором за [7-21].

Недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) є однією з найактуальніших складових сучасної пенсійної системи України. Воно доповнює державну систему загальнообов'язкового пенсійного страхування, забезпечуючи громадянам можливість формувати додаткові пенсійні заощадження на добровільній основі. Питання сутності НПЗ та його ролі в соціальному захисті населення широко висвітлюється у науковій літературі, проте різні автори виділяють різні аспекти цього явища, що зумовлює необхідність їх порівняльного аналізу (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Підходи авторів щодо сутності недержавного пенсійного забезпечення

Автор, джерело	Визначення поняття
Р. В. Пікус, О. О. Трейтяк [22]	«Система недержавного пенсійного забезпечення є третім рівнем системи пенсійного забезпечення, в рамках якого учасники можуть добровільно спрямовувати частину свого поточного доходу на формування пенсійних заощаджень додатково до загальнообов'язкових систем».
Т. В. Мединська, І. Л. Боднарюк [23, с. 317]	«Недержавне пенсійне забезпечення» – це пенсійне забезпечення, яке здійснюється НПФ, страховими організаціями та банками відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».
А. М. Павловський [24]	«Пенсійне забезпечення є важливою складовою системи соціального страхування та соціального захисту населення, яке зачіпає інтереси практично кожного громадянина України, а це означає, що від того, наскільки прозорі будуть схеми пенсійних відрахувань та зрозумілий і справедливий порядок нарахування пенсій, залежить загальний настрій суспільства на проведення або відторгнення реформ».
М. Г. Марич, А. С. Шупер [25]	«НПЗ – це складовий елемент системи накопичувального пенсійного забезпечення, який базується на добровільній участі юридичних та фізичних осіб в акумуляції пенсійних заощаджень задля одержання учасниками НПЗ додаткових пенсійних виплат».
Г. І. Писаревська [26, с. 200]	«Упровадження недержавного пенсійного забезпечення в Україні є однією з ключових складових реформування пенсійної системи».

Джерело: сформовано автором на основі [22; 23 с. 317; 24; 25; 26, с. 200].

Як свідчать сучасні дослідження, підходи до визначення НПЗ мають певні відмінності. Автори Р. В. Пікус та О. О. Трейтяк визначають НПЗ як «систему, яка є третім рівнем системи пенсійного забезпечення, в рамках якого учасники можуть добровільно спрямовувати частину свого поточного доходу на формування пенсійних заощаджень додатково до

загальнообов'язкових систем» [22]. Цей підхід підкреслює добровільність участі та додатковий характер НПЗ у структурі пенсійної системи.

Натомість, Т. В. Мединська та І. Л. Боднарюк [23] наголошують на правовому регулюванні та суб'єктах НПЗ, визначаючи його як пенсійне забезпечення, що здійснюється недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями та банками відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [3]. Такий підхід фокусується на інституційному аспекті та правовій базі функціонування НПЗ.

Зокрема, А. М. Павловський розширює поняття, акцентуючи на соціальній значущості НПЗ: «Пенсійне забезпечення є важливою складовою системи соціального страхування та соціального захисту населення, яке зачіпає інтереси практично кожного громадянина України, а це означає, що від прозорості схем пенсійних відрахувань та справедливості порядку нарахування пенсій залежить загальний настрій суспільства щодо реформ» [24]. Автор наголошує на взаємозв'язку НПЗ з довірою суспільства та ефективністю реформування пенсійної системи.

Дослідники М. Г. Марич та А. С. Шупер визначають НПЗ як «складовий елемент системи накопичувального пенсійного забезпечення, який базується на добровільній участі юридичних та фізичних осіб в акумуляції пенсійних заощаджень задля одержання учасниками додаткових пенсійних виплат» [25]. Цей підхід підкреслює накопичувальний механізм та фінансову мотивацію учасників.

Автор Г. І. Писаревська зазначає, що «упровадження недержавного пенсійного забезпечення в Україні є однією з ключових складових реформування пенсійної системи» [26, с. 200], що виділяє стратегічну роль НПЗ у модернізації системи соціального захисту.

Пенсійна система України ґрунтується на комплексі нормативно-правових актів, які визначають як державне, так і недержавне пенсійне забезпечення. Основою є Конституція України, яка гарантує право громадян на соціальний захист, включно з пенсійним забезпеченням у разі досягнення

пенсійного віку чи втрати працездатності [1]. Цей документ є фундаментом для розробки спеціальних законів, які регулюють практичні механізми функціонування пенсійної системи. Подальший розвиток нормативної бази здійснено через закони та підзаконні акти. Важливе місце займає Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» [27], який визначає порядок формування державних пенсій, а також окреслює умови запровадження накопичувальної системи. У свою чергу Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [3] встановлює принципи функціонування добровільних накопичувальних пенсійних фондів, адміністраторів і компаній з управління активами. У порівнянні з державним пенсійним страхуванням, що є обов’язковим, недержавне забезпечення носить добровільний характер і передбачає більшу гнучкість у виборі механізмів накопичення коштів.

Значний вплив на розвиток системи мав Указ Президента України «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» [28] та Послання Президента до Верховної Ради і Кабінету Міністрів України [29]. Дані документи заклали концептуальні засади реформи, спрямовані на перехід від виключно солідарної до трирівневої системи, де поряд із державним рівнем діє накопичувальний і недержавний. Їхня роль полягала не у безпосередньому регулюванні, а у формуванні стратегічного бачення розвитку пенсійної системи.

Подальші законодавчі зміни, зокрема Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [30] та Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» [31], були спрямовані на модернізацію системи та підвищення рівня соціального захисту. Проте порівняльний аналіз показує, що якщо Закон 2011 року [30] мав реформаторський характер і вводив нові механізми, то Закон 2017 року [31] переважно орієнтувався на покращення рівня пенсійного забезпечення у короткостроковій перспективі, не зачіпаючи глибинних структурних змін у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Важливу роль відіграє також Закон України «Про страхування» у регулюванні [32-37], який створює правові умови для діяльності страхових компаній, що можуть виступати провайдерами пенсійних продуктів. Таким чином, він доповнює Закон «Про недержавне пенсійне забезпечення» [3], розширюючи спектр інструментів, через які громадяни можуть накопичувати пенсійні активи.

Нормативно-правове регулювання недержавного пенсійного забезпечення в Україні характеризується багаторівневою структурою: Конституція визначає загальне право на соціальний захист [1], стратегічні документи Президента формують концептуальні засади [28; 29], спеціальні закони деталізують механізми функціонування державного та недержавного сектору [3; 27; 30; 31], а додаткові нормативи у сфері страхування та фінансових послуг [32-37] забезпечують належне функціонування інститутів, що обслуговують недержавну пенсійну систему.

У порівнянні з державним пенсійним страхуванням, недержавна система демонструє більшу гнучкість і потенціал для індивідуалізації пенсійного забезпечення, проте вимагає більшої довіри з боку громадян та ефективного державного регулювання.

Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні передбачає використання різних фінансових інструментів, що забезпечують громадянам можливість накопичувати додаткові кошти на старість. Участь у таких програмах здійснюється через фінансових посередників, серед яких головними виступають недержавні пенсійні фонди, компанії зі страхування життя та банки. Кожен із цих суб'єктів має власну специфіку діяльності, що визначається видом договору, принципами формування пенсійних коштів та варіантами їх виплат.

Порівняльна характеристика таких фінансових інститутів дає змогу визначити їхні переваги й недоліки, а також зрозуміти роль у побудові багаторівневої пенсійної системи (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика здійснення недержавного пенсійного
забезпечення різними фінансовими посередниками

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

Джерело: створено автором на основі [22; 38; 39].

Недержавні пенсійні фонди працюють на основі пенсійних контрактів або схем, що визначають права й обов'язки учасників та порядок формування пенсійних накопичень. У компаніях зі страхування життя пенсійні відносини оформлюються через договори пенсійного страхування, які поєднують у собі елементи довгострокового інвестування та страхового захисту. Банки ж

пропонують вкладникам депозитні пенсійні рахунки, що передбачають накопичення коштів на спеціальних умовах. Також доцільно відзначити, що відмінності простежуються у визначенні суб'єкта, на користь якого сплачуються внески. У системі недержавних пенсійних фондів це є учасник фонду, у страхових компаніях – застрахована особа, тоді як у банках внески здійснюються безпосередньо на користь вкладника. Таким чином, відрізняється підхід до персоналізації прав на майбутні пенсійні виплати. Критерієм відмінності є характер пенсійних коштів. У НПФ це зобов'язання у грошовому вираженні перед учасниками, у страхових компаніях – страхові резерви, які формуються за рахунок сплачених премій, а в банках – традиційні депозити. Це визначає різний рівень фінансової відповідальності та ризику для кожного з посередників. Важливою відмінністю між суб'єктами, які здійснюють недержавне пенсійне забезпечення, є різниця у видах пенсійних виплат. Учасники НПФ можуть отримувати пенсію на визначений строк, одноразову виплату або довічну пенсію, якщо укладуть додатковий договір зі страховою компанією життя. Страхові компанії забезпечують більш широкий вибір, зокрема довічні анuitети, строкові пенсії з гарантованим періодом виплат чи без нього, а також одноразові виплати. Банки, у свою чергу, обмежуються одноразовими виплатами, що робить їх менш гнучкими порівняно з іншими інститутами. Слід також зазначити, що недержавні пенсійні фонди забезпечують пенсійні накопичення через укладання пенсійних контрактів, страхові компанії – через пенсійне страхування, а банки – через відкриття пенсійних депозитів. Кожен із цих механізмів відображає специфіку діяльності відповідних фінансових установ та рівень їхньої відповідальності перед клієнтами. Таким чином, недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банки виконують різні, але взаємодоповнюючі функції у системі недержавного пенсійного забезпечення. Їхні відмінності визначаються не лише формою договору чи механізмами накопичення коштів, а й можливостями виплат і рівнем захисту вкладених активів.

Однією з ключових форм накопичувального пенсійного забезпечення є саме недержавне пенсійне страхування, яке характеризується добровільністю участі та різноманітністю організаційних форм. Недержавне пенсійне забезпечення виділяється з-поміж інших видів пенсійного забезпечення притаманними йому особливостями, які розкривають його специфіку. Ю. В. Сокоринський виділяє особливості недержавного пенсійного забезпечення, які наведені в табл. 1.4 [40].

Таблиця 1.4

Особливості недержавного пенсійного забезпечення

Ознака	Роз'яснення
1. Недержавне пенсійне забезпечення є складовою частиною накопичувального пенсійного забезпечення	Недержавне пенсійне забезпечення вважається накопичувальним, оскільки воно передбачає накопичення фізичною особою коштів на відповідних індивідуальних рахунках недержавного пенсійного фонду.
2. Недержавне пенсійне забезпечення – це додаткове накопичення грошової пенсії під час трудової діяльності, яке характеризується добровільною участю учасників	Основною метою недержавного пенсійного страхування є забезпечення його учасників додатковими пенсійними виплатами до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування за рахунок сформованих пенсійних накопичень. Участь фізичних осіб у недержавному пенсійному фонді є добровільною
3. Участь у системі недержавного пенсійного забезпечення не виключає можливості участі в загальнообов'язковому пенсійному страхуванні	Людина не може вибрати між солідарною системою загальнообов'язкового пенсійного страхування та системою недержавного пенсійного страхування
4. Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється певними установами	Суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення поділяються на такі групи: 1) установи, що фактично утворюють систему недержавного пенсійного забезпечення (недержавні пенсійні фонди, страхові компанії, банки); 2) установи, які беруть участь у схемах недержавного пенсійного забезпечення (працівники та роботодавці); Суб'єкти, які сприяють функціонуванню системи недержавного пенсійного забезпечення (керівники недержавних пенсійних фондів, довірічі особи, аудиторі, особи, які надають консультаційні та посередницькі послуги)

Джерело: складено автором на основі [40; 41, с. 7].

По-перше, недержавне пенсійне забезпечення розглядається як складова частина накопичувальної пенсійної системи, оскільки передбачає персоніфіковане накопичення коштів фізичною особою на індивідуальних рахунках. Це означає, що кожен учасник системи має можливість самостійно формувати свої майбутні пенсійні виплати, залежно від обсягів та регулярності внесків. Такий підхід створює умови для більшої фінансової незалежності в похилому віці.

По-друге, недержавне пенсійне забезпечення виступає як додатковий елемент до загальнообов'язкового державного страхування. Його головна мета полягає у формуванні додаткових пенсійних виплат, що доповнюють доходи від державної пенсії. Важливим аспектом є добровільність участі: громадяни самостійно приймають рішення щодо приєднання до недержавного пенсійного фонду, що дозволяє враховувати індивідуальні потреби та фінансові можливості.

По-третє, участь у системі недержавного пенсійного забезпечення не виключає можливості одночасного перебування в солідарній системі. Це означає, що недержавна пенсія має допоміжний характер і спрямована на підвищення добробуту пенсіонерів, але не замінює державного пенсійного забезпечення. Таким чином, поєднання державного та недержавного механізмів створює багаторівневу систему соціальних гарантій.

По-четверте, організація недержавного пенсійного забезпечення здійснюється спеціалізованими установами, які можна поділити на три основні групи. Перша охоплює інституції, що формують основу системи, а саме: недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банки. Друга група включає безпосередніх учасників – фізичних осіб та роботодавців, які роблять внески на користь працівників. Третя група складається з організацій і фахівців, що забезпечують супровід і контроль за діяльністю системи: керівників фондів, аудиторів, консультантів і посередників. Саме їхня взаємодія формує цілісність і стабільність функціонування НПЗ [41, с. 7].

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) виступають одним із ключових інститутів фінансової системи, які забезпечують додатковий рівень соціального захисту населення та сприяють підвищенню стійкості економіки держави. Їхня діяльність поєднує функції соціального та інвестиційного характеру, створюючи умови для формування довгострокових фінансових ресурсів та стимулювання заощаджувальної поведінки населення. У контексті реформування пенсійної системи України особливого значення набуває дослідження комплексного впливу НПФ на економічну систему держави, адже вони виконують роль як стабілізатора соціально-економічних процесів, так і інвестора у розвиток національного господарства (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Комплекс впливу НПФ на економічну систему держави

Джерело: розроблено автором на основі [25].

Соціально-економічне значення НПФ полягає у посиленні накопичувальних принципів у пенсійній системі, що забезпечує громадянам можливість отримувати додаткові пенсійні виплати на добровільній основі. Такий підхід сприяє зростанню частки приватних пенсій у загальних доходах населення та формує більш стійку й диверсифіковану модель пенсійного забезпечення. У результаті зменшується залежність від державної солідарної системи та підвищується фінансова безпека громадян у пенсійному віці.

Діяльність НПФ також стимулює формування заощаджувальної моделі поведінки у населення. Учасники добровільно відмовляються від частини поточного споживання на користь майбутнього добробуту, що сприяє підвищенню фінансової грамотності та відповідальності. Одночасно відбувається мобілізація довгострокових інвестиційних ресурсів, які можуть бути спрямовані на розвиток національної економіки. Це формує додатковий попит на сучасні фінансові інструменти та послуги, стимулюючи інноваційний розвиток ринку капіталу й розширення спектра банківських і страхових продуктів.

Участь НПФ у фінансовому ринку забезпечує зростання надійності вкладень та сприяє розвитку його інфраструктури. Акумуляовані кошти спрямовуються у стійкі інвестиційні інструменти, що зменшує ризики та підвищує рівень довіри населення до фінансової системи. Крім того, діяльність НПФ має макроекономічний ефект, адже завдяки зв'язуванню надлишкової грошової маси відбувається стримування інфляційних процесів, що позитивно позначається на стабільності фінансової системи держави.

НПФ виконують не лише соціальну функцію, пов'язану з додатковим пенсійним забезпеченням громадян, але й вагомую економічну роль, оскільки створюють базу для довгострокових інвестицій та стабілізації фінансових процесів. Їхній комплексний вплив сприяє підвищенню стійкості національної пенсійної системи, зростанню доходів громадян та розвитку економіки загалом.

Отже, недержавне пенсійне забезпечення виступає важливим елементом пенсійної реформи та створює умови для диверсифікації джерел пенсійних доходів громадян. Його особливістю є накопичувальний характер, добровільність участі та багатогранна організаційна структура. Ефективність функціонування НПЗ залежить від активної участі громадян і роботодавців, а також від надійності інституцій, що забезпечують управління та контроль за діяльністю НПФ.

Недержавне пенсійне забезпечення – додатковий вид пенсійного забезпечення громадян країни. Здійснюється недержавними пенсійними фондами, що мають відповідну ліцензію, на основі договорів про недержавне пенсійне забезпечення, які укладаються з фізичними чи юридичними особами.

Діяльність НПФ включає акумулювання пенсійних внесків, розміщення пенсійних резервів, виплату недержавних пенсій учасникам фондів та інші функції. При цьому під пенсійними внесками розуміються виключно кошти, що вносяться на користь учасника системи НПФ. Пенсійні резерви складає сукупність активів, що перебувають у власності фонду та призначені для виконання зобов'язань перед учасниками. Недержавна пенсія є кінцевою виплатою на користь учасника при настанні пенсійного віку. Особливістю недержавної пенсії є те, що крім сум раніше сплачених внесків до її складу включаються й доходи від розміщення пенсійних активів – дивіденди та відсотки за цінними паперами, банківськими депозитами та інші типи доходів.

Відмінна риса НПЗ від державного пенсійного забезпечення є його добровільний характер, тобто якщо державна пенсійна система в нашій країні заснована на принципі обов'язкового пенсійного страхування та обов'язкових страхових внесків, то недержавне пенсійне забезпечення ґрунтується на добровільності вибору пенсійної програми та добровільних пенсійних внесках. Ще однією основною відмінністю недержавного пенсійного забезпечення від державного страхування є те, що для укладання договору НПЗ не треба бути працевлаштованим, а при отриманні виплат із НПФ нема вимог щодо наявності пенсійного стажу.

НПЗ здійснюється шляхом регулярного добровільного внесення пенсійних внесків до НПФ протягом певного періоду часу та їх приріст за рахунок інвестиційного доходу [3]. Розмір пенсії розраховується, виходячи із суми пенсійних коштів, сформованих на користь майбутнього пенсіонера та виду виплати недержавної пенсії (одноразово, протягом певного ряду років чи довічно). Недержавна пенсія та накопичені пенсійні кошти являються спільним майном подружжя та успадковуються.

Недержавне пенсійне забезпечення може бути організоване роботодавцем за корпоративною пенсійною програмою, фізичною особою на свою користь або на користь третіх осіб за особистими пенсійними програмами.

При організації недержавного забезпечення роботодавець (юридична особа) укладає з НПФ договір на користь своїх працівників. І тут роботодавець стає вкладником, а працівники, включені у корпоративну пенсійну програму, учасниками, тобто вкладник сплачує пенсійні внески, а учасники одержують або отримуватимуть недержавну пенсію. Перераховані пенсійні внески являються власністю учасника НПФ. У разі реалізації юридичною особою корпоративної пенсійної програми, майбутні пенсії у вигляді пенсійного накопичення фактично є додатковою мотивацією, формою відкладеної заробітної плати працівників. Участь у корпоративних пенсійних програмах зміцнює довіру працівників до роботодавця, формує корпоративний дух, підвищує рейтинг організації.

Якщо фізична особа самотійно укладає договір НПЗ на свою користь, обираючи особисту пенсійну програму, громадянин одночасно є і вкладником, і учасником, тобто сплачує пенсійні внески, та отримує недержавну пенсію.

За будь-якого варіанта недержавного пенсійного забезпечення результатом буде додаткова пенсія та велика свобода та економічна незалежність у пенсійному віці.

Сьогоднішні пенсіонери одержують свої пенсії з одного джерела – державного Пенсійного фонду України (ПФУ) [42]. Робота ПФУ побудована

на двох ключових засадах – солідарність поколінь та розподіл зібраних у фонді коштів. Суть першого принципу полягає в тому, що нинішнє працездатне покоління, сплачуючи внески до ПФУ, фінансує виплату пенсій людям, які завершили свою трудову діяльність, та, у свою чергу, розраховує, що фінансування виплати їх пенсій забезпечує наступне, молодше покоління. Розподільний принцип побудови цієї системи означає, що внески, що надійшли до ПФУ, відразу розподіляються серед нинішніх пенсіонерів у вигляді виплат щомісячних пенсій. Вже звідси стають зрозумілими межі можливостей фонду: розподілити можна лише те, що попередньо надійшло до фонду від платників внесків. Зауважимо, що ПФУ не займається ні накопиченням, ні інвестуванням коштів, що надходять до нього. Саме тому цю пенсійну систему називають «солідарно-розподільчою, або просто солідарною системою» [27].

Розглядаючи основи соціального забезпечення, П. Даймонд [43] до основних аргументів на користь солідарної системи пенсійного забезпечення відносить: перерозподіл доходів (всередині і між поколіннями), захист від кризи ринку (наприклад, відсутність цінних паперів з індексованими анuitетами), патерналізм (захист людей від наслідків неощадливості в старості) і ефективність витрат порівняно з альтернативам [7].

С. В. Онишко та В. В. Федина наголошують на том, що проблема пенсійного забезпечення належить до однієї із головних в сукупності проблем, пов'язаних з соціальним захистом населення у будь-якій країні та загалом із людським буттям [44].

З. Боді і Ф. Девіс Ф. [45] обґрунтовують обов'язок уряду гарантувати мінімальний рівень загальної участі в національній пенсійній програмі, виходячи з таких проблем:

- 1) інформаційна неефективність;
- 2) побічні проблеми вибору (страхування від ризику довголіття);
- 3) проблема споживачів суспільних благ, які намагаються ухилятися від оплати за користування цим благом («проблема безбілетника»). При цьому

вчені не заперечують можливостей використання інших джерел пенсійного доходу [7].

Ефективність солідарної системи, як виявилось, залежить від демографічної ситуації у країні.

С. В. Онишко та В. В. Федина акцентують, що хоча причин проблемності у забезпеченні соціального захисту населення є багато, проте на сьогодні значна частина з них сконцентрована в демографічних викликах функціонування світової економіки [44]. Вона успішно функціонує лише у тому випадку, коли кількість працюючих та сплачуючих внесків до ПФУ у 5-6 разів перевищує кількість пенсіонерів. У міру погіршення цього співвідношення система починає давати збої, а при зрівнюванні цих показників стає не в змозі виконувати призначену їй соціальну роль. Саме у подібній ситуації сьогодні опинилася державна пенсійна система України.

Таким чином, наукові прогнози, аналіз та оцінки експертів з усією визначеністю свідчать, що держава ні зараз, ні в найближчому майбутньому не в змозі підвищити реальний рівень пенсійного забезпечення через солідарну пенсійну систему. Тому людині працездатного віку, за сьогоднішніх умов, не можуть залишатися пасивними і розраховувати лише на соціальну допомогу держави. Це стало передумовою провадження НПЗ в Україні, так у 2003 році було запроваджено трирівневу пенсійну систему (рис. 1.3).

«Перший рівень – об'єднана система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, за якої всі витрати, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, негайно виплачуються нинішнім пенсіонерам» [27].

«Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Суть цієї системи полягає в тому, що частина внесків Пенсійного фонду України (7% від заробітної плати працівника) перераховується до Державного накопичувального пенсійного фонду України. На відміну від солідарної системи, внески до фонду будуть

персоніфікованими та зараховуватимуться на індивідуальні пенсійні рахунки громадян» [27].

«Третій рівень – недержавна пенсійна система. Суть системи полягає у формуванні додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків громадян і роботодавців» [27].

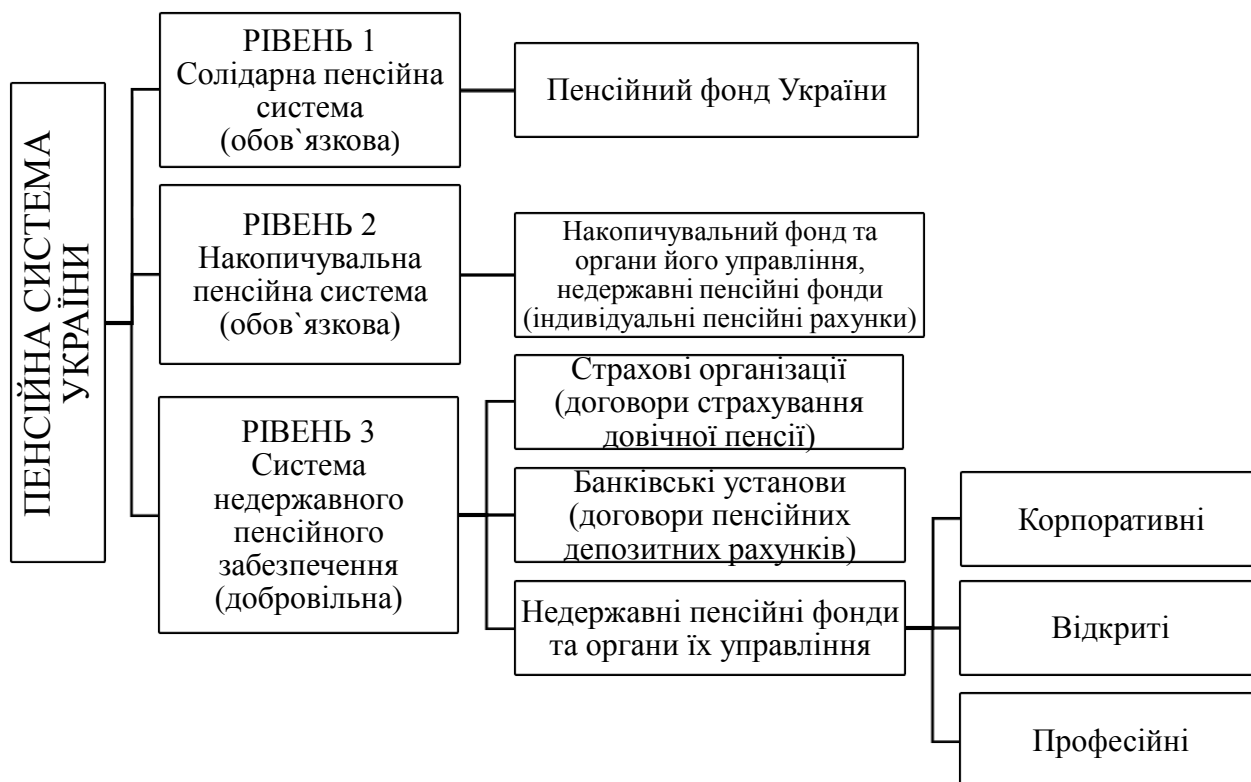


Рис. 1.3. Структура системи пенсійного забезпечення України

Джерело: сформовано автором на основі [27; 46].

Попри те, що НПЗ передбачено чинним законодавством, воно не діє в загальнодержавному масштабі та є заручником економічної кризи. Проте навіть за таких умов недержавне пенсійне страхування залишається одним із найпрогресивніших правових механізмів забезпечення та гарантування гідного забезпечення у старості. Його поява з прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» стала певною мірою революцією в системі пенсійного забезпечення [3].

Система НПЗ будується на інших принципах, ніж солідарна система. Пенсійні внески акумулюються у спеціалізованих фінансових установах на індивідуальних пенсійних рахунках учасників. Далі пенсійні внески

інвестуються. Отже, пенсіонер отримує пенсію у тому розмірі, який обумовлений лише однією величиною – загальною сумою пенсійних накопичень з його індивідуального пенсійного рахунку.

Головна відмінність державного пенсійного фонду від недержавного в тому, що ПФУ включений до бюджетної системи і повністю залежний від держави, а НПФ – не входить до бюджетної системи України і є приватною компанією. Також, НПФ відрізняється від державного своєю гнучкістю та дуальністю. З однієї сторони він виконує соціальну функцію, будучи некомерційною установою із іншої він впроваджує управління інвестуванням.

На сьогоднішній день в Україні функціонує перший і третій рівень пенсійної системи. Впровадження реформи третього рівня дозволило збільшити вибір перед кінцевим споживачем послуг. Він може разом із виплатою загальнодержавної пенсії створити додаткову пенсію. У табл. 1.5 наведено відмінність недержавного пенсійного фонду від державного пенсійного фондів.

Таблиця 1.5

Відмінності державного від недержавного пенсійного фонду

Недержавний пенсійний фонд	Державний пенсійний фонд
Тільки від клієнта залежить, скільки він накопичить собі на старість. Наприклад, якщо ви відкладатимете щомісяця по тисячі гривень, то за десять років у фонді накопичиться 120 тис. грн плюс інвестдохід.	За розмір пенсії відповідає держава. Якщо можливості держави щодо виплат низькі – пенсія теж буде невисокою.
Клієнт може отримати інвестиційний дохід від розміщення фондом пенсійних активів.	Розмір пенсії переважно стабільний. Її можуть збільшити, але лише з ініціативи держави.
Трудовий стаж не відіграє жодної ролі для НПФ. Термін виходу на пенсію вкладник обирає сам, але він не повинен відрізнятись більш ніж на 10 років від встановленого державою рівня у більший чи менший бік.	Для виплати державної пенсії є певні умови: трудовий стаж, належність до певної соціальної групи, вік тощо.
Можна вибрати, як буде виплачуватися пенсія: частинами, чи всю суму відразу.	Пенсію виплачуватимуть щомісяця.

Джерело: складено автором на основі [12].

Оскільки система недержавного пенсійного забезпечення побудована та працює на інших принципах, ніж державна пенсійна система, вона має певні особливості та переваги [47]:

1) пенсійні накопичення кожного учасника НПФ завжди персоніфіковані та відокремлені від накопичень інших учасників, на відміну від солідарної пенсійної системи;

2) пенсійні внески на користь учасника, крім нього самого, мають можливість перераховувати роботодавець, профспілкова організація, а також близькі родичі;

3) пенсійні накопичення учасника НПФ є його власністю з моменту надходження внесків на пенсійний рахунок, незалежно від того, хто забезпечував їхнє формування;

4) учасник НПФ сам визначає та призначає свій пенсійний вік, який може бути більше, але не менше віку, установленому законодавством із НПЗ;

5) протягом усього періоду пенсійні внески інвестуються, а інвестиційний дохід щоденно розподіляється між учасниками НПФ відповідно до внесків;

6) облік пенсійних коштів здійснюється в гривнях та одиницях пенсійних активів і щоденно розраховується чиста вартість одиниці пенсійних активів НПФ, яка і є основним показником інвестиційної діяльності НПФ;

7) пенсійні внески не оподатковуються податком на доходи фізичних осіб у межах встановленої законом податкової пільги. Вкладник юридична особа має право 30 відсотків фонду оплати праці спрямувати на реалізацію програм НПЗ і віднести це на витрати, що суттєво може дозволити оптимізувати структуру капіталу підприємства;

8) недержавна пенсія не залежить ні від трудового стажу, ні від зарплати та, крім того, не позбавляє учасника НПФ права на державну пенсію;

9) розмір недержавної пенсії визначається, по суті, тільки загальною сумою пенсійних накопичень учасника, що включає і пенсійні внески, і інвестиційний дохід;

10) учасник НПФ має право і має можливість реально контролювати як суми пенсійних внесків, що надходять, так і величину прибутковості через виписки зі свого пенсійного рахунку та оприлюднену інформацію;

11) учасник НПФ може бути одночасно учасником декількох НПФ;

12) пенсійні накопичення учасника не можуть одночасно «зникнути», оскільки НПФ не може бути оголошений банкрутом та ліквідований законодавством;

13) учасник НПФ має право замінити пенсійний фонд і перевести свої пенсійні накопичення на свій вибір в інший НПФ, в страхову компанію або в банк;

14) пенсійні накопичення у разі смерті учасника успадковуються відповідно до цивільного законодавства України.

Таким чином, тепер кожен громадянин через участь у НПФ має реальну можливість впливати на розмір передбачуваної пенсії, і більше – заздалегідь планувати своє «пенсійне майбутнє». Друга пенсія, що отримується з НПФ на додаток до державної, дозволяє його учаснику підняти сумарну величину до 60-70% від заробітної плати, яку він отримував перед виходом на пенсію. І таким чином досягти рівня європейських стандартів пенсійного забезпечення.

Але є у НПФ і низка недоліків.

1. Негарантований прибуток.

Найчастіше, дохід з НПЗ вище, ніж пропонує Пенсійний фонд України. Однак НПФ більше залежить від загальної економічної ситуації. Індексацію накопичень не передбачено, тому такий варіант накопичень має певний ризик втрат.

2. Штрафи за прострочення.

Вкладник сам вибирає у якому розмірі йому вносити кошти. НПФ може дати йому можливість змінити умови, але це має бути зроблено за правилами, що діють в організації. Якщо просто прострочити платіж або сплатити в меншому обсязі без попередження, можливі штрафні санкції.

3. Плата за управління капіталом.

Державним регулюванням передбачений граничний тариф за обслуговування НПФ в вигляді не більше ніж 7 відсотків на рік від сукупного обсягу активів.

4. Загроза із боку законодавства.

Хоча НПФ може захистити від впливу пенсійної реформи, але сам він не застрахований від інших змін у законі. Зміни у порядку виплат, умовах участі, умови диверсифікації та управління активами та інше. Усе це може зашкодити ефективності [48] такого способу вкладення.

Але при злагодженому державному регулюванні всі ці ризики керовані, а НПФ становить інфраструктурну основу функціонування вітчизняної пенсійної системи. Своїм існуванням він опосередковує процес трансформації заощаджень в інвестиції на фінансовому ринку та, безумовно, покликаний сприяти розвитку накопичувальних компонентів у рамках обов'язкового пенсійного страхування та недержавного пенсійного страхування.

Зростання ролі недержавних пенсійних фондів у пенсійній системі країни обумовлена наявністю соціально-економічного дисбалансу поколінь трудящих, причиною якого є процес старіння населення, що триває, а також вкрай низький рівень пенсійних виплат у сфері державного пенсійного страхування.

На сьогодні, попри двадцятирічний досвід функціонування системи недержавних пенсійних фондів у частині обов'язкового пенсійного страхування, накопичувальна складова пенсійної системи не є панацеєю вирішення питань формування гідних пенсій і, тим більше вирішення питань інвестування пенсійних накопичень в пенсіонерів. Гідне пенсійне забезпечення осіб похилого віку, невід'ємним функціоналом яких виступає інститут недержавних пенсійних фондів, є запорукою добробуту пенсіонерів, основним джерелом доходів.

Еволюція недержавного пенсійного забезпечення у світовій практиці почалася у першій половині XIX століття, система НПЗ фінансувалася, головним чином, за рахунок найманих працівників та самозайнятого

населення, які мали високий рівень доходу або не підлягають обов'язковому пенсійному страхуванню. Тому НПЗ стало для них єдиною можливою формою пенсійного забезпечення. Надалі до цієї системи були залучені і працівники із середнім статком, які побачили у НПЗ форму додаткового захисту при виході на пенсію.

Після Другої світової війни для розвитку системи НПЗ відкрилися нові перспективи, а саме зростання заробітної плати, що супроводжується усвідомленням факту, що гідну пенсію неможливо отримати за рахунок державної пенсійної системи, що сприяло потужному розвитку недержавного пенсійного забезпечення [49].

Однак особливості цього розвитку багато в чому залежали від моделі пенсійної системи, що склалася в кожній з країн, і насамперед від того, наскільки держава забезпечувала сприятливі умови для розвитку НПЗ. У всіх країнах держава прагне перекласти основний тягар відповідальності за пенсійне забезпечення на плечі роботодавців та самих працівників. Згодом постало питання про збільшення пенсійного віку, індексацію пенсій залежно від інфляції.

Країни з більш розвинуеною економікою переходять від розподільчої системи пенсійного забезпечення до недержавного пенсійного забезпечення більш обережно, а країни з менш розвинуеною економікою – стрімко.

Отже, недержавне пенсійне забезпечення в різних країнах показує, що:

- державні та приватні пенсійні інститути розглядаються як єдина частина національної системи пенсійного забезпечення, основною метою яких є соціальний захист населення від матеріальної забезпеченості у зв'язку зі старістю, інвалідністю чи втратою годувальника;
- у більшості країн функціонує кілька пенсійних інститутів (у тому числі недержавних), що пов'язано з різноманітністю форм зайнятості та рівнем доходу населення;

- спостерігаються тенденції до зниження загального рівня виплат від систем обов'язкового державного страхування та збільшення – від пенсійних систем, які створюються роботодавцями;

- поширеність недержавного пенсійного забезпечення залежить насамперед від того, наскільки державні програми здатні захистити населення від страхових ризиків у зв'язку зі старістю, інвалідністю та втратою годувальника: чим нижчий такий рівень захисту, тим більше поширення НПЗ.

Недержавне пенсійне забезпечення може діяти як обов'язкове (за законом) так і добровільне (за тарифними угодами чи колективними договорами) через приватні пенсійні фонди, чи спеціальні пенсійні страхові компанії. Частка НПЗ в сукупних пенсійних виплатах може наближатися до частки виплат за державними пенсійними системами, а в низці країн – перевищувати їх. У деяких країнах законодавчо надано право повного чи часткового виходу із державної пенсійної системи. В організаційному плані акумулювання коштів у недержавне пенсійне забезпечення можуть здійснювати приватні пенсійні фонди, спеціальні пенсійні страхові компанії. Однак можливе і пряме фінансування (самоврядні фонди, спеціальні резерви на балансах підприємств).

Система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, що ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб у формуванні пенсійних накопичень, з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [3]. Система пенсійного забезпечення становить невід'ємну та надважливу складову системи соціального забезпечення населення [50].

Основу системи недержавного пенсійного забезпечення складають [3]:

- недержавні пенсійні фонди;
- адміністратори пенсійних фондів;
- компанії з управління активами;

- саморегулюючі організації, що надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення;
- страхові організації, які укладають договори страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності чи смерті;
- банківські установи, які укладають договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків або виконують функції зберігача активів пенсійного фонду.

Другою складовою системи НПЗ є роботодавці.

Третьою складовою є контролюючі та обслуговуючі організації, а саме:

- органи державного нагляду та контролю;
- аудиторські фірми та аудитори;
- особи, які надають консультаційні та агентські послуги.

Таким чином, законодавчо передбачено кілька шляхів забезпечення пенсіонерів:

- розміщення коштів у недержавні пенсійні інституції;
- особисте страхування співробітників організаціями – укладання договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності чи смерті;
- розміщення вкладів у комерційні банки на депозит – укладання договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладень Фондом гарантування вкладів фізичних осіб. При цьому граничний внесок, що гарантується, визначається досить маленькою сумою [3]:
- Діяльність з управління активами НПФ, з адміністрування та зберігання вважається професійною, яка визначається законодавством про цінні папери та фондовий ринок, і відповідно ліцензується [3]:
- Недержавні пенсійні фонди бувають таких видів відкритий, корпоративний, професійний [3]:

Відкритий пенсійний фонд – НПФ, учасниками якого можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їхньої роботи [3].

1) Корпоративний пенсійний фонд – НПФ, засновником якого є одна або кілька юридичних осіб – роботодавців і до яких 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 [3]:

2) Професійний пенсійний фонд – НПФ, засновником якого можуть бути об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки, або фізичні особи, пов'язані з таким фондом за своєю професійною діяльністю. Учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, які також мають до нього відношення за родом їхньої професійної діяльності, визначеним у статуті фонду [3]:

3) Згідно з п. 3 ст. 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» НПЗ здійснюють такі структури (рис. 1.4) [3]

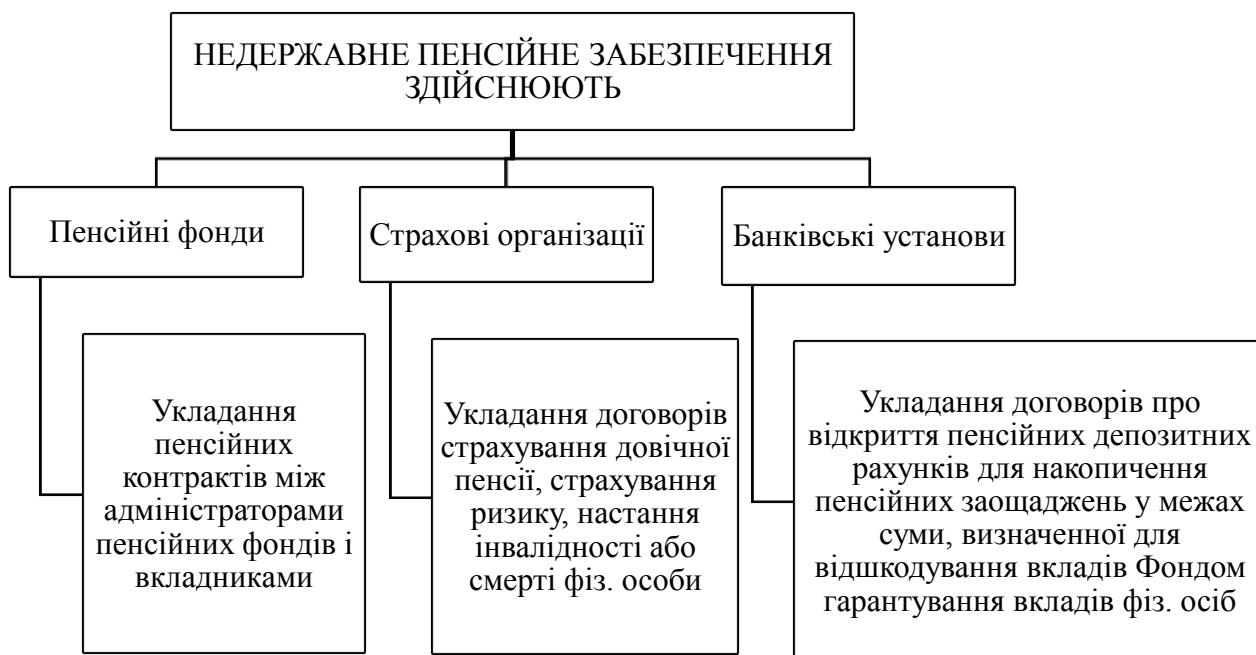


Рис. 1.4. Система недержавного пенсійного забезпечення

Джерело: сформовано автором на основі [3].

На сьогодні недержавні пенсійні фонди поширені в усьому світі [51] для забезпечення додаткової пенсії до державної.

У провідних країнах світу недержавні пенсійні фонди (автономні пенсійні фонди) відіграють ключову роль у пенсійному забезпеченні громадян [52].

Оскільки НПФ накопичують кошти виключно для забезпечення додаткової пенсії, учасникам можуть знімати кошти після певного віку. Це є важливою умовою стримування, що дозволяє учасникам захистити свої пенсійні накопичення від спокуси достроково витратити їх.

Багато країн запровадили державні системи НПФ із-за демографічних змін, оскільки кількість пенсіонерів зростає швидше, ніж очікувалося, в той же час економічний і ринковий тиск вдарив по внесках у державні системи та прибутку від інвестицій у накопичувальних системах. Солідні пенсії становлять значний фінансовий тягар у багатьох країнах.

У відповідь на цей фінансовий тиск країни реформували свої солідарні системи, запровадили накопичувальні пенсії (державні чи недержавні) або поєднали обидва.

Наприклад, Швеція реформувала свою державну систему НПФ, перейшовши від стандартних державних пенсій до змішаних і накопичувальних недержавних пенсій. Це говорить про те, що людям доведеться взяти на себе більшу відповідальність за забезпечення належного пенсійного доходу, зменшивши тягар на державу, яка надавала мінімальну пенсійну гарантію на рівні близько 25% середньої заробітної плати, що фінансується із загального бюджету. Шведська система забезпечує потужний стимул робити державною, так недержавного пенсійного забезпечення для працівників.

Солідарний компонент залишається основою пенсійних систем. У той же час практично у всіх країнах вони змішані, що включають і накопичувальну компоненту [53].

Наприклад, в Чилі, де індивідуальні пенсійні внески є обов'язковими для працівників, при охопленні 70% працездатного населення в реальності внески сплачують 40%, в Мексиці при 60% залучених – 38% [53].

У Нідерландах роль накопичувальних приватних пенсій, як доповнення до універсальних базових державних виплат, була чітко визнана організаціями роботодавців і працівників, які в 1969 році прийняли принцип, згідно з яким загальний коефіцієнт заміщення повинен становити 70% залишкової заробітної плати для 40-річної особи. Така система діяла до 1980-х років: скорочення державних виплат компенсувалося збільшенням приватних професійних виплат [54].

Модель пенсійної системи США ґрунтується переважно на особистому пенсійному страхуванні населення, в країні функціонують як державні, так і приватні пенсійні системи [55, с. 174].

Приватне страхування Німеччини передбачає внесення приватною особою за самого себе засобів на формування майбутньої пенсії. Крім того, на 100 одиниць добровільного внеску працівниками надбавка держави становить 15%. Популярність приватного страхування в Німеччині постійно зростає, в ньому беруть участь всі соціальні групи [55, с. 175].

В Угорщині у системі обов'язкового пенсійного страхування працівник має право вибирати: залишитися у державній пенсійній системі чи накопичувати заощадження у недержавному пенсійному фонді [55, с. 177-178].

Оскільки накопичувальна пенсія має низку переваг у порівнянні з державною пенсійною системою, то вони створюють сильніші стимули брати участь у ринку праці та заощаджувати на пенсію. Вони створюють банк заощаджень, які можна використовувати для продуктивного використання в економіці. Збільшення національних заощаджень або перерозподіл заощаджень на довгострокові інвестиції, підтримує розвиток фінансових ринків. Однак для позитивного впливу на фінансові ринки, що розвиваються, необхідні адекватні регуляторні рамки та контроль за накопичувальними

пенсіями для підтримки конкуренції та уникнення обмежених ринків. Більші інвестиції можуть призвести до збільшення виробничих можливостей, збільшення ВВП, заробітної плати та зайнятості, збільшення податкових надходжень і зниження дефіциту.

В деяких країнах недержавні пенсії замінили державні пенсії і стали основним джерелом пенсійного доходу, тоді як державні пенсії продовжують забезпечувати мінімальний рівень захисту для осіб, які не увійшли до приватної системи.

Пенсійна система Австралії складається з Age Pension, універсальної виплати, що перевіряється щодо матеріального стану та фінансується поточними платниками податків; гарантія пенсійного віку, обов'язкова схема встановлених внесків, що фінансується роботодавцями; і добровільний вихід за вислугу років, схема особистих заощаджень із оподаткуванням. Таким чином, для осіб, які нарощують свої активи, їхнє право на пільги за віковою пенсією зменшується.

Отже, змішані пенсійні системи повинні взаємодоповнюватися. Наприклад, комбінація державного та недержавного забезпечення може забезпечувати страхування від ризику довголіття, ризиків на ринку праці та соціальних ризиків (головним чином через державні механізми), а також згладжувати споживання та підвищувати пенсійний дохід.

Тою мірою, в якій результати системи пенсійної системи з визначеною виплатою пов'язані зі зростанням заробітної плати, а результати накопичувальних угод про постійні доходи пов'язані з ринками капіталу, змішана система забезпечує диверсифікацію виплат особам, що може зменшити загальний рівень ризику з виходом на пенсію.

1.2. Цілі, завдання, принципи та функції недержавних пенсійних фондів

У сучасному світі пенсійне забезпечення вже не обмежується лише державними механізмами, а дедалі частіше доповнюється альтернативними інструментами, здатними гнучко реагувати на виклики економіки. Серед них особливу роль відіграють недержавні пенсійні фонди, які поєднують у собі функції фінансових посередників, соціальних інститутів і інвестиційних структур. Їхня поява та розвиток в Україні стали відповіддю на потребу у зміцненні системи соціального захисту та формуванні нових джерел фінансової стабільності для громадян. Аналіз цілей, завдань, принципів і функцій НПФ дозволяє не лише визначити їхню роль у пенсійній системі, а й оцінити перспективи подальшого розвитку цієї інституції.

Сучасний стан пенсійної системи України характеризується необхідністю пошуку нових ефективних механізмів забезпечення громадян після завершення їхньої трудової діяльності. В умовах демографічних змін, зростання рівня соціальних ризиків та обмежених можливостей солідарної системи, дедалі більшої актуальності набуває розвиток недержавного пенсійного забезпечення. Воно є важливим інструментом довгострокового інвестування, підвищення соціальної стабільності та гарантування додаткових доходів громадянам у майбутньому. Недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банківські установи виступають ключовими інституціями, які формують багаторівневу систему накопичувального пенсійного страхування, що сприяє диверсифікації джерел пенсійних виплат та зміцненню фінансової стійкості держави (рис. 1.5).

Недержавні пенсійні фонди є спеціалізованими фінансовими інституціями, основна мета яких полягає у накопиченні пенсійних внесків та їх інвестуванні з метою отримання доходу для майбутніх пенсійних виплат.

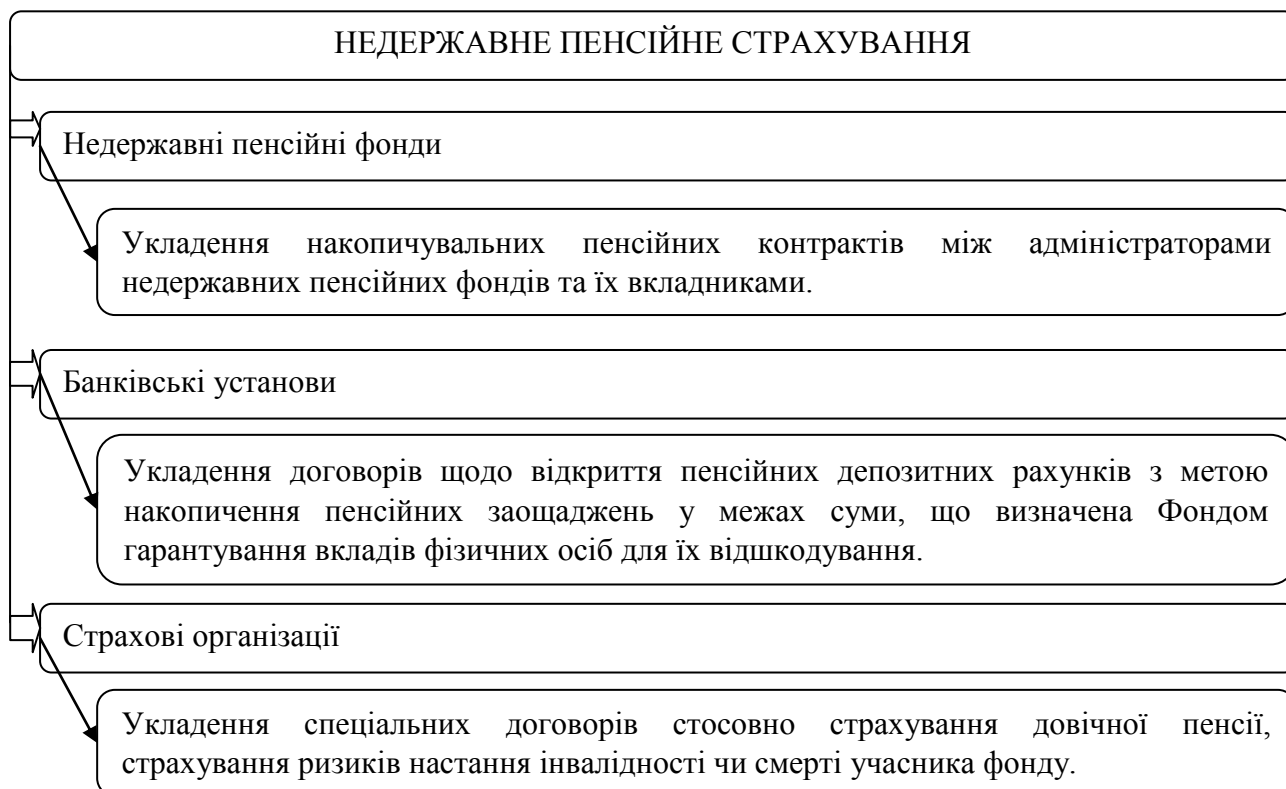


Рис. 1.5. Значення і роль основних фінансових інститутів сучасного недержавного пенсійного страхування в Україні

Джерело: створено автором на основі [56, с. 239].

Функціонування НПФ ґрунтується на укладенні накопичувальних пенсійних контрактів між адміністраторами та вкладниками, що дозволяє кожному учаснику індивідуально формувати свій пенсійний капітал. Особливістю діяльності НПФ є чітке законодавче регулювання та високий рівень захисту прав вкладників, що забезпечує їхню довіру до системи. Важливим чинником є довгостроковість зобов'язань та їхній інвестиційний характер, що дозволяє спрямовувати значні фінансові ресурси у розвиток національної економіки. Страхові компанії відіграють суттєву роль у формуванні пенсійної безпеки шляхом укладення спеціальних договорів, які передбачають страхування довічної пенсії, ризиків настання інвалідності чи смерті учасника фонду. Банківські установи беруть участь у системі недержавного пенсійного страхування через укладення договорів щодо відкриття пенсійних депозитних рахунків [56].

Це надає можливість вкладникам накопичувати пенсійні заощадження у межах суми, гарантованої Фондом гарантування вкладів фізичних осіб. Такий підхід поєднує у собі стабільність банківських інструментів та захист коштів вкладників, що знижує ризики та підвищує рівень довіри населення до пенсійної системи. Використання банківських інструментів сприяє диверсифікації механізмів накопичення та формує основу для більш гнучкого управління пенсійними ресурсами.

Недержавне пенсійне страхування виступає важливою складовою багаторівневої пенсійної системи України, забезпечуючи поєднання накопичувальних, інвестиційних та страхових механізмів. Участь у цьому процесі НПФ, страхових компаній та банківських установ дозволяє підвищити рівень соціальної захищеності населення, диверсифікувати джерела пенсійного доходу та забезпечити фінансову стійкість у майбутньому. Така система формує нову культуру заощаджень і сприяє розвитку фінансового ринку країни, водночас відповідаючи сучасним викликам соціально-економічного розвитку.

НПФ займають ключове місце у формуванні додаткового пенсійного забезпечення та виконують першочергову функцію – збереження накопичених громадянами заощаджень. Специфіка їхньої діяльності обумовлює необхідність використання консервативних стратегій інвестування, що знижують ризики та гарантують фінансову стабільність учасників системи. Інші фінансові інституції мають можливість залучатися до високоризикових операцій на ринку капіталу, а НПФ орієнтуються передусім на державні цінні папери та депозитні інструменти, що забезпечує надійність інвестиційних потоків.

У контексті політичної та економічної нестабільності роль держави у забезпеченні стійкості фінансової системи закономірно посилюється. Кризи, глобальні потрясіння та військові конфлікти актуалізують необхідність зміцнення механізмів соціального захисту населення, серед яких особливе місце належить системі недержавного пенсійного забезпечення [57, с. 471].

НПФ відіграють ключову роль у формуванні багаторівневої моделі пенсійного забезпечення, забезпечуючи громадянам додаткові можливості для накопичення коштів на старість. Водночас у наукових джерелах спостерігається різноманітність підходів до визначення сутності НПФ, що зумовлено різними акцентами дослідників на їхніх функціях, правовому статусі, економічному значенні та інституційній природі. Узагальнення цих підходів дозволяє більш ґрунтовно осмислити місце й роль НПФ у соціально-економічній системі України (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Підходи авторів щодо сутності недержавного пенсійних фондів

Автор, джерело	Визначення поняття
І. І. Румик, В. З. Кузьмінський, В. В. Костильова [58, с. 31]	«НПФ – це юридична особа, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному порядку».
З. А. Мацук [59, с. 44]	«Недержавні пенсійні фонди, інвестуючи пенсійні вклади, можна віднести до групи інституційних інвесторів».
З. Я. Шацька [60]	«Недержавні пенсійні фонди займають важливе місце в пенсійній системі України, виконуючи функції додаткового фінансового забезпечення для громадян, створення інструментів для накопичення пенсії, інвестування коштів та зниження фінансових ризиків в умовах економічної нестабільності».
О. І. Копилук [61]	«Недержавний пенсійний фонд – це неприбуткова юридична особа, яка має статус фінансової установи й функціонує для накопичення пенсійних внесків та здійснення виплат згідно чинного законодавства, а також провадить інвестиційну діяльність з управління пенсійними активами на засадах прибутковості, безпеки, мінімізації ризиків, диверсифікації, стабільності».
О. О. Васильченко [62, с. 171]	«Недержавні пенсійні фонди є відносно новим суб'єктом права в системі юридичних осіб України».
А. В. Майстер, І. І. Кулагіна [63, с. 325]	«Недержавний пенсійний фонд (НПФ) – це установа або організація, яка займається збором та інвестуванням пенсійних внесків і веде індивідуальні пенсійні рахунки для учасників пенсійної системи».

Джерело: створено автором на основі [58, с. 31; 59, с. 44; 60; 61; 62, с. 171; 63, с. 325].

Один із підходів до визначення сутності недержавних пенсійних фондів ґрунтується на їхньому правовому статусі. Так, І. І. Румик, В. З. Кузьмінський та В. В. Костильова трактують НПФ як юридичну особу, що функціонує у формі неприбуткової організації. Ключовими завданнями таких фондів є накопичення пенсійних внесків, управління активами та здійснення виплат учасникам [58, с. 31]. Цей підхід підкреслює організаційно-правові засади діяльності фондів та відмежовує їх від комерційних структур.

Інший підхід відображає інвестиційну природу НПФ. Зокрема, З. А. Мацук розглядає їх як інституційних інвесторів, що здійснюють операції з пенсійними вкладами [59, с. 44]. Така позиція дозволяє визначати недержавні пенсійні фонди не лише як соціальні, а й як фінансово-економічні інститути, які сприяють мобілізації інвестиційних ресурсів і розвитку ринку капіталу.

У працях З. Я. Шацької акцентується на соціальній функції НПФ. Авторка підкреслює, що вони забезпечують додаткове фінансове підґрунтя для громадян, створюють умови для накопичення пенсій, інвестування коштів та мінімізації ризиків в умовах економічної нестабільності [60]. Таким чином, НПФ розглядаються як інструмент гарантування довгострокової фінансової безпеки населення.

Окремі дослідники пропонують комплексне трактування. Так, О. І. Копилук визначає НПФ як неприбуткові фінансові установи, які одночасно здійснюють інвестиційну діяльність на засадах прибутковості, безпеки та стабільності [61]. У цьому підході поєднуються організаційно-правові, соціальні та інвестиційні аспекти, що дозволяє окреслити багатофункціональність недержавних пенсійних фондів.

Також дослідники наголошують на новизні інституту НПФ у національній економіці. Так, О. О. Васильченко зазначає, що недержавні пенсійні фонди є відносно новим суб'єктом права в системі юридичних осіб України [62, с. 171]. Це вказує на необхідність подальшого розвитку законодавчої бази й інституційного закріплення їхнього статусу.

У своєму визначенні недержавного пенсійного фонду А. В. Майстер акцентує увагу на операційно-функціональному аспекті його діяльності [63, с. 325]. На думку автора, НПФ є установою або організацією, основними завданнями якої є збір пенсійних внесків, їх інвестування, а також ведення індивідуальних пенсійних рахунків учасників. Такий підхід підкреслює практичну сторону функціонування фонду як інструменту персоніфікованого накопичення та управління пенсійними активами, що дозволяє кожному учаснику формувати власний фінансовий резерв на старість. Водночас у визначенні А. В. Майстера простежується спрощення правового статусу НПФ, адже увага зосереджена не стільки на інституційній природі фонду, скільки на його функціональному призначенні в системі пенсійного забезпечення.

Згідно із законодавством, недержавний пенсійний фонд є юридичною особою зі статусом неприбуткової організації, створеною виключно з метою накопичення та управління пенсійними внесками. Фонд здійснює свою діяльність на користь учасників, а отриманий дохід розподіляється між ними. Учасниками НПФ виступають фізичні особи, на користь яких сплачуються внески, тоді як вкладниками можуть бути як самі учасники, так і їхні роботодавці, профспілки або члени сім'ї.

НПФ реалізують дві взаємопов'язані функції: інвестиційну, що передбачає залучення та розміщення грошових накопичень учасників, і соціальну, яка полягає у формуванні додаткових джерел пенсійного доходу. Таким чином, НПФ інтегрують фінансову, інвестиційну та соціальну складові, що робить їх важливим інструментом у структурі національної економіки та фінансової системи загалом.

В умовах впровадження другого рівня пенсійної реформи в Україні НПФ розглядаються як основа для розвитку накопичувального пенсійного страхування. Одним із ключових аспектів цього процесу є залучення роботодавців до створення соціальних пакетів для працівників, що включають додаткові пенсійні програми. За таких умов бізнес отримує можливість підвищити лояльність персоналу та конкурентоспроможність на ринку праці,

тоді як працівники здобувають впевненість у своєму майбутньому. Внески до недержавних пенсійних фондів відносяться до витрат підприємства, що стимулює поширення такої практики серед компаній різних галузей.

НПФ – це спосіб заощаджень людей пенсійного віку, який є альтернативою банківським депозитам. Діяльність фонду щодо НПЗ населення включає акумулювання пенсійних внесків, розміщення пенсійних резервів, облік пенсійних зобов'язань фонду та виплату недержавних пенсій учасникам фонду [56]. Особливості функціонування НПФ наведено на рис. 1.6.

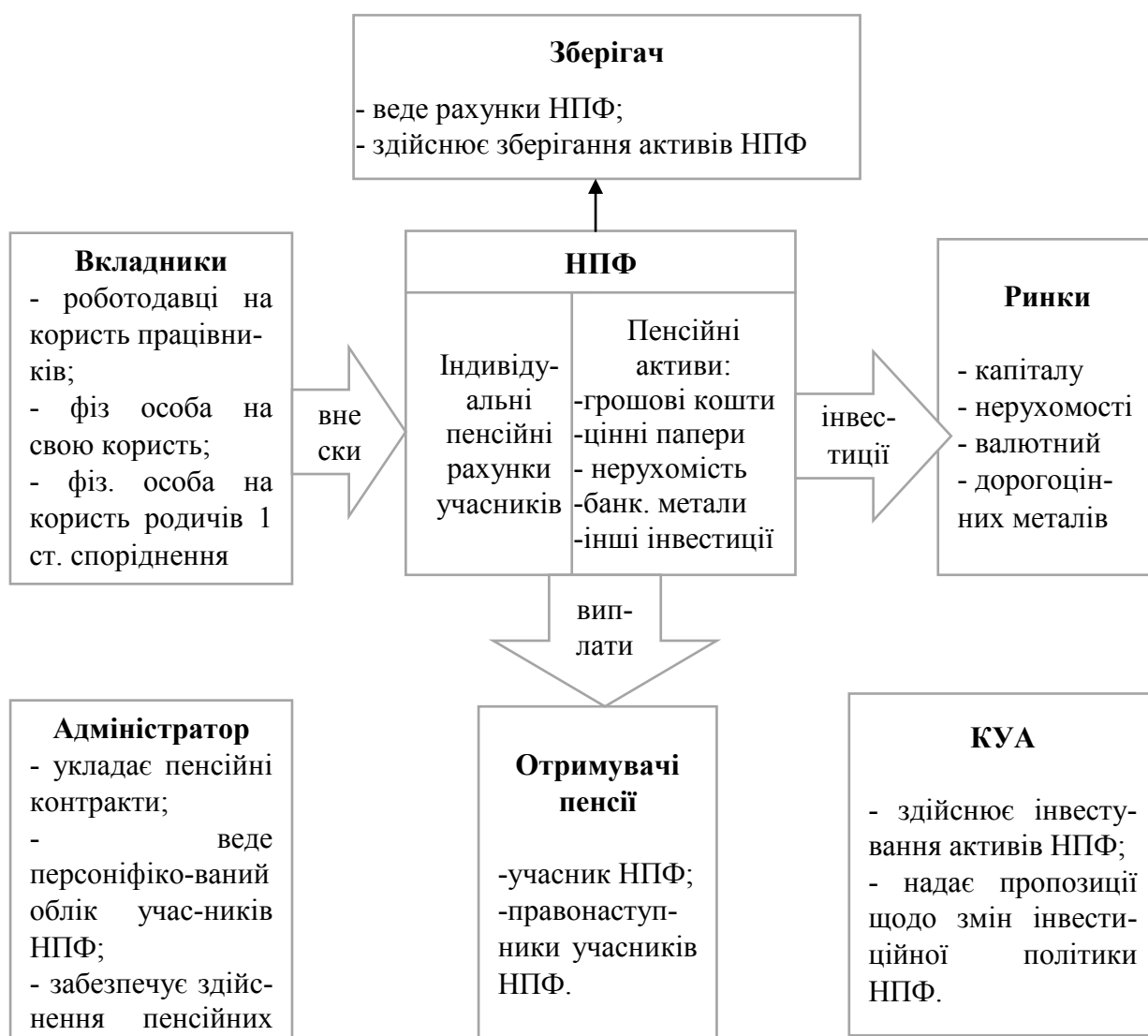


Рис. 1.6. Особливості функціонування НПФ

Джерело: адаптовано автором на основі [58].

Головною метою діяльності недержавного пенсійного фонду є ефективне управління пенсійними накопиченнями учасників з метою забезпечення їх надійного збереження та стабільного зростання. Це досягається шляхом професійного інвестування активів фонду, що в майбутньому дозволяє здійснювати пенсійні виплати на належному рівні [63, с. 325-326]. Основні завдання НПФ включають:

1. Інвестиційне управління пенсійними активами – фонд вкладає накопичені кошти в різні фінансові інструменти з урахуванням принципів надійності, ліквідності, прибутковості та диверсифікації, дотримуючись вимог законодавства та внутрішньої інвестиційної політики.

2. Розробка та реалізація інвестиційної стратегії, яка враховує як зовнішні чинники (економічна ситуація, регулювання), так і внутрішні (фінансовий стан фонду). Ця стратегія містить чітко визначені цілі, принципи, обмеження, структуру інвестиційного портфеля та систему управління ризиками.

3. Забезпечення стабільного доходу – ключовою метою інвестування є досягнення такого рівня доходності, який дозволить не лише зберегти накопичення від інфляції, а й забезпечити приріст капіталу.

4. Мінімізація ризиків – НПФ активно використовують інструменти стратегічного управління ризиками, щоб знизити вплив негативних змін на ринку та захистити інтереси вкладників.

5. Забезпечення прозорості та інформування учасників – важливим завданням є регулярне надання учасникам повної та об'єктивної інформації про стан їхніх накопичень, доходність фонду та структуру активів.

6. Формування консервативного портфеля – більшість українських НПФ орієнтуються на інвестування в активи з мінімальним рівнем ризику, що дозволяє захистити пенсійні заощадження від інфляції та зберегти довіру населення до системи недержавного пенсійного забезпечення.

Отже, діяльність НПФ спрямована на забезпечення фінансової стабільності в майбутньому для учасників фонду шляхом професійного,

відповідального та стратегічного управління їхніми пенсійними активами.

Ефективне функціонування НПФ ґрунтується на чітко визначених принципах, які забезпечують їхню стабільність, надійність і довіру з боку учасників.

Система НПЗ є важливим інструментом формування додаткових джерел доходів громадян у похилому віці, а її результативність значною мірою залежить від дотримання базових засад діяльності. До таких принципів відносяться добровільність участі, що гарантує свободу вибору для громадян; регулювання та нагляд, які забезпечують відповідність законодавчим нормам; безпека інвестування та диверсифікація активів, що знижують ризики і підвищують надійність накопичень; транспарентність, яка передбачає відкритість і доступність інформації; соціальна відповідальність, що акцентує увагу на інтересах вкладників; а також стабільність, яка створює основу для довгострокового функціонування фондів (рис. 1.5).



Рис. 1.7. Основні принципи ефективного функціонування НПФ

Джерело: сформовано автором на основі [61].

Принципи добровільності, регулювання й нагляду, безпеки

інвестування, диверсифікації активів, транспарентності, соціальної відповідальності та стабільності є фундаментальною основою діяльності недержавних пенсійних фондів. Їх дотримання забезпечує не лише ефективність управління пенсійними накопиченнями, а й формує довіру з боку суспільства, що є критично важливим для розвитку пенсійної системи в цілому. Реалізація цих принципів сприяє підвищенню фінансової безпеки громадян, зміцненню соціальної захищеності та створенню передумов для сталого розвитку національної економіки.

Важливим принципом функціонування НПЗ є добровільність участі як громадян, так і роботодавців. Це створює умови для формування додаткових пенсійних ресурсів, а також сприяє акумуляції довгострокових інвестиційних капіталів, які можуть бути використані в національній економіці. Таким чином, НПФ виступають потужними інституційними інвесторами на фінансовому ринку, забезпечуючи не лише соціальну, але й економічну функцію.

Функціонування НПФ в Україні забезпечується взаємодією низки суб'єктів: роботодавців, учасників, ради фонду, адміністратора, компанії з управління активами, банку-зберігача та регулятивного органу (рис. 1.8). Така багаторівнева структура гарантує прозорість діяльності фондів.

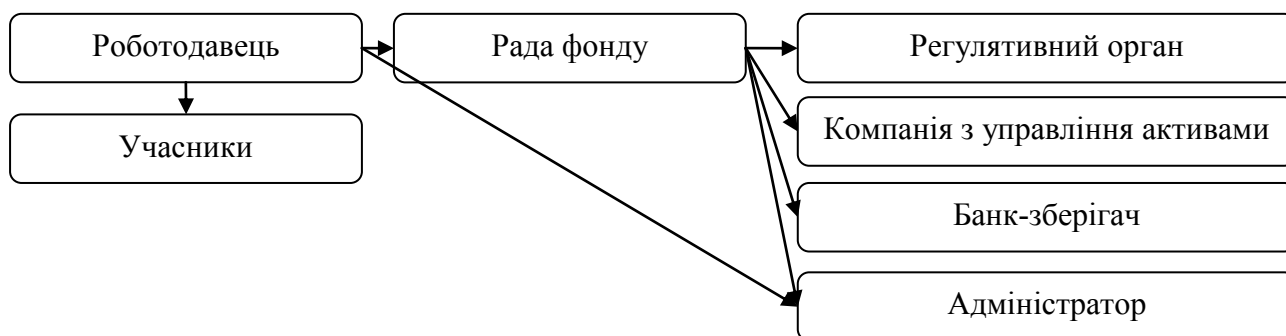


Рис. 1.8. Функціонування недержавного пенсійного фонду в Україні

Джерело: розроблено автором [64, с. 113].

Відповідно до рис. 1.8, варто відзначити, що функціонування

недержавного пенсійного фонду в Україні ґрунтується на взаємодії низки ключових учасників, кожен з яких виконує специфічну роль у забезпеченні прозорості, надійності та ефективності системи. Роботодавець виступає джерелом формування внесків, учасники є безпосередніми отримувачами пенсійних накопичень, рада фонду здійснює стратегічне управління, а регулятивний орган забезпечує контроль і дотримання законодавчих норм. Водночас банк-зберігач відповідає за безпеку активів, адміністратор організовує облік та управління договорами, а компанія з управління активами формує інвестиційну політику. Узгоджена діяльність усіх цих елементів створює комплексну систему, здатну забезпечити фінансову стабільність та довгостроковий розвиток недержавного пенсійного забезпечення.

Структура та організаційно-правові засади функціонування недержавних пенсійних фондів (НПФ) чітко визначені у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [3]. На відміну від солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, де внески працюючих осіб спрямовуються на поточні виплати пенсіонерам, накопичувальна модель, що включає як Накопичувальний державний пенсійний фонд, так і недержавні пенсійні фонди, передбачає індивідуальне накопичення коштів вкладників. Розмір майбутніх виплат у цій системі залежить від тривалості накопичення внесків та ефективності їх інвестування у фінансові інструменти.

Механізм функціонування НПФ ґрунтується на чіткому розподілі обов'язків між суб'єктами системи. Адміністратор укладає контракти з вкладниками, веде персоніфікований облік та організовує виплати. Компанія з управління активами відповідає за інвестування акумульованих коштів у дозволені фінансові інструменти (державні облігації, акції, депозити тощо). Банк-зберігач, у свою чергу, забезпечує збереження активів, здійснює контроль за їх рухом та дотриманням вимог законодавства (рис. 1.9).

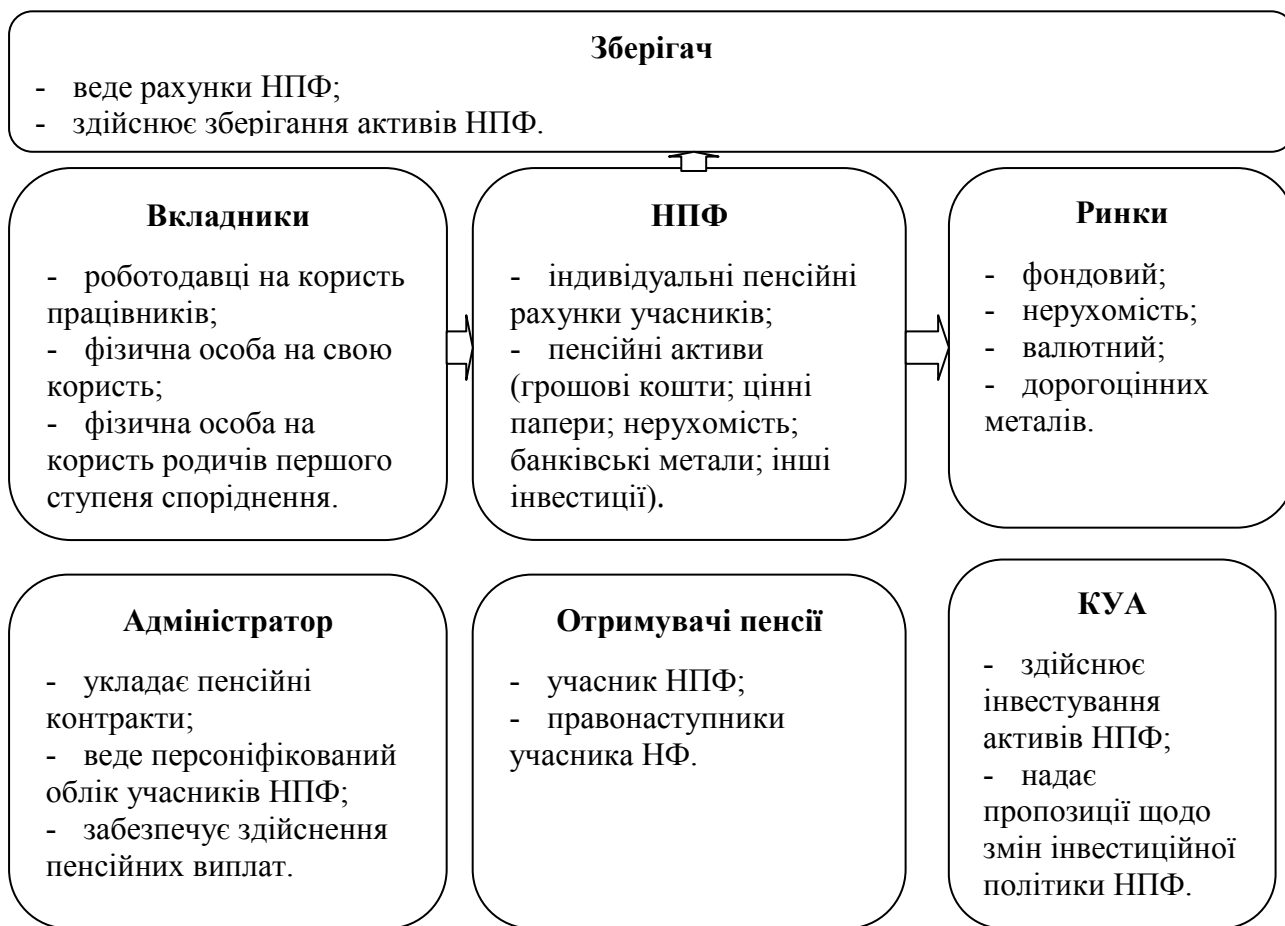


Рис. 1.9. Функціональна структура недержавного пенсійного фонду

Джерело: розроблено автором на основі [58, с. 32].

Управління фондом здійснює рада НПФ, яка визначає напрями інвестування, обирає компанії-партнери та приймає стратегічні рішення. Економічна модель діяльності НПФ включає три основні етапи: акумуляцію внесків від юридичних і фізичних осіб, інвестування з метою примноження активів та здійснення виплат учасникам після досягнення ними пенсійного віку. При цьому всі кошти, що обліковуються на індивідуальних рахунках, належать учасникам фонду і можуть бути успадковані.

Законодавство передбачає стимули як для роботодавців, так і для фізичних осіб. Підприємства, що створюють корпоративні фонди або здійснюють внески до відкритих НПФ, мають право відносити ці витрати на валові, що зменшує базу оподаткування. Для фізичних осіб передбачені податкові пільги у вигляді компенсації від суми річних внесків у межах

встановлених лімітів [58, с. 33]. Водночас, попри наявність таких переваг, рівень участі громадян у програмах недержавного пенсійного забезпечення залишається відносно низьким, що вимагає підвищення фінансової грамотності та довіри населення до інституцій накопичувальної системи.

Загалом, НПФ є важливим елементом багаторівневої пенсійної системи України, що поєднує соціальні, інвестиційні та фінансові функції. Вони не лише забезпечують громадян додатковим джерелом доходу у старості, а й формують довгострокові інвестиційні ресурси для розвитку економіки, що особливо актуально в умовах воєнних викликів та післявоєнної відбудови країни.

Отже, розгляд цілей, завдань, принципів і функціональної структури НПФ свідчить про їхню комплексну природу, що об'єднує соціальні та економічні аспекти. НПФ не лише створюють умови для підвищення добробуту окремих громадян, але й виступають важливими елементами стабільності фінансової системи загалом. Успішна інтеграція цих фондів у національну пенсійну модель залежить від ефективної взаємодії учасників, якісного регулювання, прозорості діяльності та довіри з боку суспільства. В умовах реформ та посткризового відновлення НПФ здатні стати одним із ключових драйверів фінансового та соціального прогресу в Україні.

Для кращого розуміння недержавних пенсійних фондів необхідно визначити основні характерні риси, властивості та функції НПФ.

У науковій сфері поняття «властивість» трактується як сторона процесу чи предмета, що характеризує його відмінність чи подібність з іншими явищами. Виходячи з цього, можна визначити ознаки НПФ, які відмінні або спільні з іншими інститутами.

До першої групи відносяться такі властивості, як самопізнання, самоорганізація, саморегулювання, самозбереження. До другої групи властивостей належить: надійність, ефективність, цілеспрямованість, цілісність, гнучкість, адаптивність, живучість, інерційність та ін.

Отже, цю класифікацію доцільно доповнити такими властивостями, які відображають її відносини із зовнішнім середовищем:

- легітимність – збереження діяльності фондів у межах правового поля держави;
- оперативність – здатність оперативно та адекватно реагувати та приймати рішення в рамках своєї діяльності та взаємодії з різними учасниками фінансового ринку;
- кооперативність – здатність фонду ефективно взаємодіяти як із учасниками ринку пенсійного забезпечення, так і з учасниками всього фінансового ринку.

Також, є сенс конкретизувати деякі пункти наведеної класифікації. Необхідно розділити поняття «надійність» та «результативність». Якщо під надійністю НПФ можна розуміти здатність системи виконувати поставлені функції. Іншими словами, у процесі своєї діяльності недержавні пенсійні фонди при формуванні інвестиційного портфеля повинні надавати перевагу тим активам, які в першу чергу є надійним джерелом вкладення, ніж здатним приносити надприбутки при невідповідному рівні ризику. Під «результативністю» розуміється здатність НПФ досягати поставленої мети за мінімальних витрат, що згодом принесе фонду економічні вигоди, або мінімізує збитки.

Таким чином, з огляду на запропоновані доповнення, властивості НПФ можна представити таким чином (табл. 1.7):

Таблиця 1.7

Таблиця основних властивостей НПФ

Властивість	Зміст
1	2
Властивості системи, що відображають її відносини із зовнішнім середовищем	
Надійність	Здатність системи виконувати задані функції та досягати мети, зберігаючи свої характеристики у певних межах.
Результативність	Здатність системи досягати поставлених цілей при мінімальних витратах, що згодом принесе фонду економічні вигоди, або мінімізує збитки.

Продовження табл. 1.7

1	2
Цілісність	Зміна будь-якого елемента системи може призвести до зміни системи в цілому.
Ієрархічність	Система може розглядатися як елемент системи вищого порядку і включати елементи різного рівня ієрархії.
Адаптивність	Пристосованість системи до впливів зовнішнього і внутрішнього середовища.
Гнучкість	Здатність системи пристосовуватись (адекватно реагувати) до умов зовнішнього та внутрішнього середовища без зміни структури (гнучкість передбачає легкість зміни станів).
Маневреність	Здатність змінювати структуру, зберігаючи цілісність.
Інерційність	Схильність до накопичення та подальшому розміщенню акумульованих пенсійних коштів населення та примноження пенсійних вкладень громадян.
Легітимність	Збереження діяльності фондів у рамках правового поля держави.
Оперативність	Здатність оперативно та адекватно реагувати та приймати рішення в рамках своєї діяльності та взаємодії з різними учасниками фінансового ринку.
Кооперативність	Здатність фонду ефективно взаємодіяти як із учасниками ринку пенсійного забезпечення, так і з учасниками всього фінансового ринку загалом.
Властивості, що характеризують власний потенціал соціально-економічної системи	
Самопізнання, самоорганізація, саморегулювання, самозбереження	

Джерело: сформовано автором на основі [21].

Реалізація властивостей НПФ відбувається у процесі функціонування з урахуванням дотримання низки обов'язкових принципів. «Принцип» – це основні положення, правила діяльності або особливості устрою будь-якого явища або процесу.

Відповідно, такий підхід дозволяє розглядати принципи недержавного пенсійного фонду, як виняткові характеристики організації та побудови його діяльності (роботи, функціонування).

Отже, виділимо вісім основних принципів діяльності НПФ (рис. 1.10):

- 1) Зацікавленість у результатах діяльності.
- 2) Відкритість – діяльність НПФ має бути максимально прозорою та зрозумілою не тільки для контролюючих органів, а й для населення.

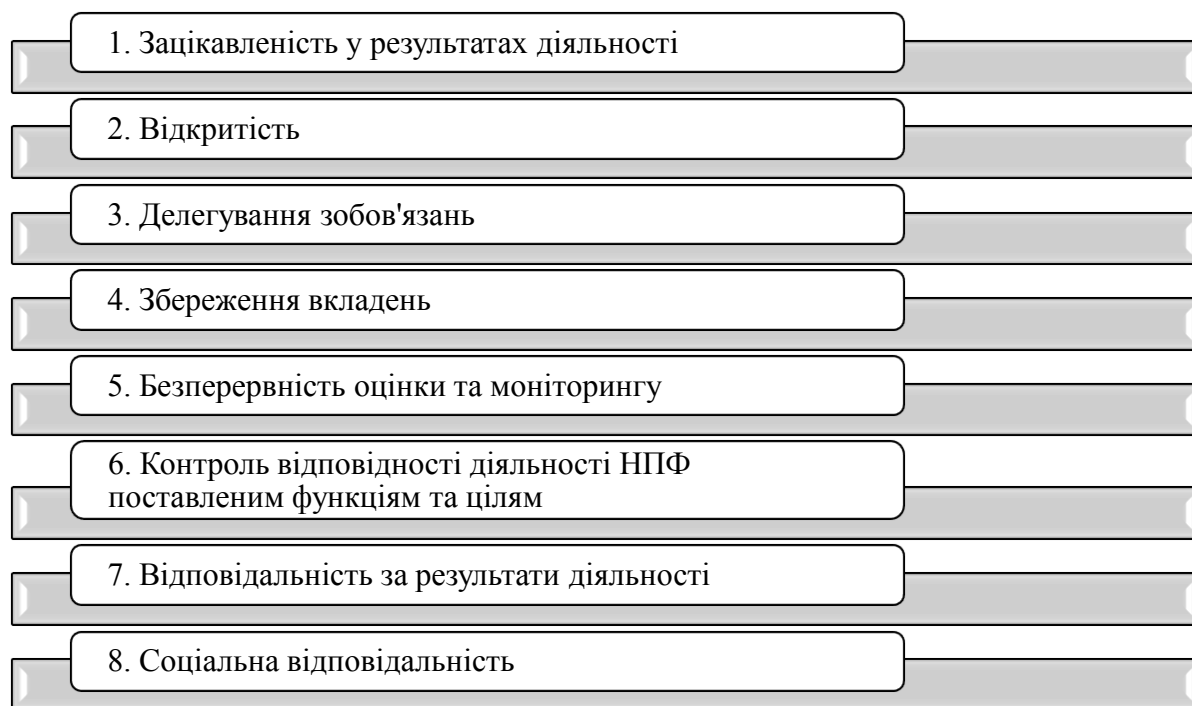


Рис. 1.10. Принципи діяльності НПФ

Джерело: розроблено автором на основі [21].

3) Делегування зобов'язань – відповідно до законодавства, кошти, отримані НПФ щодо обов'язкового пенсійного страхування, повинні передаватися у розпорядження керуючим компаніям.

4) Збереження вкладень – робота НПФ спрямована на забезпечення захисту пенсійних накопичень і резервів від негативних чинників (наприклад, інфляція).

5) Безперервність оцінки та моніторингу – безперервний аналіз зовнішніх та внутрішніх чинників діяльності НПФ, що проводиться з метою забезпечення оперативного регулювання роботи фондів, а також формування та здійснення стратегії розвитку фонду.

6) Контроль відповідності діяльності НПФ поставленим функціям та цілям.

7) Відповідальність за результат діяльності – компанії, що обслуговують НПФ покривають зазначені збитки за рахунок майна для забезпечення статутної діяльності.

8) Соціальна відповідальність – фонди несуть соціальну відповідальність перед громадянами за результати інвестування пенсійних резервів та розміщення пенсійних накопичень: рівень ефективності діяльності відбивається на величині пенсії.

В Українському законодавстві «Про недержавне пенсійне забезпечення» виділені такі принципи діяльності НПФ [3]

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) створюються за рішенням засновників без мети отримання прибутку для подальшого розподілу між засновниками. Єдиним видом діяльності НПФ є недержавне пенсійне забезпечення, а здійснення пенсійним фондом іншої діяльності, не передбаченої Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення», забороняється [3].

1) НПФ діє відповідно до Статуту, затвердженого засновниками фонду та зареєстрованого Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України. Невід'ємною частиною Статуту НПФ є Пенсійна схема – документ, що визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду. НПФ може мати декілька схем пенсійного забезпечення [3]

2) Єдиним органом управління пенсійним фондом є Рада фонду, яке здійснює контроль за поточною діяльністю пенсійного фонду та вирішує основні питання його роботи. Рада складається не менше чим з п'яти осіб, яких погоджує Національна комісія з цінних паперів на фондовому ринку (НКЦПФР) [3].

Основними умовами недержавного пенсійного забезпечення є [19]:

1) Перерахування вкладником пенсійних внесків у порядку та строки, встановлені пенсійними правилами та договором НПФ;

2) Інвестування фондом коштів пенсійних резервів (пенсійні резерви інвестуються фондом та за наявності позитивного результату щорічно на пенсійні рахунки нараховується інвестиційний дохід);

- 3) Призначення та виплата недержавної пенсії у порядку та строки, встановлені пенсійними правилами та договором НПФ;
- 4) Виплата коштів правонаступнику, якщо це передбачено пенсійною системою та умовами договору НПФ;
- 5) Можливість розірвати договір НПФ та отримати викупну суму.

У процесі діяльності недержавні пенсійні фонди виконують низку функцій, а саме:

Функції НПФ як інституту пенсійної системи [19]:

1) соціальний захист – забезпечення певного рівня пенсійних виплат, НПФ виконують функцію соціального страхування ризиків, матеріальна незахищеність у старості;

2) превентивна – в умовах кризи солідарної пенсійної системи, НПФ як додаткові засоби пенсійного забезпечують підвищення рівня достатку пенсіонерів і тим самим запобігають виникненню негативних соціальних явищ;

3) регулятивна – у рамках реалізації соціально-трудових відносин на підприємстві фінансування пенсійних програм виступає як елемент ефективного механізму управління людськими ресурсами, що сприяє залученню висококваліфікованих спеціалістів;

4) компенсаційна – пенсійні виплати в межах професійних пенсійних програм виступають формою компенсації за важкі та шкідливі умови праці для працівників відповідних категорій;

5) стимулююча – приватне пенсійне забезпечення підвищує відповідальність громадян за рівень власного добробуту у старості, виступаючи частиною стратегії їх соціального самозахисту.

Функціями, що характеризують роль і значення НПФ в економіці, є [19]:

1) ощадна – акумуляція, збереження та примноження пенсійних накопичень учасників, що виступають джерелом «довгих» фінансових ресурсів;

2) інвестиційна – трансформація заощаджень в інвестиції;

3) стабілізаційна – позитивний вплив консервативної стратегії НПФ на фінансовий ринок;

4) активізаційна – НПФ, у розпорядженні яких знаходяться інвестиційні ресурси довгострокового використання, виступають каталізаторами розвитку національної економіки

Н. В. Жмурко виділяє наступні функції недержавних пенсійних фондів (табл. 1.8):

Таблиця 1.8

Перелік функцій НПФ згідно з автором Жмурко Н.В.

Функції недержавних пенсійних фондів		
соціальна	інвестиційна	перерозподільна
посередницька	акумулююча	захист від прогнозованої інфляції
ощадна	страхова	роль професійного аналітика та радника
	мотиваційна	зустрічного інвестування

Джерело: узагальнено на основі [46].

Автор вважає, що виступаючи як соціальний інститут, НПФ надають можливість громадянам самостійно сформувати вищу пенсію в порівнянні з тією, яка гарантується державою. Зазначається також, що НПФ виступають як специфічні інститути фінансового посередництва, що акумулюють у рамках своєї діяльності заощадження населення, які згодом трансформуються у довгострокові інвестиції. Н. В. Жмурко надає велику роль інвестиційній діяльності НПФ, що відрізняється від інших форм колективного інвестування, можливістю вкладення коштів у довгостроковий період. Також, інвестиційна діяльність недержавних пенсійних фондів спрямована на захист пенсійних коштів громадян від впливу інфляції [46].

Отже, інвестиційна діяльність є одним з основних функцій недержавних пенсійних фондів. Її сутність, полягає у накопиченні та подальшому розміщенні акумульованих пенсійних коштів населення з метою виконання функції забезпечення, збереження та примноження пенсійних вкладень громадян та виплат при виході на пенсію.

Інвестиційна діяльність недержавних пенсійних фондів має низку

недоліків та переваг. Так, Н. В. Жмурко до переваг НПФ відносить [46]:

- збалансований ризик, що формується завдяки можливості НПФ вибирати кілька керуючих компаній, що дозволяє ефективно інвестувати пенсійні накопичення клієнтів та знижувати ризики інвестування;
- фінансових інструментів вкладення коштів, таких як: корпоративні акції, облігації, надійні валютні інструменти, грошові та валютні депозити;
- спадковість накопичень;
- можливість інвестувати пенсійні накопичення після досягнення страховою особою пенсійного віку.

З іншого боку, Н. В. Жмурко виділяє ряд недоліків, властивих інвестиційній діяльності НПФ в Україні [46]:

- низький рівень її ефективності, що разом з іншими причинами зумовлює недовіру більшості населення до недержавних пенсійних фондів;
- невисокі показники капіталізації у більшості сучасних НПФ.

У процесі своїх функцій недержавні пенсійні фонди взаємодіють з іншими учасниками пенсійного ринку. Крім того, діяльність НПФ взаємодіє також з інвестиційним ринком через ринки нерухомості та фінансовим. Через специфіку діяльності НПФ розпоряджається переданими йому ресурсами, що формуються в системах обов'язкового та добровільного пенсійного страхування.

У першому випадку НПФ інвестують кошти населення, джерелом яких є накопичувальна частина пенсії. Громадянин має право відмовитися від формування накопичувальної частини трудової пенсії та укласти договір про обов'язкове пенсійне страхування з одним із НПФ.

Облік коштів пенсійних накопичень, а також призначення та виплату накопичувальної частини трудової пенсії здійснює вже обраним громадянином НПФ, який здійснює інвестування коштів пенсійних накопичень. При цьому НПФ самостійно обирає компанію, що управляє, і визначає кількість керуючих компаній (КК), з якими необхідно укласти договори довірчого управління пенсійними накопиченнями. Після цього НПФ

передає у розпорядження керуючим компаніям свої пенсійні нагромадження, які згодом ними інвестуються.

У рамках системи НПЗ, що базується на добровільному принципі, кожен працівник має власний пенсійний рахунок до НПФ, на який перераховуються внески від роботодавця або безпосередньо від самого працівника для майбутніх пенсійних виплат – пенсійні резерви. НПФ фонд може або самостійно виконати вкладення пенсійних резервів, або передати їх у розпорядження обраної компанії.

На сьогодні інвестиційна діяльність, що здійснюється на основі пенсійних накопичень і резервів, суворо лімітована в частині об'єктів, що вибираються, та їх загальної частки у сформованому портфелі.

Відповідно до законодавства «Про недержавне пенсійне забезпечення» пенсійні накопичення та пенсійні резерви можуть бути інвестовані в такі об'єкти, як: державні цінні папери України, акції та облігації українських емітентів, депозити в гривні, депозити в іноземній валюті, іпотечні цінні папери, випущені відповідно до законодавства України та ін. [3]

Значні обсяги інвестиційних ресурсів, довгостроковий характер інвестицій, що здійснюються недержавними пенсійними фондами, висока ризикованість інвестиційних вкладень, необхідність виконання соціальних зобов'язань щодо виплати пенсій громадянам, які вклали кошти в НПФ та перед державою зумовлюють необхідність високоефективного управління інвестиційними процесами у цих інститутах. Враховуючи переважно довгостроковий характер інвестицій, що здійснюються НПФ, основна роль у їх регулюванні має належати інструментам тривалого впливу на інвестиційну активність НПФ, зокрема інвестиційної стратегії та інвестиційної політики. Розглянемо сутність та зміст цих понять стосовно НПФ.

Згідно з Н. О. Небаба, світовий досвід свідчить про важливість ефективного інвестування ресурсів, які сформовані у системі недержавного пенсійного забезпечення [65].

Н. Б. Татрин наголошує щодо необхідності розробити належний

стратегічний інструментарій НПФ і розробити наступні вимоги щодо окремих інструментів інвестування: [48].

Інвестиційна стратегія недержавних пенсійних фондів включає також політику взаємодії фондів із керуючими компаніями (КК). Попри те, що в рамках законодавства НПФ не бере участі в прямому регулюванні інвестиційного процесу КК, на практиці фонди мають можливість надавати відповідний вплив, виступаючи як інформаційно-аналітичний консультант, або обмежуючи керуючі компанії, встановлюючи мінімально допустиму дохідність коштів, що розміщуються.

Інвестиційна стратегія тісно пов'язана з інвестиційною політикою НПФ, яка є формою реалізації інвестиційної стратегії на різних етапах.

Аналіз різних поглядів в рамках інституційного та правового підходів дозволяє визначити недержавний пенсійний фонд, як фінансовий інститут соціальної сфери, що функціонує в рамках пенсійної системи, діяльність якого спрямована на інвестування пенсійних коштів за участю суб'єктів пенсійного ринку або шляхом прямого вкладення в інвестиційні активи, з метою виконання соціальної функції забезпечення збереження та примноження пенсійних вкладів громадян та виплат.

Розглядаючи функції НПФ на взаємодії з різними категоріями суб'єктів економіки та ступенем його впливу на рівень економічного розвитку країни, Ю. В. Сокоринський виділяє три функції, що виконують НПФ [40]:

- соціальна;
- інвестиційна;
- макроекономічна.

Узагальнення функцій НПФ згідно з Сокоринським Ю. В. наведено у табл. 1.9.

На основі аналізу вищезазначеного, встановлено, що виконуючи окремі функції, недержавні пенсійні фонди впливають як на соціальну сферу суспільства, так і на економічну. Виходячи з цього принципу, пропонуємо розділити виконувані функції на загальні та специфічні.

Таблиця 1.9

Функції НПФ згідно з Сокоринським Ю. В.

Функція	Опис
Соціальна	Забезпечує гарантії пенсійних прав громадян, передбачає персоналізацію пенсійних виплат та забезпечення їхньої адресності, що сприяє підвищенню мотивації в участі у пенсійному страхуванні. Функція передбачає реалізацію дискреційного вибору громадян та формування альтернативної соціально відповідальної поведінки населення під час фінансування майбутніх пенсій.
Інвестиційна	Характеризує пенсійні кошти, як довгострокові фінансові ресурси в економіки країни, виключає нецільове використання пенсійних накопичень.
Макроекономічна	Чинить стабілізаційний вплив на ключові індикатори економіки та скорочення державних трансфертних витрат, що знижує ризики бюджетного дефіциту та спрямоване на вивільнення ресурсів для фінансування загальнонаціональних завдань. Виявляється опосередковано під час здійснення недержавними пенсійними фондами професійної діяльності.

Джерело: створено автором на основі [40].

Специфічні функції стосуються однієї частини соціально-економічних відносин і тому поділяються на соціальні та економічні. До ряду соціальних функцій входять:

- забезпечення достатнього рівня життя непрацездатного населення пенсійного віку;
- збереження купівельної спроможності пенсіонерів;
- мотиваційна;
- запобігання негативним соціальним наслідкам, які можуть бути викликані зниженням рівня доходів населення;
- формування робочих місць [21].

До специфічних економічних відносяться функції:

- інвестиційна;
- перерозподільча;
- акумулювання фінансових ресурсів – у межах існуючої пенсійної системи, частина доходів громадян має бути передана до недержавного пенсійного фонду для подальшого його накопичення у вигляді сукупності

коштів, які після настання пенсійних віку будуть розподілені та виплачені протягом певного періоду. Також, недержавні пенсійні фонди можуть залучати кошти громадян у межах добровільного пенсійного забезпечення;

- примноження (капіталізація) вкладень – збільшення переданих НПФ у розпорядження коштів за рахунок їх розміщення та самостійного інвестування [21].

Виконання спільних функцій тягне у себе одночасний вплив як у соціальну, і економічну сферу. До таких функцій відносяться:

- ощадна;
- страхова;
- інформаційна;
- посередницька – недержавні пенсійні фонди перебувають у взаємодії з учасниками як пенсійного ринку, так і фінансового ринку в цілому, в результаті вони часто виступають посередником між суб'єктами. Так, НПФ виступає посередником між [21]:

- 1) населенням та державою у частині обов'язкового пенсійного страхування. У цьому випадку громадяни за допомогою НПФ передають свої накопичення або резерви (за рішенням НПФ) у розпорядження державної керуючої компанії, яка надалі займається інвестуванням коштів, що передаються;

- 2) населенням та керуючими компаніями. Відносини вибудовуються за аналогією з попереднім варіантом, лише кошти передаються під управління недержавних керуючих компаній;

- 3) державою та керуючими компаніями (КК). Держава регулює взаємодію у межах пенсійного ринку НПФ і КК, дозволяючи чи забороняючи НПФ самостійно розміщувати свої кошти у ті чи інші об'єкти;

- 4) керуючими компаніями та інвестиційним ринком (фінансовий ринок та ринок нерухомості);

- 5) населенням та інвестиційним ринком (фінансовий ринок та ринок нерухомості);

б) державою та інвестиційним ринком (фінансовий ринок та ринок нерухомості);

Держава регулює частки різних об'єктів, що становлять інвестиційний портфель НПФ, тим самим регулюючи обсяг коштів, що вкладаються в інвестиційний ринок. У свою чергу інвестиційний ринок повертає ці кошти з урахуванням доходу, отриманого від інвестування.

Крім того, досліджуючи функції та роль НПФ, можна виділити завдання, які вирішуються за їх допомогою на мікро- і на макрорівні. Наприклад, на мікроекономічному рівні НПФ виступають як:

- інструмент фінансової мотивації працівників, що підвищує продуктивність праці;
- джерело довгострокових інвестицій для окремого суб'єкта господарювання.

Частина пенсійних вкладень, сплачених роботодавцем, може бути повернена у вигляді інвестицій фонду у розвиток виробництва.

Таким чином, НПФ виступає як:

- задоволення інвестиційних потреб суб'єктів господарювання;
- засіб мінімізації податків, оскільки внески до НПФ чи частково повністю звільняються від сплати податків.

На макрорівні НПФ вирішує такі завдання:

- формування потоку довгострокових позабюджетних інвестицій у національну економіку;
- заощадження громадян переводяться в інвестиції, що тягне за собою зростання частки національного доходу;
- сприяє вирішенню питань, пов'язаних із дефіцитом державних коштів, що як наслідок призводить до стабілізації фінансової та соціальної ситуацій у країні, зниження державних витрат на соціальні потреби;
- формування стабільного платоспроможного попиту громадян пенсійного віку [12].

Слід наголосити, що недержавні пенсійні фонди за своєю природою мають подвійний характер.

По-перше, вони можуть розглядатися, як важливий соціальний інститут [66], який призначений для вирішування завдання щодо покращення матеріального становища непрацездатних осіб. НПФ надають можливість людям мати вищі доходи в старості, ніж той мінімум, яким їх надає держава. Саме недержавні пенсійні фонди мають зайняти цю нішу, щоб працівники мали можливість або самостійно вкласти у фонди додаткові гроші, або через своїх представників – укласти такі колективні договори на підприємствах, щоб ці внески робив роботодавець.

По-друге, НПФ виступають у ролі специфічних інститутів фінансового посередництва, що акумулюють заощадження широких верств населення для здійснення довгострокових інвестицій [12].

Зарубіжна практика класифікує НПФ за певними ознаками (рис. 1.11).

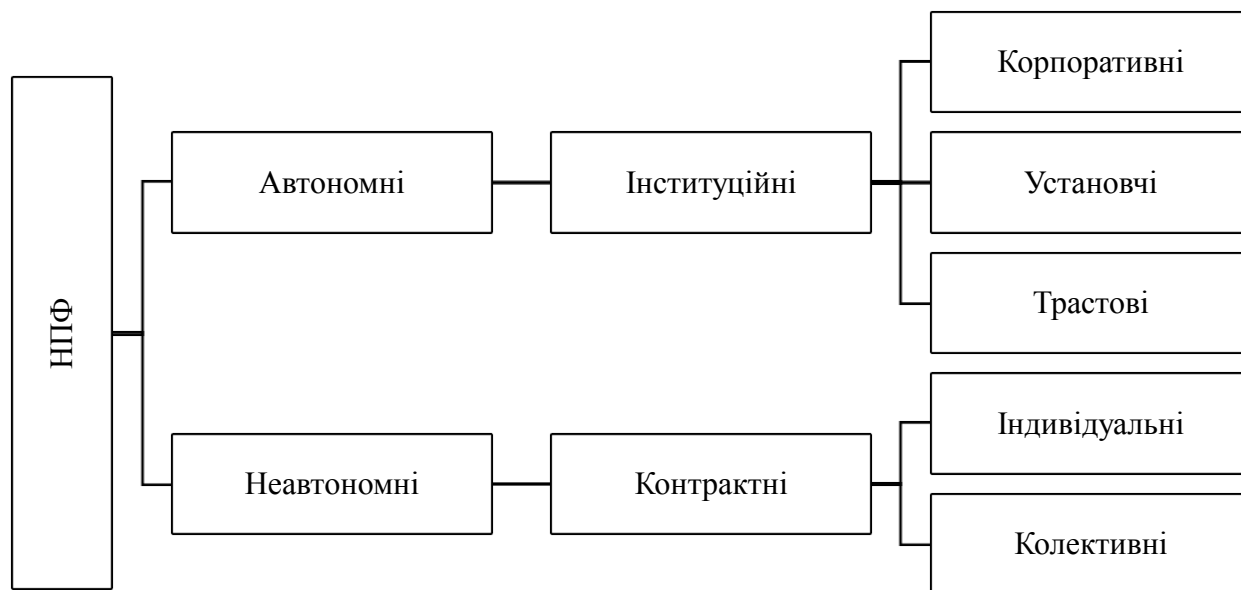


Рис. 1.11. Класифікації НПФ із зарубіжної практики

Джерело: розроблено автором на основі [67; 68].

У зарубіжній практиці НПФ поділяються на автономні та неавтономні.

Автономні НПФ визначаються як незалежні юридичні особи, відмінні від страхових компаній та інших фінансових установ, або відокремлена сукупність активів без статусу юридичної особи, які використовуються для

пенсійного забезпечення і здійснення відповідних виплат [68].

Орган управління може бути внутрішнім чи зовнішнім залежно від юридичної форми організації фонду [68].

Неавтономні пенсійні фонди складаються з резервів чи інших активів, які юридично не відокремлені від вкладника чи адміністратора, та інших активів, власниками яких є вкладники [68].

У світовій практиці існує два типи автономних пенсійних фондів [68]:

- 1) інституційні;
- 2) договірні (контрактні).

Програми добровільного НПЗ відіграють важливу роль у плануванні виходу громадян на пенсію. У 1990-х роках ці програми охоплювали 40-45% працівників приватного сектора, а пенсії приватного фонду становили в цілому 20% сукупного доходу всіх пенсіонерів США. Існує два види депозитів - на особисті банківські рахунки або зняття за місцем роботи. У 1974 році був прийнятий закон, який передбачав як контроль, так і систему податкових пільг, таким чином заохочуючи створення таких фондів. Завдяки поєднанню солідарного пенсійного фонду, роботодавець забезпечує персонал і підвищує конкурентоспроможність своєї продукції. Крім того, він може використовувати фінансові ресурси фонду для інвестицій [69].

Також, 90% НПФ формується за рахунок внесків роботодавця, незалежно від типу програм. Загалом система НПФ складається з двох видів програм із фіксованою сумою внесків (підприємець створює початкову фінансову базу, але розмір пенсії залежить від подальших внесків майбутніх пенсіонерів); з фіксованим розміром пенсії, який визначається залежно від стажу роботи та рівнем заробітної плати на момент виходу на пенсію. Підприємець повинен забезпечити фінансову основу фонду.

Зараз у Сполучених Штатах домінує фонд із встановленими внесками, хоча він не завжди забезпечує бажаний рівень виплат. У разі відсутності коштів підприємці, які створили цей фонд, не зобов'язані поповнювати недоотриманий дохід [70].

Досить високими темпами відзначається процес накопичення пенсійних активів на недержавних рівнях пенсійної системи у країнах Центральної та Східної Європи.

Розглянемо особливості роботи корпоративних пенсійних фондів. Компанії, які бажають заснувати пенсійний фонд компанії або стати роботодавцями-платниками, повинні працювати з прибутком принаймні один рік до створення (або приєднання) до фонду. Вимога фінансової спроможності пов'язана з обов'язком роботодавців сплачувати внески до корпоративного НПФ за всіх своїх працівників.

Участь у НПФ можуть брати участь лише працівники компаній, тому учасник повинен вийти з фонду компанії та перевести свої заощадження до іншого НПФ, якщо роботодавець виходить із засновників або розриває угоду про участь у НПФ компанії, або якщо працівник звільняється [71].

Роботодавці – засновники та платники – зобов'язані сплачувати внески за всіх своїх працівників. Розмір внесків роботодавця до корпоративного НПФ визначається у відсотках від заробітної плати працівника.

Проте практика інших країн, де НПФ діють десятиліттями, показує, що великим компаніям (із чисельністю понад 5 тис. осіб) вигідніше створювати власні недержавні корпоративні пенсійні фонди. Для компаній з менш ніж 5000 працівників часто непрактично створювати власний корпоративний фонд, через відносно високі витрати на створення та підтримку власного пенсійного фонду малого та середнього бізнесу.

Відкритий недержавний пенсійний фонд характеризується тим, що забороняється створення відкритих НПФ для юридичних осіб, діяльність яких фінансується з державного або місцевого бюджету. Юридична особа може створити лише господарський або професійний НПФ. Така юридична особа може бути засновником одного або кількох відкритих пенсійних фондів.

У разі прийняття власником підприємства або уповноваженим ним органом рішення сплачувати внески до НПФ за своїх працівників, роботодавець звертається до адміністратора фонду, вибирає пенсійну схему з

наявних у фонді та укладає договір із НПФ – пенсійний контракт. Пенсійну схему в НПФ можна замінювати іншою, але не частіше ніж один раз на 6 місяців.

НПФ повинні створювати пенсійні резерви, які передає довірче управління управляючим компаніям. Основна мета довірчого управління активами НПФ – забезпечення їх збереження та приросту на користь клієнта та базується на наступних принципах [3; 40]:

- надійність, безпека та ліквідність;
- прибутковість, відкритість та прозорість;
- диверсифікація та професійний підхід.

Довірче управління резервами недержавних пенсійних фондів здійснюється на підставі індивідуального договору довірчого управління та у повній відповідності до інвестиційної декларації, яка повністю відповідає чинному законодавству країни та вимогам Інспекції НПФ до складу та структури пенсійних резервів.

НПФ є ефективним способом здійснення заощаджень, але в його роботі присутні такі проблеми:

- нерозвиненість законодавчої бази;
- новизна та невивченість цієї проблеми в Україні. Досвід інших країн не підходить нам повною мірою через специфічні умови всередині країни;
- економічні та політичні складнощі, а саме високі темпи інфляції, військові дії та ін.;
- важке фінансове становище багатьох підприємств та населення.
- організаційні проблеми, зокрема гострий дефіцит кваліфікованих кадрів, особливо управління активами.

Таким чином, заощадження на пенсію, як і будь-яка форма заощаджень на майбутнє має свої труднощі та ризики. При плануванні виходу на пенсію необхідно враховувати важливість кількох параметрів у майбутньому. Цими параметрами є: зростання ВВП і продуктивності, зайнятість, безробіття, зростання заробітної плати, кар'єрну реальну заробітну плату, інфляцію,

віддачу від інвестицій, відсоткові та дисконтні ставки та тривалість життя. Майбутнє невизначене, і припущення рідко справджуються саме так, як очікується, що створює ризик того, що пенсійних виплат і накопичених активів може бути недостатньо для досягнення очікуваних доходів. Ці ризики необхідно враховувати та контролювати.

Таким чином, пенсійні системи стикаються з багатьма ризиками. До них належать ризики для особи, які роблять внесок в державну пенсійну систему, так і в недержавній пенсійні системи (ринок праці та соціальні ризики); макроекономічні ризики, ризики фінансового ринку та операційні ризики та ризик того, що особа переживе свої активи (ризик довголіття). Проте недержавні пенсії загалом є більш вразливими до макроекономічних і фінансових ризиків, ніж пенсійні системи [72].

Ризики ринку праці, такі як втрата роботи та несприятливі моделі заробітку, можуть мати значний вплив на швидкість, з якою нараховуються пенсійні права, або швидкість, з якою накопичуються пенсійні активи [72].

Ці ризики можуть бути компенсовані державними або недержавними пенсійними системами. У рамках державної пенсійної системи, внески працівників зазвичай захищені від деяких ризиків, таких як втрата роботи, вони можуть отримувати додаткові нарахування за певних обставин, наприклад, військова служба, відпустка по догляду за дитиною. Також, держава компенсує соціальні ризики, пов'язані з втратою доходу (заробітної плати) внаслідок: дожиття до пенсійного віку; смерті у пенсійний період; втрати годувальника; хвороби у пенсійний період; інвалідності у пенсійний період [72].

У рамках недержавних (приватних) фінансових угод система страхування може бути більш чіткою. Страхування від соціальних ризиків є обов'язковим, а частково необов'язкове. Проте обов'язкове страхування не забезпечують покриття втрачених періодів внесків, оскільки страхувати такі ризики на індивідуальній основі дорого [72].

Макроекономічні ризики зменшують ймовірність того, що особа отримує справедливий пенсійний дохід. Низький рівень зростання ВВП та продуктивності впливає як на державну, так і на недержавну пенсійну систему. Вони обмежують фінансову спроможність фінансувати пенсії без внесків і призводять до нижчих внесків до фонду та накопичення їх. У слабкому економічному середовищі важко підвищити рівень внесків як у державних, так і в недержавних пенсійних системах, особливо для осіб з низькими доходами [72].

Інфляція зменшує майбутню купівельну спроможність доходу населення. Виплати в державних пенсійних системах індексуються відповідно до законодавства про індексацію грошових доходів населення враховуючи інфляцію цін. Індексація може поставити під загрозу стійкість державного та недержавного пенсійного забезпечення [72].

Ризики фінансових ринків так само є більш актуальними для недержавних, а саме накопичувальних пенсій, ніж для систем без внесків або систем солідарної системи. Пенсійні виплати в накопичувальних системах фінансуються за рахунок накопичених активів доки на фінансовому ринку можуть знизити вартість цих активів [72].

Операційні ризики, також впливають на накопичувальні системи, оскільки надмірні операційні витрати або погано розроблені інвестиційні стратегії, матимуть прямий вплив на активи накопичувальної схеми. Зрештою фінансова схема може зруйнуватися. У Німеччині, Швейцарії, Сполученому Королівстві, Сполучених Штатах і Онтаріо (Канада) в таких випадках діють схеми пенсійних гарантій для НПФ [73].

Ризик довголіття – це ризик того, що людина проживе довше, ніж очікувалося, і таким чином вичерпає свої ресурси. Пенсії, як солідарні, так і накопичувальні, захищають людей від ризику довголіття, забезпечуючи потік виплат протягом усього життя. Однак це призводить до проблем стабільності та справедливості між поколіннями, якщо відносно менша кількість працездатного населення забезпечує людей похилого віку [72].

Ризик тривалості життя в державних пенсійних системах можна більш об'єктивно розподілити між поколіннями шляхом коригування рівня виплат і нарахувань. У Швеції та Німеччині були запроваджені механізми балансування, за допомогою яких рівень допомоги пов'язується з демографічними та економічними ризиками, таким чином шляхом перенесення частини як макроекономічного ризику, так і ризику тривалості життя з держави на окремих осіб [72].



Рис. 1.12. Ризики, характерні для недержавних пенсійних фондів

Джерело: розроблено автором [72].

Загалом учасники недержавних пенсійних систем піддаються більшій кількості ризиків, ніж державні пенсії. Всі можливі ризики надані на рис. 1.12, які характерні саме для недержавних пенсійних фондів.

Незважаючи на складну економічну ситуацію та недосконалість нормативної бази, НПФ має позитивний досвід, працюючи саме за технологіями додаткового пенсійного забезпечення або близькими до них. Усі такі фонди можна реально розглядати як пенсійні, і вони, як свідчить практика країн із розвинутою ринковою економікою, мають колосальні потенційні

можливості, а у майбутньому складуть міцну основу соціального благополуччя громадян [72].

З метою мінімізації різних видів ризиків, що виникають у НПФ, передбачена система управління ризиками, яка включає чотири основні етапи: оцінка ризику, вимірювання, контроль і моніторинг. При цьому необхідно використовувати весь інструментарій фінансового ризик-менеджменту, а саме:

- розроблення інвестиційної стратегії, умов та порядку її перегляду;
- диверсифікацію інвестиційного портфеля недержавного пенсійного фонду з різних керуючих компаній;
- систему відбору керуючих підприємств;
- відповідність методів оцінки інвестиційних ризиків у недержавному пенсійному фонді та керуючій компанії;
- можливість ротації кадрів у фонді.

Зазначимо, що попри всі складнощі та обмеження при управлінні фінансовими ресурсами НПФ слід враховувати, що інвестування активів фонду має забезпечити майбутнє виконання зобов'язань щодо пенсійного забезпечення у достатньому розмірі. Таким чином, управління фінансовими ресурсами НПФ має кінцеву мету вибір найбільш ефективних напрямів використання пенсійних резервів та власного майна з метою отримання найбільшого інвестиційного прибутку для виконання зобов'язань перед вкладниками та учасниками.

Як видно з табл. 1.10, в Україні захист прав учасників НПФ законодавчо регламентований на всіх етапах функціонування фонду [19]. Однак якщо загальні права громадян в системі НПЗ законодавчо закріплені, то вимоги щодо забезпечення суб'єктами інвестування належної доходності пенсійних накопичень фактично не реалізовані. Зокрема базовим законом забороняється встановлення мінімально гарантованої норми прибутку за будь-якою пенсійною схемою [19].

Таблиця 1.10

Етап функціонування НПФ	Гарантії захисту пенсійних накопичень
Створення і початок діяльності НПФ	1) неприбутковий характер НПФ; 2) розподіл функцій, повноважень і відповідальності між різними суб'єктами НПЗ; 3) встановлення умов допуску суб'єктів до участі в системі НПЗ (кваліфікаційні вимоги, вимоги до капіталу); 4) ліцензування діяльності суб'єктів, що обслуговують НПФ.
Функціонування НПФ 1) Надходження пенсійних внесків	1) право власності учасника на пенсійні накопичення на його ІПР; 2) відділення активів НПФ від активів інших суб'єктів; 3) вільний вибір пенсійних схем; 4) трансферабельність пенсійних коштів; 5) можливість розірвання пенсійного контракту.
2) Інвестування пенсійних активів	1) регулювання методики розрахунку і оцінки чистої вартості активів; 2) обмеження напрямів інвестиційної діяльності; 3) вимоги до диверсифікації і якості активів НПФ; 4) обмеження розмірів винагород; 5) система звітності та оприлюднення інформації; 6) державний контроль, аудиторські перевірки.
3) Здійснення пенсійних виплат	1) право успадкування пенсійних накопичень; 2) регулювання методики розрахунку пенсійних виплат.
Завершення діяльності НПФ	1) неможливість банкрутства; 2) трансферабельність пенсійних активів у випадку ліквідації НПФ.

Джерело: створено автором на основі [19].

Діяльність НПФ має довгостроковий характер, тому фонди змушені діяти в умовах невизначеності настання тих чи інших непередбачених подій. При цьому існує ризик невиконання зобов'язань перед учасниками [19].

1.3. Методичні підходи до формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення

Одним із головних завдань будь-якої держави є забезпечення населення гідним рівнем існування при настанні пенсійного віку [74]. Пенсійна система України та багатьох інших держав була розподільчою протягом тривалого часу. Однак дана система повністю себе вичерпала, і багато країн повністю

перейшли до накопичувальної пенсійної системи або до системи, яка поєднує елементи накопичувального та розподільчого механізму, застосовуючи при цьому недержавні структури, як певний гарант благополучного фінансового забезпечення при досягненні пенсійного віку [74].

Більшість країн світу змушені були відмовитися від розподільчої пенсійної системи внаслідок зміни демографічної ситуації, яка пов'язана зі збільшенням середньої тривалості життя та скороченням чисельності працездатного населення по відношенню до кількості осіб пенсійного віку, і віддали перевагу недержавній пенсійній системі, або пенсійній системі, що поєднує елементи накопичувального розподільчого пенсійного забезпечення [74].

Вводячи накопичувальну складову, держава наголошувала на приватному секторі, оскільки саме НПФ, керуючі компанії чи страхові організації здатні ефективно керувати пенсійними накопиченнями у довгостроковій перспективі. Таким чином в світі з'явилося недержавне пенсійне забезпечення, яке є додатковим по відношенню до державної пенсійної системи [74].

О.В. Петрушка та Б.С. Шулюк виділяють три методи впровадження механізмів недержавного пенсійного забезпечення – радикальний та поступовий, другорядний.

Перший метод є досить жорстким та здійснюється з використанням агресивних принципів, найчастіше здійснюється в умовах диктатури.

Другий метод передбачає впровадження нових принципів функціонування системи пенсійного забезпечення з використанням приватних структур протягом тривалого періоду часу (від 20 років і більше). Такий спосіб переходу можуть дозволити економічно розвинені країни світу.

На думку автора, також існує і третій метод впровадження механізму пенсійного забезпечення – другорядний. Цей спосіб є додатковим, стосовно національної пенсійної системи і використовується лише з власної ініціативи фізичної особи або її роботодавця.

Світовий досвід організації моделей недержавного пенсійного забезпечення демонструє широкий спектр підходів до формування фінансової стабільності громадян після виходу на пенсію. У більшості розвинених країн діє багаторівнева система, що включає державні пенсійні виплати, корпоративні пенсійні програми та добровільні індивідуальні накопичення [75].

Радикальний спосіб переходу до нової пенсійної системи використовували країни Латинської Америки (Чилі, Болівія, Мексика, Сальвадор) та Республіка Казахстан [55].

Чилі є першою у світі країною, в якій відбувся перехід від розподільчої системи до накопичувальної. Більшість країн відмовляються від розподільчої системи у період демографічної кризи, коли внески працюючого населення не можуть повністю компенсувати витрати на виплату пенсій. У Чилі реформування пенсійної системи здійснювалося на момент демографічного зростання, яке супроводжувалося важкою політичною ситуацією.

Пенсійна реформа торкнулася всього населення цієї держави, незалежно від вікової критерії. Працюючому населенню було запропоновано два варіанти – залишити розподільчу систему або перейти до накопичувальної. При переході до нової пенсійної системи розмір внеску зменшувався кілька разів і становив близько 10% від праці. Особи, які розпочали трудову діяльність після початку пенсійної реформи, автоматично приєднувалися до накопичувальної системи. Про переваги реформи постійно повідомлялося по телебаченню та інших засобах масової інформації. Таким чином, все населення було поінформовано та здебільшого повністю приєдналося до нової пенсійної системи.

Інвестування пенсійних коштів передавалося у приватні структури. Пенсійні накопичення формує сам працівник, який щомісяця віддає 10% від заробітної плати. Кошти перераховуються роботодавцем до обраного НПФ. Даний спосіб передачі відрахувань дозволяє скоротити витрати та уникнути помилок. Кожного громадянина цікавить, яким чином інвестуються його

кошти, і тому вкладник мав право двічі на рік змінювати керуючу компанію, якщо він не задоволений результатами їхньої діяльності. Держава створює контролюючий орган за діяльністю приватних структур, що отримали можливість здійснювати інвестиційну діяльність. Таким чином, за обсяг пенсійного накопичення одночасно відповідають працівник, його роботодавець та держава.

Поступовий спосіб впровадження недержавного пенсійного забезпечення полягає у впровадженні накопичувального елемента у поєднанні з розподільчою пенсійною системою. Даний спосіб використовується в таких країнах як: Великобританія, Швеція, у багатьох країнах колишнього СНД.

Найбільш ефективне співіснування солідарної та накопичувальної пенсійної системи характерне для Великобританії. Система пенсійного забезпечення даної держави є однією з найстаріших і найдосконаліших у світі, але в той же час є складною з організації, регулювання та набору можливостей для здійснення інвестиційного процесу.

Система державного пенсійного забезпечення у Великобританії на два рівні, а саме: гарантована мінімальна пенсія (базова державна пенсія); додаткова державна пенсія, яка враховує величину заробітку та трудового стажу фізичної особи (державні пенсії за вислугою років) [76] (рис. 1.13).

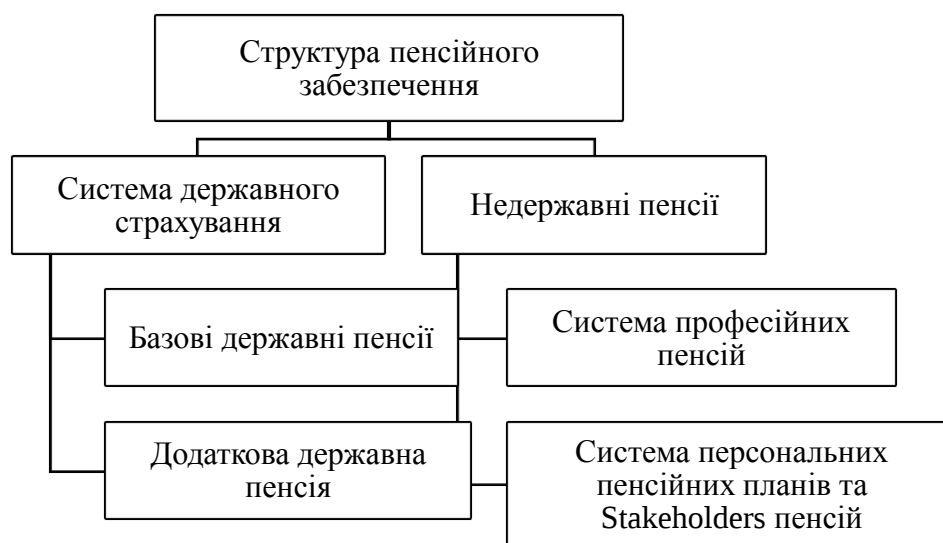


Рис. 1.13. Структура пенсійного забезпечення у Великобританії

Джерело: наведено автором на основі [76].

Державна пенсія формується за рахунок обов'язкових внесків, зроблених роботодавцем та самим працівником. Кошти надходять у національний страховий фонд і потім проводяться виплати з цього фонду особам, які перебувають на пенсії (тобто враховується солідарність поколінь). Якщо ж бракує коштів на виплату цих зобов'язань, то дефіцит покривається за рахунок податків. Податкові пільги не поширюються на цей вид пенсійного забезпечення. Пенсія цього рівня є мінімальною і становить приблизно 20% від заробітку [76].

Державна пенсія першого рівня призначається всім громадянам у фіксованому розмірі та є незначною, а пенсія другого рівня залежить від отриманого заробітку працівника.

В даний час близько 70% від усього обсягу пенсій, що виплачуються у Великобританії, припадає на систему недержавного пенсійного забезпечення. Професійні пенсії призначаються роботодавцем та є додатковими стосовно державних пенсій. Дана система наділяється податковими пільгами (внески не оподатковуються в момент надходження їх на рахунок пенсійного фонду або страхової компанії, отриманий інвестиційний дохід у період накопичення так само не підлягає оподаткуванню) та підвищує престиж компанії. Внески сплачуються роботодавцем до пенсійного фонду Великобританії, потім відбувається процес їхнього інвестування та накопичення. Якщо ж роботодавець не вносить усієї суми, яка встановлена договором, то працівник зобов'язаний внести 15% від заробітку до пенсійного фонду [76].

Таким чином, у Великобританії система професійного пенсійного забезпечення гарантує високий рівень пенсійних виплат учасникам професійних програм при досягненні певного віку (для чоловіків – 65 років, для жінок – 60 років).

Система персональних пенсій полягає в тому, що працівник самостійно здійснює відрахування до страхових компаній у певному розмірі (власний вибір) і вони не оподатковуються в момент отримання заробітної плати. Вступ до цієї системи недержавного пенсійного забезпечення є добровільним [76].

Поступовий спосіб впровадження механізмів недержавного пенсійного забезпечення використовується у країнах Балтії та більшості країн СНД. До основних проблем, з якими стикаються країни СНД та Балтії під час впровадження механізмів недержавного пенсійного забезпечення, можна віднести такі: низький рівень довіри населення до недержавних інститутів; нестача фінансових коштів у роботодавців для участі у корпоративних програмах; низький рівень доходу від інвестування пенсійних накопичень; участь НПФ у короткострокових проектах при інвестуванні коштів; недосконалість законодавчої бази у сфері недержавного пенсійного забезпечення; низька грамотність населення у питаннях пенсійного забезпечення [77].

Другорядний метод впровадження недержавного пенсійного забезпечення здійснюється в країнах, що зберегли розподільну пенсійну систему і використовують недержавні інститути тільки як додаткове джерело підвищення рівня фінансового стану за рахунок самостійно здійснюваних добровільних внесків, спрямованих на формування пенсійних накопичень. Цей метод використовується у таких країнах, як Німеччина, Франція, США, Швейцарія, Японія, Норвегія та інших промислово розвинених країнах [76].

Найефективніша солідарна пенсійна система серед країн Європейського Союзу притаманна Німеччині. Система пенсійного забезпечення цієї держави має трирівневу структуру, а саме: обов'язкового державного пенсійного страхування; виробничого страхування; приватний спосіб забезпечення старості (недержавну пенсійну систему).

Обов'язкове державне пенсійне страхування передбачає пенсійне забезпечення державних службовців, фермерів, викладачів, адвокатів, нотаріусів та медичних працівників.

Виробниче страхування передбачає виплату пенсій за рахунок коштів, перерахованих роботодавцем у фіксованому розмірі до банку, страхових компаній або недержавних пенсійних фондів. Накопичена сума виплачується працівникам при виході на пенсію.

Приватний спосіб забезпечення гідної старості здійснюється за рахунок сплати фіксованого відсотка щорічного доходу. При цьому держава сприяє розвитку недержавних структур у сфері пенсійного забезпечення, надаючи субсидії на рахунок громадянина Німеччини.

Позитивним моментом є те, що інвестуванням коштів займаються кредитні організації, які розробляють накопичувальні програми на тривалий чи короткостроковий період та вкладник самостійно вибирає необхідний йому варіант. У кожному з банків у Німеччині створюється власний недержавний пенсійний фонд, через який відбувається розміщення пенсійних активів. Проте учасники що неспроможні отримати всю накопичену суму одноразово. Дана система дозволяє підтримувати пенсійні виплати на рівні 70% середньої заробітної плати по країні.

Модель пенсійної системи Німеччини характерна також Австрії, Італії, Франції та більшості інших країн західної Європи. Досвід цих держав може бути цікавим для України, якщо обов'язкову накопичувальну складову пенсійного страхування скасують, і нададуть можливість громадянам вибирати використання лише розподільчої пенсійної системи, або поєднання страхової та накопичувальної частини пенсійного страхування.

Таким чином, більшість розвинених країн поступово використовують у системі пенсійного забезпечення недержавні структури, які забезпечують підтримку рівня фінансового добробуту громадян пенсійного віку завдяки впровадженню додаткових професійних пенсійних систем або індивідуальних програм, спрямованих на підвищення дохідної складової пенсійного рахунку фізичної особи.

Далі розглянемо механізм роботи НПФ.

НПФ не здійснює свою діяльність самостійно, а користується послугами адміністратора, зберігача та керуючого активами. Послуги з адміністрування та управління активами можуть надаватись однією юридичною особою. Діяльність НПФ здійснюється за участю трьох компаній [15; 47] (рис. 1.14):

Адміністратор – компанія, яка займається укладанням пенсійних контрактів, обліком та веденням учасників та їх рахунків.

КУА – компанія з управління активами – інвестує пенсійні кошти з метою їхнього примноження.

Банк-зберігач – банк, який обслуговує рахунки фонду та зберігає активи пенсійного фонду [42].



Рис. 1.14. Діяльність недержавних пенсійних фондів

Джерело: створено автором на основі [42; 47].

Щоб стати учасником пенсійного фонду, слід укласти пенсійний контракт. Контракт може укладатися на себе та на рідних, включаючи неповнолітніх дітей. Вікових обмежень на участь у НПФ немає.

Документи для оформлення контракту: паспорт (для неповнолітніх – свідоцтво про народження) та ідентифікаційний номер.

Майбутня пенсія учасника в НПФ залежить від розміру внесків, їхньої періодичності, а також інвестиційного прибутку, що нараховуються на ці внески.

- 1) Учасник самостійно визначає розмір та періодичність внесків.
- 2) Відсутні обов'язкові платежі чи штрафи за невнесення коштів.
- 3) Відсутній мінімальний термін участі у фонді.
- 4) Усі накопичені кошти – приватна власність учасника, яка переходить у спадок.
- 5) Учасник має право перевести накопичення до іншого фонду.
- 6) Учасник має право на податкову знижку, що дозволяє повернути сплачений ПДФО від суми внесків за рік [58].

Одним із головних фінансових ресурсів вітчизняних недержавних фондів є пенсійні резерви, які є сукупністю коштів, що перебувають у власності НПФ і призначені для виконання фондом зобов'язань перед учасниками фонду відповідно до пенсійних договорів. Пенсійний договір (інакше – договір недержавного пенсійного забезпечення), у свою чергу, це угода, яка укладається між фондом та його вкладником, відповідно до якої вкладник зобов'язується сплачувати пенсійні внески до фонду, а фонд сплачувати учаснику недержавну пенсію.

Таким чином, особи, які вкладають кошти в НПФ з метою формування майбутньої недержавної пенсії, у системі НПФ називаються учасниками та вкладниками фонду. Так, як вкладник може виступати як юридична, так і фізична особа, обов'язком якої виступає сплата пенсійних внесків.

Розглянемо систему роботи недержавного пенсійного фонду, яка представлена на рис. 1.15.

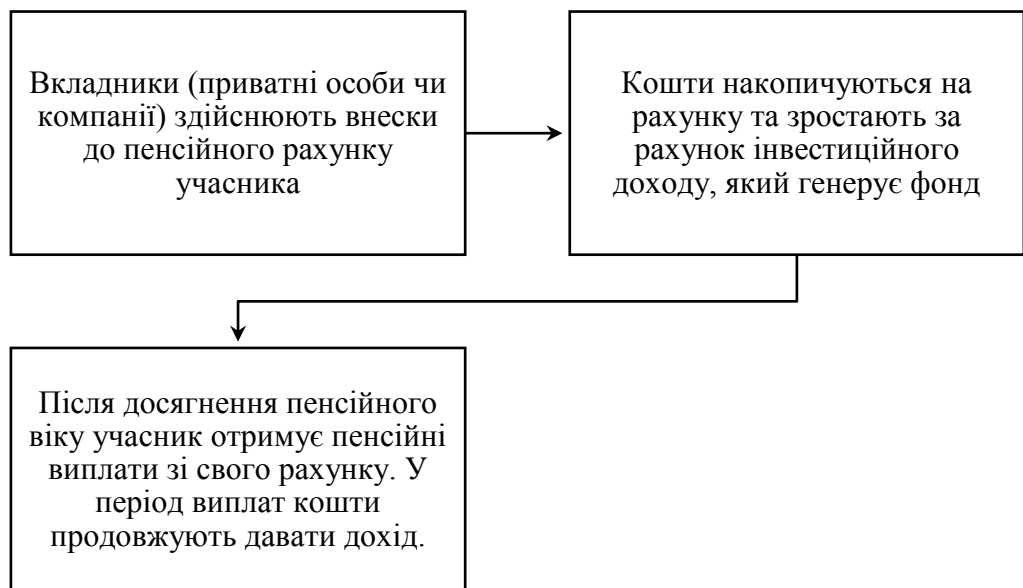


Рис. 1.15. Система роботи недержавних пенсійних фондів

Джерело: сформовано автором на основі [3:47]

Пенсійні внески – це кошти, які сплачує вкладник на користь учасника відповідно до умов укладеного пенсійного договору. Учасником є лише фізична особа, якій проводиться виплата недержавної пенсії, що формується в рамках закону [3]

Враховуючи специфічні функції, що виконуються НПФ, важливо відзначити наявність обов'язку фондів вести відокремлений облік витрат, пов'язаних із їх статутною діяльністю та витрат на розміщення коштів пенсійних резервів. Відповідно, оплата витрат проводиться або з майна, призначеного для забезпечення статутної діяльності, або за рахунок коштів пенсійних резервів, причому зазначені джерела складають власне майно фонду.

Джерелами формування пенсійних резервів є пенсійні внески, доходи фонду від розміщення пенсійних резервів, цільові надходження, а також інше майно для покриття негативного результату від розміщення пенсійних резервів.

Для захисту прав учасників передбачено ліцензування, оцінювання та аудиторську перевірку діяльності з НПФ, визначено суттєву величину грошової оцінки майна фонду. Також, з метою своєчасного та повного виконання зобов'язань перед учасниками фонду пенсійні резерви включають дві необхідні складові – резерви покриття пенсійних зобов'язань (РППЗ) та страховий резерв (СР) – та формуються за рахунок:

- пенсійних внесків;
- доходів фонду від розміщення пенсійних резервів;
- цільових надходжень.

Нормативний розмір РППЗ встановлюється рівним сплаченої вартості цих зобов'язань, а СР – 5-25% від величини РППЗ. При цьому фактичний розмір пенсійних резервів загалом має дорівнювати сучасній вартості надходжень грошових коштів від активів, в які розміщені резерви.

Відповідно до законодавства «Про недержавне пенсійне забезпечення» розміщення пенсійних резервів провадиться виключно з метою їх збереження та отримання інвестиційного прибутку [3]. Але оскільки НПФ, крім самостійного розміщення коштів, мають право передавати їх у довірче управління, зазначене положення є нелогічним: ринкова кон'юнктура може не сприяти отриманню позитивного фінансового результату фондом.

Необхідно враховувати, що з розміщенні ресурсів через управляючі підприємства процес капіталізації резервів неспроможна ґрунтуватися на повернення. У рамках ринкової економіки комерційні організації працюють на свій страх і ризик, що тягне за собою можливість збитку, тому процес розміщення резервів за своєю природою не може гарантувати збереження заощаджень.

Існує два способи формування НПФ:

- за рахунок роботодавця;
- за рахунок внесків громадянина (табл. 1.11) [78].

Таблиця 1.11

Способи формування недержавного пенсійного забезпечення

За рахунок внесків роботодавця	За рахунок внесків громадянина
Корпоративні пенсійні схеми – це пенсійна програма чи одна із складових соціального пакету для працівника. Роботодавець виступає в ролі вкладника та робить добровільні внески до НПФ за своїх працівників. При виході на пенсію працівник одержує на додаток до державної пенсії щомісячні виплати, розмір яких визначається розпорядчим листом вкладника відповідно до умов положення підприємства про НПФ.	Індивідуальні пенсійні схеми це додаткові пенсії для фізичних осіб. Вкладником виступає сам громадянин, здійснюючи внески на пенсійний рахунок до НПФ через банк або із заробітної плати через бухгалтерію своєї компанії. При настанні пенсійних підстав пенсійні виплати отримує сам вкладник або третя особа. Розмір виплат залежить від величини внесків та від параметрів виплат, зазначених учасником у заяві про призначення недержавної пенсії.

Джерело: сформовано автором на основі [78].

Корпоративні пенсійні схеми зустрічаються у всіх країнах, але особливого поширення вони набули у США, Канаді, Великій Британії та інших англосаксонських країнах, Японії. Галузеві програми притаманні Франції, Бельгії, Голландії та інших західноєвропейських країн.

Важливу роль у створенні та роботі недержавної пенсійної системи відіграють роботодавці. Багато хто з них організовує пенсійні програми та заохочує участь у них працівників; надають фінансову підтримку; забезпечують працівників інформацією, щоб допомогти їм у плануванні

пенсійного забезпечення. Для організації цієї діяльності доцільним є формування відповідної структури, що адекватно відображає концепцію корпоративної пенсійної системи.

Організація корпоративного пенсійного забезпечення на підприємстві повинна включати блоки, які представлені на рис. 1.16.

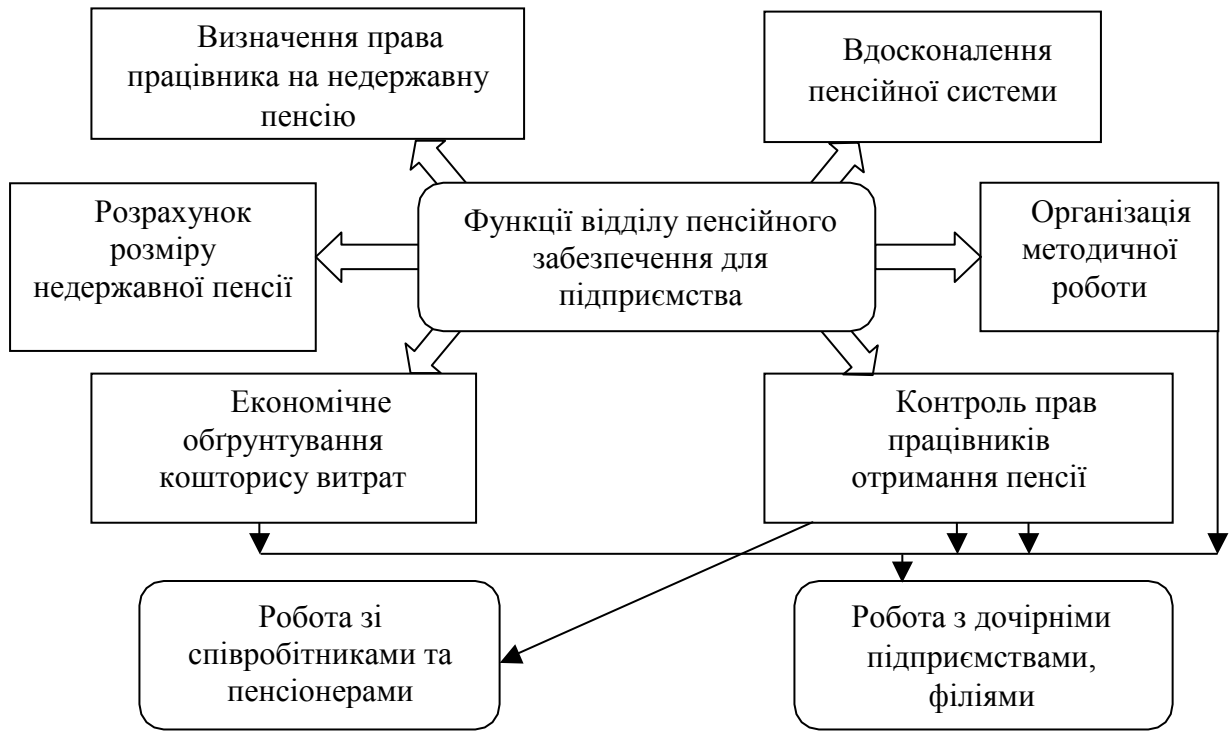


Рис. 1.16. Схема функцій відділу пенсійного забезпечення для підприємства
Джерело: сформовано автором на основі [17].

Адміністративно-організаційне та кадрове забезпечення управління є важливим пунктом успішної організації недержавного пенсійного забезпечення у великій компанії. Йдеться насамперед про організацію відділу пенсійного забезпечення в головній організації, при цьому у веденні такого відділу мають бути як функції загального керівництва пенсійної системи, так і розгляд приватних питань у філіях.

До функцій, що покладаються на відділ пенсійного забезпечення, входять такі:

1. Визначення права працівника на недержавну пенсію:

- перевірка поданих пенсійних документів та іншої інформації, необхідної для обчислення недержавної пенсії;
- підрахунок тривалості трудового стажу;
- підтвердження права працівника отримання недержавної пенсії з допомогою коштів роботодавця чи підготовка обґрунтованого рішення про позбавлення працівника такого права.

2. Розрахунок розміру недержавної пенсії:

- встановлення дати початку виплати працівникові пенсії;
- визначення розрахункового розміру пенсійних виплат;
- підготовка пропозицій до засідання колегіального органу щодо збільшення розрахункового розміру пенсії залежно від об'єктивних чинників та у встановлених нормативних межах.

3. Економічне обґрунтування кошторису витрат:

- визначення величини частки пенсійних накопичень, що перерозподіляються із солідарного пенсійного рахунку підприємства на іменний рахунок працівника, що забезпечує виплати у розрахунковому періоді;
- економічне обґрунтування кошторису витрат підприємства щодо реалізації програми недержавного пенсійного забезпечення;
- економічна експертиза складених кошторисів видатків на недержавне пенсійне забезпечення працівників (дочірніх підприємств, філій).

4. Питання прийому на роботу та звільнення:

- щорічний аналіз відомостей про працівників, які досягають або досягли пенсійного віку у поточному році;
- формування пропозицій щодо питань подальшої роботи осіб, які досягли пенсійного віку;
- надання необхідної інформації працівнику під час прийому працювати.

5. Організація методичної роботи:

- методичний посібник при розробці нормативних документів у дочірніх підприємствах, філіях;
- роз'яснення порядку та правил недержавного пенсійного забезпечення на підприємстві;
- підготовка та навчання штатних працівників у галузі пенсійного забезпечення.

6. Удосконалення пенсійної системи:

- збір та аналіз статистичних даних;
- зміна (за потреби) та надання на розгляд керівництву нових таблиць індивідуальних коефіцієнтів трудового вкладу;
- участь у роботах, пов'язаних із реформою пенсійного забезпечення України, зокрема з реформою пільгових та дострокових пенсій, зі створенням професійних пенсійних систем;
- підготовка пропозицій щодо вдосконалення механізму;
- недержавного пенсійного забезпечення працівників підприємства.

7. Контроль за виконанням: ведення звітної документації;

- розгляд спірних питань, що виникають при призначенні недержавних пенсій, обчисленні її розмірів та при виплаті через НПФ;
- проведення контролю за правильністю призначення пенсій працівникам дочірніх підприємств, філій;
- здійснення контролю перерахувань цільових грошових внесків до НПФ [18].

Реалізація функцій забезпечується чітким розподілом ділянок роботи між співробітниками відділу та закріпленням їх прав та відповідальності.

Створення системи недержавного пенсійного забезпечення на підприємстві передбачає виникнення цивільно-правових відносин між працівниками та роботодавцем, що регулюються як Кодексом законів про працю України, Цивільним кодексом України так і внутрішніми нормативними актами підприємства, серед яких Положення про єдину систему недержавного пенсійного забезпечення працівників підприємства та

Положення про Комісію з організації недержавного пенсійного забезпечення підприємства.

Особливе значення в організації недержавного пенсійного забезпечення на підприємстві має розробка пенсійної програми.

Пенсійна програма визначає порядок спільної роботи підприємства-вкладника та НПФ у сфері пенсійного забезпечення працівників підприємства. Пенсійна програма є сукупністю взаємодії фонду, адміністрації, профспілки (за наявності) та трудового колективу при створенні збалансованої системи фінансування та виплати пенсій працівникам підприємства.

Основною метою пенсійної програми є створення корпоративної системи додаткового пенсійного забезпечення, спрямованої на розвиток соціальної політики, мотивацій та управління персоналом на основі сучасних пенсійних технологій та норм податкового законодавства.

Розглянемо такі етапи розробки пенсійної програми [18]:

1. Розробка пенсійної програми починається з соціально-економічного аналізу підприємства:

- демографічна структура (розподіл за віком, статтю);
- фінансові показники (наприклад, частка ФОП у бюджеті підприємства);
- прогноз темпів виходу працівників на пенсію та ін.

Результати аналізу дозволяють виявити пріоритетні завдання, провести попередні розрахунки та оцінити сумарні витрати підприємства на фінансування програми.

2. Основні параметри програми закріплюються у корпоративному пенсійному плані, що регламентує відносини роботодавця та працівника з питань недержавного пенсійного забезпечення. Корпоративний пенсійний план визначає:

- основні засади фінансування програми (тільки роботодавцем чи спільно роботодавцем та працівником);

- нормативну базу, що визначає право на отримання пенсії (визначаються категорії співробітників підприємства, які беруть участь у програмі; період накопичення, умови набуття працівником права розпорядження накопиченої на рахунку сумою; порядок та схему пенсійних виплат; умови отримання викупної суми та оформлення правонаступництва);
- методику визначення розміру пенсій [17].

3. Якщо програма передбачає спільне фінансування, у цьому випадку укладаються індивідуальні пенсійні договори із співробітниками підприємства.

Основними умовами договору є [79]:

- розмір та порядок внесення пенсійних внесків;
- порядок обліку пенсійних внесків на солідарному та/або іменних пенсійних рахунках;
- порядок нарахування інвестиційного доходу;
- настання права вимоги за договором;
- умови зміни та розірвання договору.

На заключному етапі підприємство здійснює фінансування програми відповідно до умов пенсійного договору.

Основні параметри корпоративної пенсійної програми підприємства схематично відображено на рис. 1.17.



Рис. 1.17. Основні параметри корпоративної пенсійної програми

Джерело: розроблено автором на основі [9; 78].

Відповідно до запропонованої вище методики розмір недержавної пенсії, що призначається працівнику, визначається посадовим окладом працівника, тривалістю його трудового стажу на підприємстві та індивідуальним коефіцієнтом заслуг.

Крім того, на розміри недержавних пенсій, що призначаються, впливають такі параметри [80]:

- 1) мінімальна пенсія підприємства;
- 2) коефіцієнт підприємства;
- 3) інфляційний коефіцієнт;
- 4) ваговий коефіцієнт стажу;
- 5) диференціація з окладів;
- 6) максимальний оклад, який використовується при обчисленні;
- 7) мінімальний оклад, який використовується при обчисленні.

Розмір мінімальної призначеної пенсії визначається як добуток мінімальної пенсії підприємства на коефіцієнт підприємства та на інфляційний коефіцієнт. Розмір максимальної пенсії, що обчислюється, визначається добутком мінімальної призначеної пенсії на встановлене значення диференціації по окладу.

Таким чином, незважаючи на пенсійну програму підприємства, вартість недержавної пенсії буде залежати від віку та статі людини, очікуваного віку виходу на пенсію (розраховується за допомогою збору статистики про виходи на пенсію за останні роки). Також, необхідно знати поточний стаж роботи та спрогнозувати його величину до моменту виходу на пенсію (використовуючи описаний вище очікуваний вихід на пенсію) та отримати ймовірність досягнення працівником мінімального необхідного стажу (за допомогою даних про плинність кадрів на підприємстві).

Отже, розглянувши принципи методичні підходи до формування економічного механізму НПЗ різних країн, можна зробити висновок, що розвинені країни поступово використовують у системі пенсійного забезпечення недержавні структури, які забезпечують підтримку рівня

фінансового добробуту громадян пенсійного віку завдяки впровадженню додаткових професійних пенсійних систем або індивідуальних програм, спрямованих на підвищення дохідної складової пенсійного рахунку фізичної особи. Використовуючи радикальний, поступовий чи другорядний спосіб впровадження механізмів НПЗ, кожна держава намагається підвищити добробут громадян похилого віку та забезпечити їм гідну старість. При цьому держава має бути зацікавлена у розвитку приватного сектору в галузі пенсійного забезпечення, оскільки самостійно може забезпечити лише мінімальний рівень пенсії, а ефективно використовуючи інвестиційний потенціал НПФ може суттєво покращити розвитку пенсійної системи країн.

Формування надійного та ефективного економічного механізму НПЗ є важливою передумовою для стабільного функціонування багаторівневої пенсійної системи України. В умовах демографічного старіння населення, фінансового тиску на солідарну систему та низького рівня довіри до державних інституцій, особливої ваги набуває розробка методичних підходів до побудови структури НПФ, їх фінансування, регулювання та управління. Економічний механізм НПЗ має охоплювати не лише організаційні та фінансові аспекти, але й враховувати ризики, пов'язані зі змінами у макроекономічному середовищі, станом ринків капіталу та технологічними викликами. Застосування системного методологічного підходу дозволяє створити адаптивну модель функціонування недержавного пенсійного сектору, орієнтовану на довгострокову фінансову стійкість та соціальну ефективність.

У сучасних умовах соціально-економічної трансформації України особливої актуальності набуває формування ефективного економічного механізму пенсійного забезпечення громадян, зокрема в частині розвитку недержавного пенсійного страхування. НПЗ відіграє важливу роль у формуванні додаткових джерел доходу громадян на старості та у зменшенні навантаження на солідарну державну систему. Розробка методичних підходів до формування економічного механізму функціонування НПЗ є ключовим

елементом побудови стійкої, прозорої та ефективної багаторівневої пенсійної системи. Тому важливим є комплексне врахування таких складових, як організаційна структура системи, джерела фінансування, регуляторні інструменти, демографічні чинники та технологічна підтримка процесів. Наведена в табл. 1.12 методика пропонує цілісний підхід до побудови економічного механізму пенсійного забезпечення, який може бути адаптований до потреб та можливостей недержавного сектору.

Таблиця 1.12

Методичні засади побудови економічного механізму пенсійного
забезпечення громадян

Складові елементи методики	Методи і підходи
Розробка багаторівневої пенсійної системи	Використання солідарності на першому рівні для забезпечення мінімального рівня пенсій для всіх, незалежно від їхнього доходу. Створення стимулів для розвитку накопичувальних схем через податкові пільги або державні субсидії на другому рівні. Заохочення індивідуальних накопичень через третій рівень, наприклад, через податкові вигоди для приватних пенсійних фондів та страхових компаній.
Різноманітність джерел фінансування пенсійної системи	Державне фінансування. Приватні внески. Інвестиційні доходи.
Державне регулювання пенсійних фондів та інвестиційних потоків	Створення чітких стандартів та вимог до управління пенсійними фондами, щоб забезпечити їх стабільність і мінімізувати фінансові ризики. Розробка антикризових механізмів для пенсійних фондів, які дозволяють зберегти фінансову стійкість в умовах економічної нестабільності (наприклад, у разі фінансових криз чи ринкових спадів). Встановлення правил диверсифікації інвестицій пенсійних фондів для зменшення ризиків і підвищення доходності.
Прогнозування та управління демографічними ризиками	Прогнозування демографічних тенденцій. Підвищення пенсійного віку. Стимулювання народжуваності та імміграції
Використання технологій для підвищення ефективності управління пенсійними фондами	Автоматизація процесів адміністрування пенсійних внесків та виплат через цифрові платформи. Використання блокчейн-технологій для забезпечення прозорості та безпеки пенсійних транзакцій. Розвиток аналітики даних для моніторингу та прогнозування фінансових потоків у пенсійних фондах.

Джерело: створено автором на основі [81, с. 226].

Однією з базових засад формування економічного механізму НПЗ є побудова багаторівневої системи, що передбачає чітке розмежування між солідарними, обов'язковими накопичувальними та добровільними пенсійними рівнями. На першому рівні доцільним є використання принципу солідарності для забезпечення базового пенсійного доходу громадян, незалежно від їх трудового внеску чи доходу, що відповідає функції держави у забезпеченні соціальної безпеки. Другий рівень – обов'язкове накопичення – має стимулюватися через систему податкових пільг або державних субсидій, що підвищить зацікавленість населення у довгостроковому інвестуванні. Третій рівень включає добровільні пенсійні накопичення, які здійснюються через недержавні пенсійні фонди та страхові компанії. Тут критично важливо створити умови для прозорого функціонування приватного пенсійного сектора та забезпечення його привабливості через фіскальні стимули та надійні механізми управління [81, с. 227].

Стабільність недержавного пенсійного забезпечення значною мірою залежить від диверсифікації джерел його фінансування. Методичний підхід передбачає поєднання трьох основних джерел: державного фінансування (зокрема, у формі податкових пільг або співфінансування), приватних внесків громадян і роботодавців, а також доходів від інвестиційної діяльності пенсійних фондів. Така структура джерел дозволяє знизити ризики дефіциту фінансування, підвищити фінансову стійкість пенсійної системи та забезпечити стабільність виплат у довгостроковій перспективі.

Однією з критично важливих умов ефективного функціонування НПФ є наявність чіткого та прозорого державного регулювання. Методичні підходи передбачають встановлення нормативних вимог до структури управління фондами, системи внутрішнього контролю, звітності та аудиту. Особливу увагу слід приділити механізмам антикризового регулювання, які дозволяють зберігати фінансову стійкість пенсійних активів в умовах ринкових потрясінь. До таких механізмів належать створення резервних фондів, обмеження на інвестиції у ризиковані активи, а також впровадження правил диверсифікації

портфеля. Таким чином, регуляторна політика має бути орієнтована на досягнення балансу між прибутковістю та безпекою пенсійних накопичень.

Недержавне пенсійне забезпечення також має враховувати довгострокові демографічні тенденції, які впливають на структуру попиту та пропозиції у сфері пенсійного страхування. Методика формування економічного механізму повинна включати інструменти демографічного прогнозування, що дозволяє завчасно реагувати на зміни у віковій структурі населення. Зокрема, можливе поступове підвищення пенсійного віку, а також заходи щодо стимулювання народжуваності та імміграції як чинники підтримки демографічного балансу. В умовах старіння населення ці підходи є ключовими для забезпечення платоспроможності пенсійної системи.

Цифрова трансформація стає важливим чинником підвищення ефективності адміністрування пенсійних процесів. Методичні підходи передбачають автоматизацію внесків, нарахувань та виплат через електронні платформи, що сприяє зниженню адміністративних витрат і зменшенню людського чинника. Додатково використання блокчейн-технологій дозволяє досягти прозорості, незмінності й захисту даних у пенсійних транзакціях. Аналітика великих даних забезпечує більш точне прогнозування фінансових потоків, оцінку ризиків та моделювання сценаріїв розвитку. Усе це створює основу для більш ефективного та гнучкого управління активами НПФ в умовах динамічного економічного середовища.

Методичні підходи до формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення мають комплексний характер і передбачають взаємодію різних елементів – організаційної структури, джерел фінансування, регуляторної політики, демографічного аналізу та технологічного забезпечення. Ефективна реалізація таких підходів є передумовою для створення фінансово стійкої та соціально орієнтованої пенсійної системи в Україні, здатної гарантувати достойний рівень життя громадян у непрацездатному віці.

Формування економічного механізму НПЗ є багаторівневим процесом, що передбачає послідовне впровадження структурних, нормативних та інституційних змін. Ефективність такого механізму залежить від чіткості його концептуальної моделі, узгодженості з національною пенсійною політикою та готовності фінансової інфраструктури до підтримки довгострокових зобов'язань. Цей процес можна поділити на кілька ключових етапів (рис. 1.18).

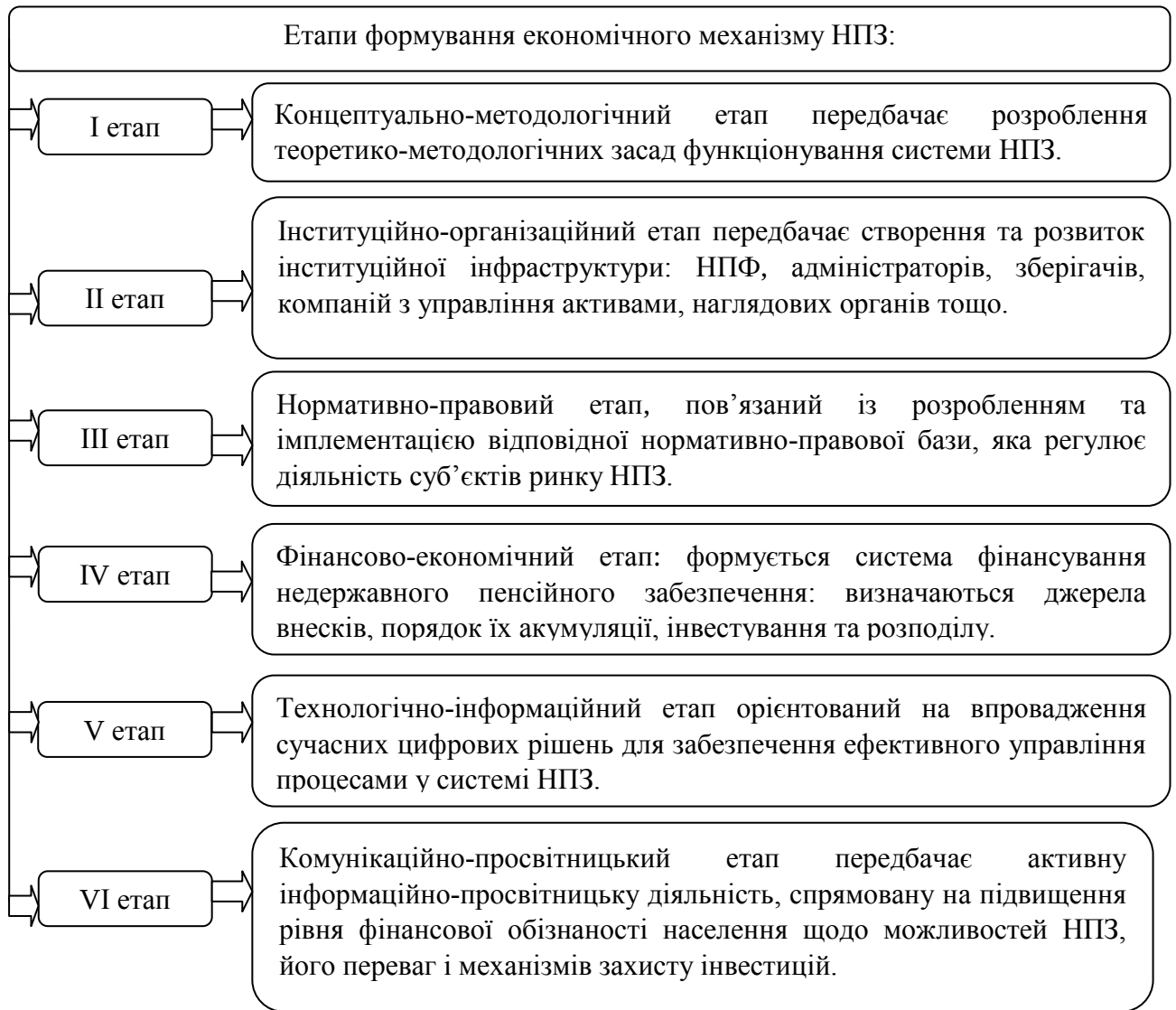


Рис. 1.18. Етапи формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення

Джерело: розроблено автором.

Формування економічного механізму НПЗ є складним та багатоетапним процесом, що потребує узгоджених дій з боку держави, бізнесу та суспільства. Послідовне проходження всіх етапів – від методологічного до інформаційного – дозволяє створити ефективну, прозору та стійку систему НПЗ, яка стане надійним інструментом соціального захисту громадян у непрацездатному віці та важливим чинником економічного зростання держави.

На концептуально-методологічному етапі закладаються основи функціонування майбутньої системи. Передбачає формування ключових цілей, завдань, принципів і функцій економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення. Саме тут визначаються джерела фінансування, структура учасників ринку, механізми розподілу ризиків і доходів. Окрема увага приділяється узгодженню ролі недержавного компонента із солідарною та обов'язковою накопичувальною частинами системи. На цьому етапі важливим є ідентифікація мотиваційних стимулів для громадян та роботодавців до участі у добровільному пенсійному страхуванні.

Інституційно-організаційний етап зосереджений на побудові інституційної інфраструктури системи НПЗ. Це включає створення та розвиток недержавних пенсійних фондів, адміністраторів, компаній з управління активами, депозитаріїв та зберігачів. Також формується державна система нагляду та регулювання, яка має забезпечити стабільність і прозорість діяльності фондів. Визначальним є запровадження стандартів фінансової звітності, вимог до капіталу, прозорості внутрішнього управління та процедур контролю. Доцільним є створення єдиного регулятора, відповідального за контроль у сфері НПЗ.

На нормативно-правовому етапі здійснюється формування законодавчої та підзаконної бази, яка регламентує діяльність усіх учасників системи. Цей етап охоплює прийняття законів і нормативних актів, які визначають порядок участі в НПЗ, права і обов'язки вкладників, правила інвестування пенсійних активів, податкові стимули для роботодавців і працівників, а також вимоги до звітності, аудиту й контролю. Належне правове регулювання забезпечує

юридичний захист вкладників і створює передумови для довіри до недержавного пенсійного сектора.

Фінансово-економічний етап передбачає організацію системи фінансування НПЗ, включаючи механізми акумуляції внесків, управління активами, диверсифікації інвестиційних ризиків і забезпечення прозорості у розподілі доходів. У межах цього етапу визначається структура інвестиційного портфеля, формуються правила з управління фінансовими ризиками, передбачаються інструменти для гарантування стабільних пенсійних виплат. Ключовим чинником є запровадження ефективної податкової політики, що стимулює добровільну участь у системі через пільги та відрахування.

На технологічно-інформаційному етапі відбувається цифровізація процесів функціонування системи НПЗ. Застосування сучасних ІТ-рішень, зокрема автоматизація внесків та виплат, впровадження електронного кабінету учасника, використання блокчейн-технологій для забезпечення прозорості транзакцій, а також аналітики великих даних, значно підвищує ефективність адміністрування.

Останнім є комунікаційно-просвітницький етап, що забезпечує формування пенсійної культури серед населення. Він включає інформаційно-просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня фінансової обізнаності громадян, популяризацію НПЗ, інформування про його переваги та механізми захисту інвестицій. Саме на цьому етапі формуються довіра до системи та мотивація населення до довгострокового пенсійного планування.

Таким чином, кожен з шести етапів формування економічного механізму НПЗ виконує критично важливу роль у побудові стійкої пенсійної архітектури. Їхня послідовна реалізація дозволяє забезпечити ефективну взаємодію усіх структурних компонентів системи та створити надійні умови для гідного життя громадян у непрацездатному віці.

Державна солідарна пенсійна система демонструє стійку фінансову нестабільність, що обумовлює необхідність розвитку багаторівневої пенсійної

моделі, одним із ключових елементів якої є система недержавного пенсійного страхування. Проте на сьогоднішній день діяльність недержавних пенсійних фондів (НПФ) супроводжується низкою системних проблем, які гальмують розвиток інституційної інфраструктури та знижують рівень довіри населення (рис. 1.19).

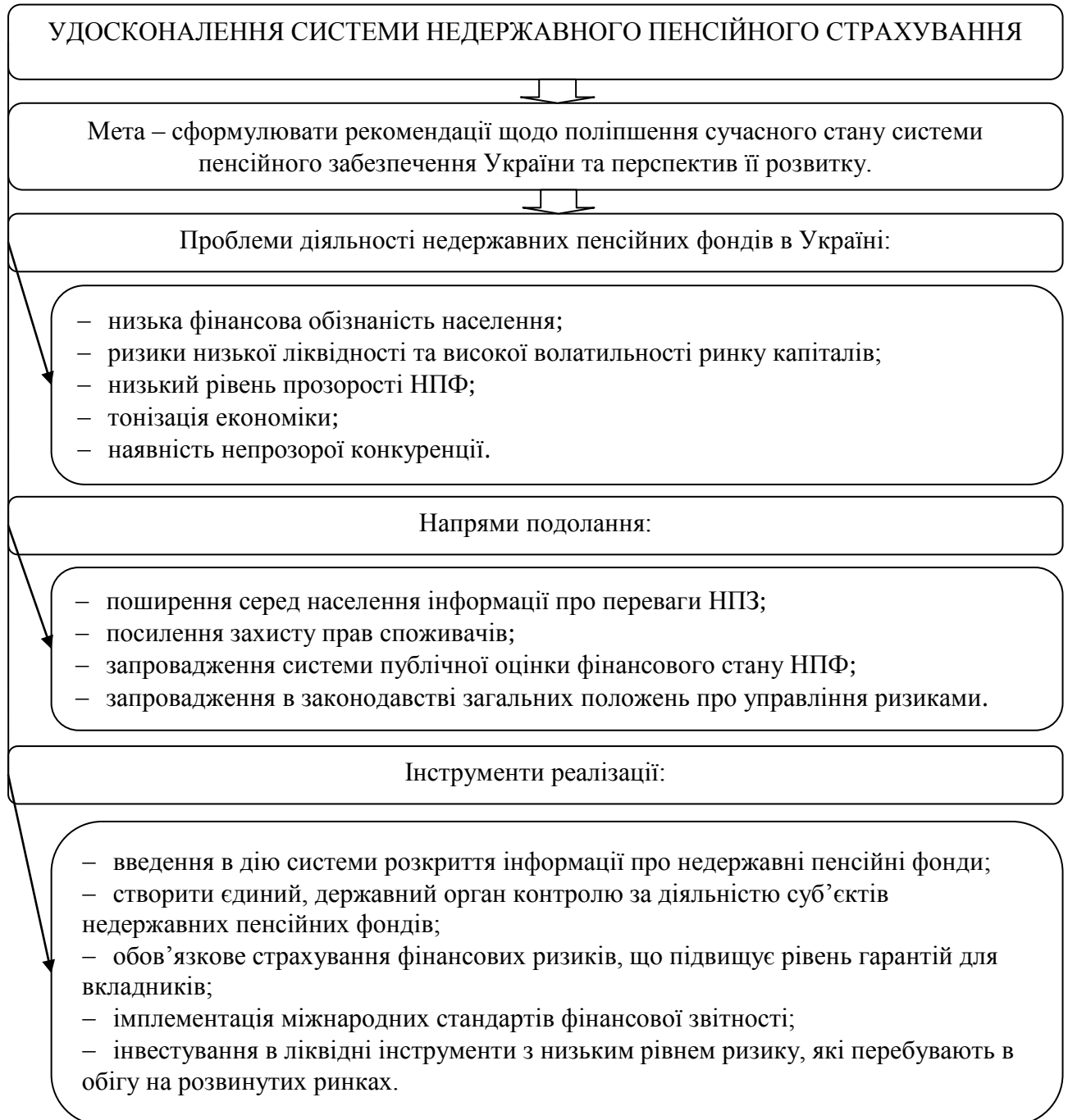


Рис. 1.19. Механізм реалізації вдосконалення функціонування системи недержавного пенсійного страхування

Джерело: розроблена автором на основі [83].

На сучасному етапі розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні спостерігається низка проблем, що істотно обмежують його ефективність. Серед ключових негативних чинників варто виділити:

1. Низький рівень фінансової обізнаності населення. Більшість громадян України мають обмежене уявлення про принципи функціонування НПФ, їхні переваги та можливі ризики. Це знижує попит на добровільне пенсійне страхування, ускладнює формування довгострокової пенсійної культури та інвестиційної поведінки населення.

2. Ризики низької ліквідності та високої волатильності фондового ринку. Нестабільність українського фінансового ринку ускладнює формування збалансованих інвестиційних портфелів НПФ. Волатильність облігацій та акцій, низька капіталізація біржових інструментів призводять до підвищених інвестиційних ризиків, що, у свою чергу, знижує довіру вкладників.

3. Низький рівень прозорості діяльності НПФ. Відсутність єдиного стандарту публічного розкриття інформації про фінансовий стан, доходність та ризики НПФ створює бар'єри для інформованого вибору учасників системи. Крім того, слабкий контроль за дотриманням звітності поглиблює проблему недовіри.

4. Тінізація економіки. Високий рівень неформальної зайнятості та ухилення від оподаткування обмежує можливості громадян офіційно брати участь у системі пенсійного накопичення. Це створює системні диспропорції у формуванні пенсійного капіталу.

5. Наявність непрозорої конкуренції. Деякі НПФ здійснюють свою діяльність із порушенням принципів добросовісної конкуренції, занижуючи витрати за рахунок непрозорих схем. Це підриває загальну репутацію інституту недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

З метою подолання вищезазначених проблем і забезпечення сталого розвитку НПФ необхідно впровадити низку структурних та нормативних змін. Основні напрями вдосконалення включають:

1. Підвищення фінансової грамотності населення. Необхідне системне поширення знань серед громадян про переваги участі в НПФ, довгострокові вигоди накопичувального страхування, інструменти захисту інвестицій та принципи функціонування фондового ринку. Доцільним є запуск державних інформаційно-просвітницьких кампаній.

2. Підвищення прозорості функціонування НПФ. Введення обов'язкової публічної оцінки фінансового стану НПФ, публікація звітності відповідно до міжнародних стандартів, створення єдиного онлайн-реєстру фондів зі зручним доступом до ключових показників – усе це сприятиме зростанню довіри до НПФ.

3. Регулювання інвестиційної діяльності та управління ризиками. Доцільним є запровадження загальних положень щодо управління ризиками в законодавстві про недержавне пенсійне забезпечення. Особливу увагу слід приділити формуванню інвестиційних портфелів з оптимальним балансом між ризиком і доходністю. Це передбачає: скасування обмежень на валютні операції; дозволи на інвестування у високоліквідні інструменти розвинених фінансових ринків; обов'язкове страхування фінансових ризиків.

4. Інституційне посилення нагляду за НПФ. Потребує створення єдиного державного органу, відповідального за контроль діяльності НПФ. Це дозволить уникнути дублювання функцій між різними регуляторами, покращити координацію нагляду та підвищити ефективність реагування на порушення.

5. Імплементация міжнародних стандартів фінансової звітності. Перехід до стандартів IFRS дозволить уніфікувати звітність НПФ, забезпечити її порівняльність та прозорість для інвесторів і регуляторів, а також підвищити інвестиційну привабливість сектора.

Реформування системи недержавного пенсійного страхування в Україні є нагальною потребою з огляду на обмежені можливості державної пенсійної системи забезпечити належний рівень соціального захисту в майбутньому. Удосконалення нормативно-правової бази, підвищення рівня прозорості,

фінансової обізнаності населення, розвиток інфраструктури нагляду та управління ризиками – це ключові напрями, що сприятимуть зміцненню довіри до НПФ та забезпечать сталий розвиток багаторівневої пенсійної системи в Україні.

Під час реалізації трансформаційних змін в економіці України та пошуку ефективних моделей соціального захисту особливої актуальності набуває розвиток НПЗ. Як складова багаторівневої пенсійної системи, НПЗ виконує не лише функцію формування додаткових доходів громадян у непрацездатному віці, але й справляє системний вплив на фінансову стабільність країни, розвиток ринків капіталу і корпоративну соціальну відповідальність. Представлені у табл. 1.13 вигоди НПЗ розкривають багатовекторний характер цього інституту – від мікроекономічного до макроекономічного рівня.

Таблиця 1.13

Вигоди недержавного пенсійного забезпечення

Для пенсійної системи в цілому		
– можливість диверсифікації ризиків, оскільки заощадження можуть бути інвестовані в різні фінансові інструменти, що дозволяє диверсифікувати ризики; – гнучкість страхового захисту в рамках недержавного пенсійного страхування, так громадяни можуть вибирати страхові продукти, які відповідають їхнім потребам та фінансовим можливостям; – наявність умови виплати додаткового доходу страховиками, таким чином, недержавне пенсійне страхування може забезпечити додатковий дохід на пенсії, зменшуючи залежність від державного пенсійного фонду.		
Для економіки	Для роботодавців	Для населення
– зниження навантаження на солідарний рівень пенсійної системи; – додаткові інвестиційні ресурси; – стимулювання розвитку ринків капіталу.	– зменшення податкового навантаження через віднесення пенсійних внесків на валові витрати; – розширення соціального пакету для працівників, що підвищує їхню лояльність та мотивацію; – створення соціально відповідального іміджу компанії.	– отримувати вищу пенсію в майбутньому; – керувати власним пенсійним планом.

Джерело: розроблено автором на основі [83, с. 101].

НПЗ створює умови для зниження системних ризиків у межах загальної пенсійної архітектури країни. Однією з ключових переваг є можливість

диверсифікації ризиків, оскільки заощадження учасників можуть бути інвестовані в різні фінансові інструменти – акції, облігації, депозити, нерухомість тощо. Це дозволяє зменшити залежність від коливань окремих секторів економіки та підвищити стійкість накопичень у довгостроковій перспективі. Крім того, гнучкість страхового захисту в рамках НПЗ дозволяє громадянам самостійно обирати ті пенсійні продукти, які найкраще відповідають їхнім фінансовим можливостям, життєвим цілям і очікуваній тривалості трудової активності. Такий підхід сприяє персоніфікації пенсійних рішень і підвищує загальний рівень фінансової культури населення. Ще одним вагомим чинником є наявність потенціалу для формування додаткового доходу через інвестиційні механізми, що використовуються страховими компаніями та пенсійними фондами. Таким чином, НПЗ дозволяє зменшити залежність громадян від державного солідарного фонду, посилюючи індивідуальну відповідальність за пенсійне майбутнє.

НПЗ чинить значний позитивний вплив на національну економіку. По-перше, воно сприяє зниженню навантаження на солідарний рівень державної пенсійної системи, що особливо актуально в умовах старіння населення та демографічних дисбалансів. Це дозволяє державі перерозподілити бюджетні ресурси на інші соціальні пріоритети. По-друге, кошти, накопичені в НПФ, є джерелом довгострокових інвестиційних ресурсів. Вони можуть бути спрямовані на розвиток інфраструктури, підтримку національних підприємств, розвиток інновацій тощо. Таким чином, НПЗ сприяє розширенню фінансової бази національної економіки. По-третє, активна участь пенсійних фондів на фінансових ринках стимулює розвиток ринків капіталу, підвищує його ліквідність, забезпечує зростання попиту на боргові та корпоративні інструменти. У результаті це підвищує рівень фінансової інтеграції України у світову економіку.

Для суб'єктів господарювання участь у системі НПЗ відкриває низку стратегічних переваг. Однією з них є можливість зменшення податкового навантаження за рахунок віднесення пенсійних внесків на валові витрати. Це

дозволяє оптимізувати податкові платежі підприємства та одночасно інвестувати в соціальну безпеку працівників. Додатково, участь у НПЗ дозволяє компаніям формувати привабливі соціальні пакети, що підвищує мотивацію працівників, їхню лояльність і знижує плинність кадрів. Це особливо важливо в умовах конкуренції за кваліфіковану робочу силу. Також, соціально відповідальні практики, зокрема участь у недержавному пенсійному забезпеченні, формують позитивний імідж компанії як роботодавця, що дбає про майбутнє своїх працівників.

Для громадян участь НПЗ означає можливість отримання вищого пенсійного доходу в майбутньому порівняно з базовими державними виплатами. НПЗ створює умови для довгострокового фінансового планування та накопичення капіталу, що може бути використаний не лише у пенсійному віці, а й для забезпечення фінансової безпеки в непередбачуваних життєвих ситуаціях. Крім того, система дозволяє самостійно керувати власним пенсійним планом, обираючи параметри накопичень, періодичність внесків, інвестиційні стратегії тощо. Така автономія у прийнятті рішень підвищує відповідальність громадян за власне фінансове майбутнє та формує культуру заощаджень. Таким чином, недержавне пенсійне забезпечення є не лише інструментом соціального захисту, але й механізмом економічної самореалізації громадян у фінансовому вимірі.

У сучасних умовах старіння населення, демографічного тиску та фіскальної нестабільності дедалі більше країн переглядають архітектуру своїх пенсійних систем. Зокрема, спостерігається зростання інтересу до впровадження недержавного пенсійного забезпечення як доповнення до традиційної солідарної моделі. Найяскравішими прикладами останніх років стали пенсійні реформи у Франції та Німеччині, які викликали як політичні дискусії, так і соціальні протести. Ці кейси свідчать про складність і водночас актуальність впровадження багаторівневих пенсійних систем, у яких недержавний компонент відіграє ключову роль у забезпеченні фінансової стійкості системи в умовах глибоких структурних змін. У цьому контексті

важливо не лише враховувати економічні обґрунтування таких змін, а й розуміти політичні чинники, що визначають напрямки реформ.

Найяскравішою нещодавньою подією щодо пенсій є, мабуть, пенсійна реформа у Франції та масова хвиля протестів, що слідувала за нею. Хоча президента турбували економічні чинники, протестувальники вимагали збереження принципів рівності поколінь, пропонуючи вищі податки для осіб з високими доходами як оптимальне рішення. Дебати також дійшли до академічної сфери, де економісти зайняли свою позицію. Одним із найголосніших критиків реформи був Тома Пікетті, який стверджував, що необхідні кошти можна отримати за рахунок вищих податків для осіб з високими доходами, і звинуватив французького президента у тому, що він «президент багатих» [84, с. 150].

Ще одна нещодавня подія щодо пенсій відбулася в Німеччині, де ліберальний міністр фінансів запропонував ідею фондової пенсії для вирішення питань сталості державної пенсійної системи. Обґрунтуванням цієї пропозиції є проблеми, з якими стикається Німеччина у сфері фінансування державних пенсій через демографічні зміни, спричинені старінням населення: зі збільшенням тривалості життя та зниженням народжуваності пенсії зростаючого населення пенсіонерів стають більш залежними від внесків, що сплачуються меншою кількістю економічно активних осіб.

Ці два нещодавні приклади ілюструють більшу проблему в європейських країнах, де стійкість державної пенсійної системи опинилася під загрозою через феномен старіння. Вони також показують, як різні політичні позиції можуть призвести до різних пропозицій щодо вирішення цієї проблеми: наприклад, початкова пропозиція німецьких лібералів повертає ідею обов'язкового приватного пенсійного рівня до уваги після того, як вона зникла після фінансової кризи 2008 року. Таким чином, одне з питань щодо пенсійної реформи полягає в тому, чи є вона політичним рішенням, чи виключно економічним, що ґрунтується на демографічних показниках.

Оскільки впровадження багатосторонніх пенсійних планів (БПП) у країнах, які раніше мали моделі PAYG DB, є структурною зміною всієї пенсійної системи, важливо визначити політичні та економічні чинники, які вплинули на цю значну зміну політики. Коли йдеться про пенсійну реформу загалом, було проаналізовано численні чинники. Щодо теми приватизації, різні науковці наголошували на тому, що партійна політика та влада лівих партій є важливими чинниками. У Європі профспілки відіграють ключову роль у визначенні успіху запропонованих реформ, але такі чинники, як обмеження виконавчої влади, політична конкуренція, фіскальний федералізм та регіональна автономія, також є значними. З економічного боку, бізнес-цикли виявилися суттєвими у реформуванні пенсійних систем [84, с. 151].

Впровадження БПП та приватизація пенсій загалом також були сферою інтересу економістів та політологів. Основним досліджуваним демографічним чинником, який також служив обґрунтуванням для Світового банку пенсійної приватизації, є виклик сталості, що виникає через старіння населення. У таких країнах приватизація може зменшити фінансове навантаження на державний бюджет. Найбільш обговорюваним визначальним чинником є вплив Світового банку як лідера транснаціональної кампанії, що виступає за реформи БПП.

Більшість досліджень, проведених щодо БПП у Європі, обговорюють потенційні детермінанти, проблеми та перспективи шляхом порівняння певних чинників серед країн, які прийняли БПП. Якісна література в основному зосереджена на конкретних країнах Центральної та Східної Європи, часто через тематичні дослідження або порівняння між кількома вибраними державами. Загальні чинники, що впливають на впровадження БПП, визначені цими аналізами, включають труднощі переходу до капіталістичної економіки в колишніх соціалістичних державах та вплив моделі Світового банку.

Щодо кількісних досліджень, існуюча література є обмеженою. Одне з найповніших виявлених досліджень зосереджено переважно на економічних детермінантах, використовуючи моделі прискореного часу відмови на вибірці

з дев'яноста шести країн. Їхні основні висновки полягають у тому, що екстремальна інфляція та глобалізація скорочують час для впровадження БПП, тоді як позики Світового банку та законодавча фракціоналізація не мають значного впливу [84, с. 152].

Огляд наукових джерел показує дисбаланс у дослідженнях, що використовуються для впровадження БПП: хоча існує багато якісних досліджень, кількісні підходи не отримали широкого застосування. Більше того, немає кількісного дослідження, яке б зосереджувалося саме на політичних чинниках.

Проаналізовані приклади з Франції, Німеччини та інших країн Європи демонструють, що формування та впровадження недержавного пенсійного забезпечення є складним і багатовимірним процесом, на який одночасно впливають демографічні, економічні, політичні та соціокультурні чинники. Успішне впровадження недержавного пенсійного забезпечення можливе лише за умов чіткого балансу між ринковими механізмами, державним регулюванням і політичною згодою, а також за наявності довіри з боку населення до запропонованої моделі.

Отже, методичні підходи до формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні повинні відповідати принципам стійкості, прозорості та гнучкості у реагуванні на внутрішні й зовнішні виклики. Ефективна взаємодія між державним регулюванням, фінансовими інструментами, демографічним прогнозуванням і цифровими технологіями є ключовою умовою для забезпечення надійного функціонування НПФ. Водночас, підвищення ролі приватного сектору у пенсійному забезпеченні потребує зміцнення інституційної довіри та впровадження стимулюючих механізмів для учасників системи. Саме цілісний і зважений методичний підхід дозволить забезпечити трансформацію НПЗ з формального елементу соціального страхування у дієвий інструмент підвищення добробуту населення у старшому віці.

Висновки до розділу 1

1. Теоретичне обґрунтування системи недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) свідчить, що вона є ключовим елементом трирівневої пенсійної системи України.

НПЗ ґрунтується на принципах добровільності участі, персоніфікації внесків та їх накопичення протягом трудового життя, а також інвестування накопичених коштів з метою отримання інвестиційного доходу. Учасники системи можуть самостійно визначати розмір майбутньої пенсії, терміни її виплати та спосіб використання накопичень, що забезпечує прозорість, прогнозованість пенсійних виплат і підвищує фінансову незалежність особи у пенсійному віці.

2. На відміну від солідарної системи, де виплати залежать від демографічного співвідношення працюючих і пенсіонерів та розподіляються одразу між нинішніми пенсіонерами, НПЗ надає можливість індивідуального планування пенсії, спадкування накопичених коштів та отримання доходу від їх інвестування, значно знижуючи ризики недостатності пенсійного забезпечення. Система НПЗ може реалізовуватися фізичними особами на користь себе чи третіх осіб, а також роботодавцями через корпоративні пенсійні програми, що підвищує автономію, мотивацію до участі та стимулює відповідальне ставлення до власного пенсійного планування.

3. У структурі системи недержавного пенсійного забезпечення ключову роль відіграють недержавні пенсійні фонди, адміністратори, компанії з управління активами, страхові та банківські установи, а також роботодавці та учасники програм, що формують комплексний механізм добровільного накопичувального пенсійного страхування. В результаті недержавне пенсійне забезпечення виступає прогресивним механізмом соціального та економічного розвитку, здатним забезпечити додаткову фінансову безпеку громадян, зміцнити їхню економічну незалежність та зменшити навантаження на державний бюджет.

4. НПФ виступають ключовим інститутом соціально-економічної системи, який поєднує функції захисту громадян у старості та акумуляції довгострокових інвестиційних ресурсів для розвитку національної економіки. Їхня діяльність спрямована на формування пенсійного капіталу, збереження та примноження накопичень, забезпечення спадковості коштів і підвищення рівня соціальної відповідальності населення за власне майбутнє.

5. Основні принципи роботи НПФ – прозорість, надійність, соціальна орієнтованість, делегування управлінських функцій, захист від інфляційних ризиків та безперервний моніторинг ефективності – створюють передумови для довіри учасників і стабільності системи. Виконуючи соціальні, економічні, інвестиційні, стабілізаційні та мотиваційні функції, фонди формують додаткове фінансове підґрунтя для забезпечення громадян пенсійними виплатами та водночас виступають посередником між учасниками пенсійного ринку, державою та інвестиційними структурами.

6. Основними викликами для НПФ є високий рівень макроекономічних та фінансових ризиків, що впливають на ефективність інвестування пенсійних коштів. Можна також виділити ризики інфляції, нестабільність фінансових ринків та ризики довголіття.

7. Для впровадження механізмів недержавного пенсійного забезпечення застосовуються різні методичні підходи: радикальний – швидке та повне запровадження накопичувальної системи (приклад Чилі), поступовий – поетапне введення накопичувальної складової поряд із розподільчою системою (Великобританія, Швеція) та другорядний – добровільне залучення НПФ для додаткових пенсійних виплат (Німеччина, Франція).

8. Основними складовими роботи НПФ є адміністратор, КУА та банк-зберігач. Пенсійні резерви формуються з внесків, доходів від інвестування та цільових надходжень і поділяються на резерви покриття пенсійних зобов'язань та страховий резерв, що забезпечує стійкість фонду.

9. На рівні підприємств організація недержавного пенсійного забезпечення включає створення пенсійних програм, функціонування

спеціалізованих відділів, визначення прав працівників на пенсію, розрахунок виплат, економічне обґрунтування витрат, методичну роботу, контроль виконання та вдосконалення системи. Така структура дозволяє забезпечити індивідуалізацію пенсійних виплат, законність використання коштів і прозорість взаємовідносин між фондом, роботодавцем і працівниками.

Основні наукові результати першого розділу опубліковані у працях автора [6; 55; 64; 72].

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Система управління пенсійним забезпеченням держави

Система управління пенсійним забезпеченням держави в Україні є комплексною та складається з кількох рівнів та інституцій. Вона включає в себе різні елементи, що забезпечують стабільність та ефективність пенсійного забезпечення для громадян.

Як вже зазначалося в першому розділі, вона поділяється на [85]:

1. Солідарна система (перший рівень):

- працюючі громадяни сплачують внески, які використовуються для виплат пенсій поточним пенсіонерам;
- всі офіційно працевлаштовані особи зобов'язані робити пенсійні внески.

Основний орган, відповідальний за збір пенсійних внесків Пенсійний фонд України (ПФУ), розподіл коштів та виплату пенсій. ПФУ також здійснює моніторинг та контроль надходжень та витрат.

Уряд України визначає політику пенсійного забезпечення, встановлює розміри пенсій та інші нормативні акти, що регулюють функціонування системи.

2. Накопичувальна система (другий рівень):

- працюючі громадяни сплачують внески на накопичувальний рахунок протягом трудової діяльності. Рахунок персоніфікований, кошти на рахунку являються власністю такого громадянина;
- на даному етапі участь пенсійною реформою передбачено, що частина обов'язкового внеску буде розподілятися між сплатою в солідарну систему і накопичувальну.

Накопичувальні пенсійні фонди – це державні та приватні організації, що управляють накопиченнями учасників. Вони інвестують кошти з метою їхнього примноження.

Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР) регулює діяльність накопичувальних пенсійних фондів, встановлює стандарти та вимоги до їх роботи.

3. Добровільна накопичувальна система (третій рівень):

- громадяни самостійно вирішують, чи брати участь у цій системі, та визначають розміри внесків;
- є можливість обирати різні програми накопичень та інвестиційні стратегії.

Приватні пенсійні фонди та страхові компанії пропонують різноманітні пенсійні продукти та програми накопичень.

НКЦПФР здійснює нагляд та регулювання діяльності приватних пенсійних фондів.

Законодавство України у сфері пенсійного забезпечення регулюється рядом нормативно-правових актів, які визначають принципи, структуру та механізми функціонування пенсійної системи.

Основні закони та нормативні акти:

1. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" [27]:

- закон є базовим документом, який регулює функціонування солідарної системи пенсійного забезпечення;
- визначає умови, порядок і розміри сплати пенсійних внесків, права та обов'язки застрахованих осіб і Пенсійного фонду України;
- закон також встановлює порядок призначення та виплати пенсій, включаючи трудові та соціальні пенсії.

2. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" [3]:

- закон регулює діяльність недержавних пенсійних фондів (НПФ) та добровільної накопичувальної системи пенсійного забезпечення;

- визначає порядок створення та діяльності НПФ, умови участі в них, права та обов'язки учасників і засновників фондів;

- закон також встановлює вимоги до інвестування пенсійних активів та їх захисту.

3. Закон України "Про пенсійне забезпечення" [86]:

- закон визначає основи державного пенсійного забезпечення, включаючи умови та порядок надання пенсій за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника тощо;

- регулює питання соціального захисту пенсіонерів та забезпечення їх пенсіями у разі настання відповідних випадків.

4. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України" [87]:

- постанова визначає організаційно-правові основи діяльності Пенсійного фонду України, його структуру, завдання та функції.

- встановлює порядок управління пенсійними коштами та їх розподілу.

5. Інші нормативно-правові акти: постанови, накази та інструкції різних органів виконавчої влади, які деталізують та доповнюють основні закони у сфері пенсійного забезпечення.

Регулювання та нагляд:

1. Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР):

- регулює діяльність недержавних пенсійних фондів та здійснює нагляд за дотриманням ними законодавства;

- встановлює стандарти діяльності НПФ, вимоги до їх звітності та контролює інвестування пенсійних активів.

2. Пенсійний фонд України (ПФУ):

- ПФУ відповідає за адміністрування та управління солідарною системою пенсійного забезпечення;

- здійснює збір пенсійних внесків, контроль за їх сплатою та розподіл коштів на виплату пенсій.

3. Міністерство соціальної політики України:

- розробляє державну політику у сфері соціального захисту та пенсійного забезпечення.

- координує діяльність інших органів виконавчої влади у сфері пенсійного забезпечення та здійснює методичне керівництво.

Законодавство у сфері пенсійного забезпечення в Україні є складним і багаторівневим, охоплюючи різні аспекти як державного, так і недержавного пенсійного забезпечення. Важливими складовими є закони, що регулюють солідарну та накопичувальну системи, а також нормативні акти, які забезпечують реалізацію цих законів на практиці.

Додаткові аспекти законодавства щодо пенсійного забезпечення в Україні:

1. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" визначає розмір внесків, які повинні сплачувати роботодавці та працівники, а також порядок їхнього обчислення. Внески розподіляються на обов'язкові пенсійні страхування та страхування від тимчасової втрати працездатності.

Закон визначає різні види пенсій, включаючи пенсії за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника, а також пенсії за вислугу років для окремих категорій працівників (наприклад, військовослужбовців, працівників поліції та інших).

2. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" регулює умови участі в НПФ як для фізичних осіб, так і для юридичних осіб. Передбачено можливість укладення пенсійних контрактів між роботодавцями та НПФ для забезпечення додаткових пенсійних накопичень для працівників.

Закон визначає обмеження та вимоги до інвестування пенсійних активів, зокрема обмеження на вкладення в ризиковані активи та вимоги до диверсифікації інвестиційного портфеля.

3. Закон України "Про пенсійне забезпечення". Окрім трудових пенсій, закон також передбачає виплату соціальних пенсій для осіб, які не мають

необхідного страхового стажу для отримання трудової пенсії. Це включає пенсії для осіб похилого віку, осіб з інвалідністю та інших категорій громадян.

Закон встановлює пільгові умови виходу на пенсію для певних категорій працівників (наприклад, шахтарів, працівників небезпечних виробництв, матерів багатодітних сімей).

4. НПФ для здійснення своєї діяльності укладає договори з обслуговуючими компаніями, а саме, адміністратором, компанією з управління активами, зберігачем. Всі ці компанії підлягають ліцензуванню відповідно до виду діяльності. Вимоги до ліцензування включають фінансові та організаційні критерії, які забезпечують надійність та стабільність фондів. Також, в компаніях, що обслуговують НПФ, повинна бути вибудована система корпоративного управління, яка включає внутрішній аудит, комплаєнс та управління ризиками.

НПФ зобов'язані проводити регулярні аудити своєї фінансової діяльності та подавати звітність до НКЦПФР. Це забезпечує прозорість та контроль за діяльністю фондів.

5. Контроль та захист прав учасників:

- законодавство детально регулює права учасників пенсійних фондів, включаючи право на отримання інформації про стан пенсійних накопичень, зміну пенсійних програм та переведення накопичень до іншого фонду.

- передбачено механізми захисту пенсійних активів, включаючи гарантії відшкодування вкладів у випадку банкрутства НПФ або фінансових установ, де розміщено активи.

Законодавство України у сфері пенсійного забезпечення є комплексним та багатограним, охоплюючи як державне, так і недержавне пенсійне забезпечення. Воно спрямоване на створення стабільної та надійної пенсійної системи, що забезпечує соціальний захист громадян у старості. Постійне вдосконалення законодавчої бази, регулювання діяльності пенсійних фондів

та захист прав учасників є ключовими елементами успішного функціонування цієї системи.

Система управління пенсійним забезпеченням в Україні є багаторівневою та включає різні форми пенсійних накопичень та виплат. Ключовими завданнями цієї системи є забезпечення стабільних пенсійних виплат, підвищення ефективності управління пенсійними коштами та адаптація до демографічних і економічних змін. Успішне функціонування цієї системи вимагає постійного вдосконалення законодавчої бази, підвищення фінансової грамотності населення та забезпечення прозорості діяльності пенсійних фондів [88].

На сьогодні в Україні функціонують лише перший і третій рівні системи управління пенсійним забезпеченням.

НПФ – це ефективний інструмент для накопичення пенсії, створений для забезпечення фінансової стабільності після виходу на пенсію. Вони функціонують за рахунок внесків учасників та доходів від інвестування. Накопичення використовуються виключно для пенсійних виплат та витрат НПФ, що визначає законодавство.

Вони працюють з 2004 року і пропонують захист від інфляції, оскільки весь інвестиційний прибуток додається до пенсійних накопичень. НПФ забезпечують надійність, мають гнучкі умови внесків без обов'язкових платежів та законодавчий захист накопичень. Накопичення є особистою власністю учасника і можуть бути успадковані.

Процес накопичення пенсії включає вибір фонду, підготовку та підписання контракту, відкриття рахунку для внесків, які можна здійснювати онлайн або через Адміністратора НПФ.

Станом на квітень 2024 року в Україні зареєстровано 10,2 млн пенсіонерів, середня пенсія – 5743 грн, причому значна частина отримує менше 4000 грн [89].

Існує три основні типи недержавних пенсійних фондів (НПФ):

1. Відкриті фонди для всіх громадян, без обмежень щодо участі. Внески можуть робити як самі учасники, так і їхні роботодавці або родичі. Основні відкриті фонди України представлені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Фонд	Обслуговуючі компанії
1	2
"Соціальний стандарт"	ПрАТ "КІНТО" - управління активами. ТОВ "Адміністратор пенсійного фонду "Центр персоніфікованого обліку" (АЦПО)" - адміністрування. АТ "Піреус Банк МКБ" – зберігач.
"Династія"	ІСУ: управління активами АЦПО: адміністрування КУА-АПФ "АПІНВЕСТ": управління активами АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Соціальна перспектива"	КУА "Західна інвестиційна група": управління активами. АЦПО: адміністрування. АТ "Універсал Банк": зберігач.
"ОТП Пенсія"	КУА "ОТП Капітал": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Freeflight"	КУА: управління активами. АЦПО: адміністрування. АТ «ОТП БАНК» -зберігач.
"Надійна перспектива"	КУА "Діамант Інвест Менеджмент": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Золота осінь"	КУА "Діамант Інвест Менеджмент": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"АРТА"	АРТА Управління Активами: управління активами АЦПО: адміністрування АБ «Укргазбанк»: зберігач
"Пенсійний капітал"	КУА "АРТ КАПІТАЛ Менеджмент": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"ОТП Пенсія"	КУА "ОТП Капітал": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Freeflight"	КУА: управління активами. АЦПО: адміністрування. АТ «ОТП БАНК» -зберігач.
"Надійна перспектива"	КУА "Діамант Інвест Менеджмент": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Золота осінь"	КУА "Діамант Інвест Менеджмент": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач

Продовження табл. 2.1

Фонд	Обслуговуючі компанії
1	2
"Пенсійний капітал"	КУА "АРТ КАПІТАЛ Менеджмент": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Резерв Рівненщини"	ТОВ "КУА "Національний резерв": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Перший Український Міжнародний Банк" (ПУМБ) : зберігач
"Столичний резерв"	ТОВ "КУА "Національний резерв": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Перший Український Міжнародний Банк" (ПУМБ): зберігач
"Фонд пенсійних заощаджень"	КУА "ОТП Капітал": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Джерело"	КУА "Фінгрін": управління активами АЦПО: адміністрування АТ "Піреус Банк МКБ": зберігач
"Ініціатива"	КУА "Універ Менеджмент: управління активами АЦПО: адміністрування АБ «Укргазбанк»: зберігач

Джерело: складено на основі [89].

Контракт можна укласти онлайн через сервіс "Дія" з такими відкритими НПФ, як: "Соціальний стандарт", "Династія", "Соціальна перспектива", "ОТП Пенсія", "Freeflight", "Надійна перспектива".

Таким чином, можна сказати, що ТОВ "Адміністратор пенсійного фонду "Центр персоніфікованого обліку" (АЦПО) адмініструє більшість НПФ, включаючи "Соціальний стандарт", "Династія", "Соціальна перспектива", "ОТП Пенсія", "Freeflight", "Надійна перспектива", "Золота осінь", "АРТА", "Пенсійний капітал".

АТ "Піреус Банк МКБ" надає банківські послуги для багатьох НПФ, включаючи "Соціальний стандарт", "Династія", "ОТП Пенсія", "Надійна перспектива", "Золота осінь", "Пенсійний капітал".

Кожен НПФ співпрацює з різними компаніями з управління активами, що дозволяє їм оптимізувати інвестиційні стратегії та диверсифікувати ризики.

Стабільність у виборі обслуговуючих компаній вказує на довіру до цих організацій та їхню ефективність у наданні послуг.

Наявність довготривалих партнерств між НПФ та обслуговуючими компаніями свідчить про успішну співпрацю та задоволення результатами діяльності.

Проаналізуємо діяльність відкритих НПФ на даний момент (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Показники діяльності відкритих НПФ на 31.12.2024 р.

Відриті НПФ	Показники діяльності фонду					
	Чиста вартість активів фонду, тис. грн	Загальна сума пенсійних внесків, тис. грн	Загальна сума пенсійних виплат, тис. грн	Кількість учасників фонду	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків	Дохідність за останні 365 днів
"Соціальний стандарт"	73 553.85	51 235.83	23 933.50	4 434	5.81	15.93
"Династія"	296 561.62	175 803.03	12 604.67	42 689	8.08	19.76
"Соціальна перспектива"	59 306.13	44 378.86	18 121.45	14 809	4.84	11.42
"ОТП Пенсія"	635 454.81	390 366.51	55 957.07	65 401	8.35	15.93
"Freeflight"	62 142.54	51 373.82	1 559.98	2 636	1.15	24.42
"Надійна перспектива"	8 402.53	14 611.10	10 010.41	2 191	3.42	5.85
"Золота осінь"	59 673.65	58 993.54	16 948.16	9 180	1.45	6.53
"АРТА"	35 015.04	16 342.61	4 745.08	5 137	4.94	8.83
"Пенсійний капітал"	3 384.08	2 784.73	890.64	683	2.54	9.38
"Резерв Рівненщини"	7 093.32	4 566.22	2 931.69	1 175	4.42	9.72
"Столичний резерв"	6 722.27	5 351.68	1 574.03	2 472	3.96	9.32
"Фонд пенсійних заощаджень"	830.26	3 605.72	1 718.88	130	2.8	12.95
"Джерело"	256.35	167.21	31.88	36	2.15	6.39
"Ініціатива"	139.08	313.37	209.14	12	1.31	3.39

Джерело: складено на основі [89].

Чисту вартість активів відкритих НПФ наведено на рис. 2.1.

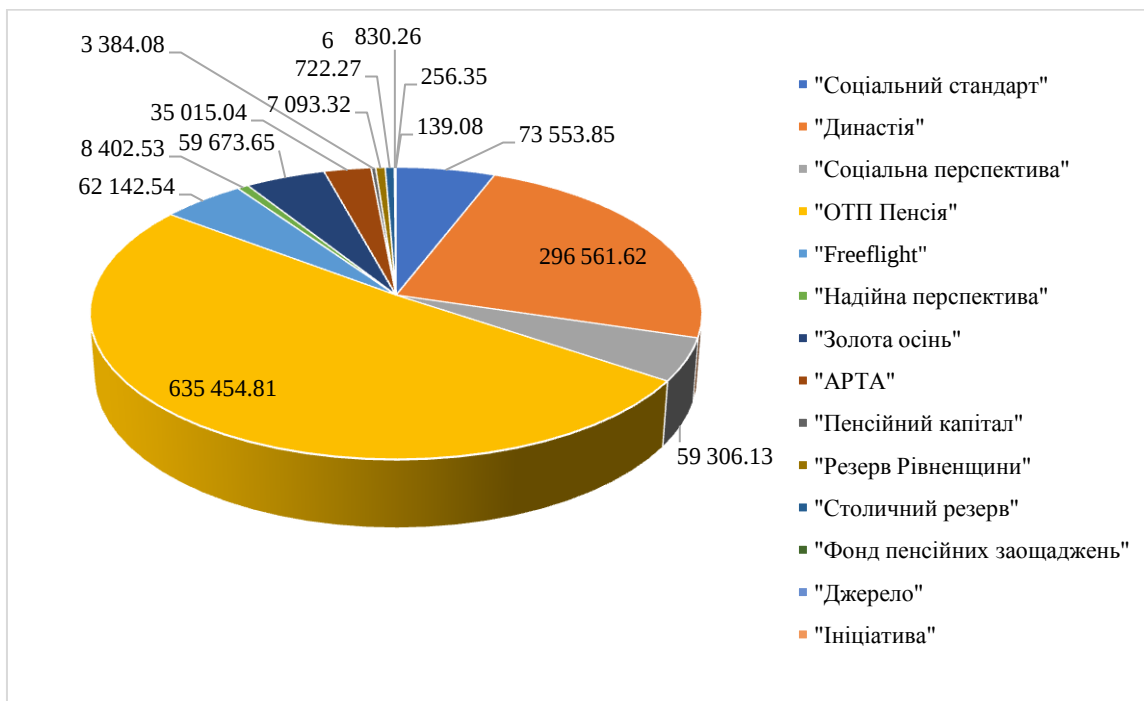


Рис. 2.1. Чиста вартість активів відкритих НПФ 31.12.2024 р., тис. грн
Джерело: складено автором на основі [89].

Кількість учасників відкритих НПФ наведено на рис. 2.2.

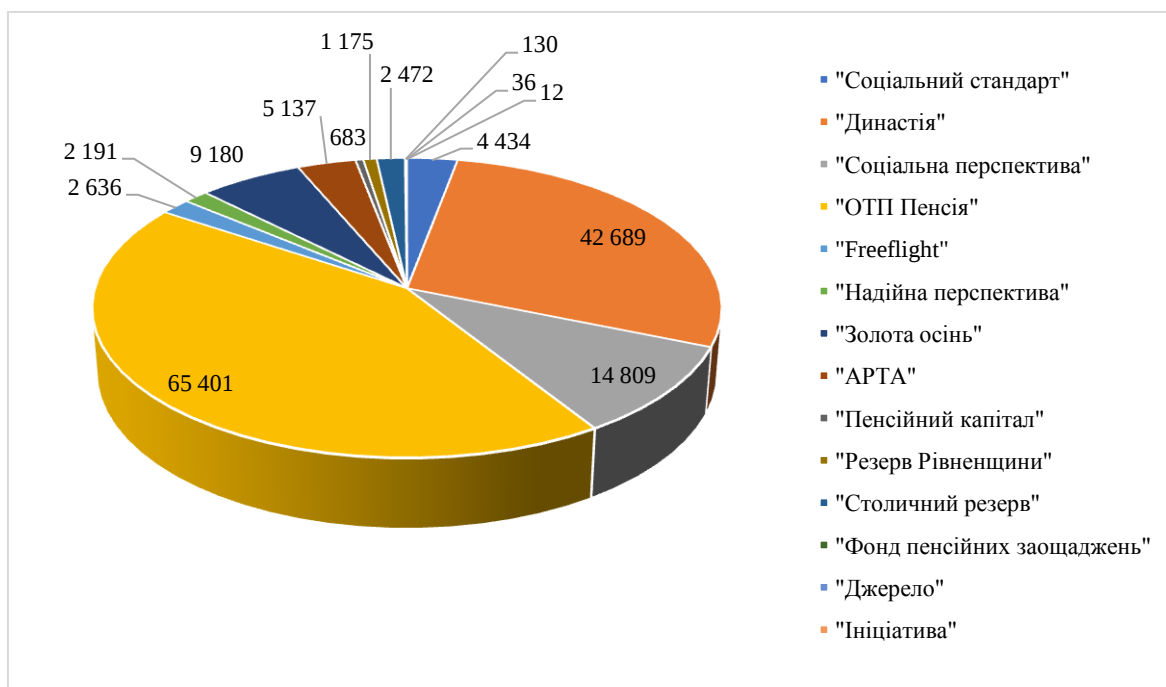


Рис. 2.2. Кількість учасників відкритих НПФ на 31.12.2024 р.
Джерело: складено на основі [89].

На основі представлених даних можна зробити кілька ключових висновків про діяльність НПФ в Україні:

А. Ринок НПФ в Україні представлений різноманітними фондами, кожен з яких має свої специфічні характеристики та результати діяльності. Це дозволяє учасникам обирати фонд, який найкраще відповідає їхнім потребам і фінансовим можливостям.

В. Фонди значно відрізняються за обсягом чистої вартості активів. Наприклад, "ОТП Пенсія" має найбільший обсяг активів (635 454.81 тис. грн), тоді як фонд "Ініціатива" має найменший (139.08 тис. грн). Це може вказувати на різний рівень довіри з боку вкладників та успішність управління активами.

С. Більшість фондів демонструють позитивний інвестиційний дохід, що свідчить про ефективне управління активами.

Д. Середня дохідність фондів варіюється, з найвищою дохідністю у фонду "Freeflight" (24,42%) і найнижчою у фонду "Ініціатива" (3,39%). Висока дохідність вказує на ефективні інвестиційні стратегії, тоді як негативна дохідність потребує аналізу причин та прийняття заходів щодо покращення результатів.

Е. Кількість учасників також варіюється, від 12 у фонді "Ініціатива" до 65 401 у фонді "ОТП Пенсія". Це може свідчити про різний рівень привабливості фондів для вкладників.

Також проаналізуємо кожен НПФ:

А. "Соціальний стандарт" демонструє стабільну дохідність (15.93%), що вказує на ефективне управління активами.

В. "Династія" Має одну з найвищих дохідностей (19.76%) і значний обсяг активів, що свідчить про довіру з боку вкладників та успішну інвестиційну стратегію.

С. "Соціальна перспектива". Дохідність фонду (11,42%) трохи нижча від середньої, але фонд демонструє стабільні результати та значний інвестиційний дохід.

Д. "ОТП Пенсія". Найбільший фонд за обсягом активів, з високою дохідністю (15,93%) та значним інвестиційним доходом, що робить його одним з найуспішніших на ринку.

Е. "Freeflight". Фонд має високу дохідність (24,42%) та значний інвестиційний дохід, але необхідно звернути увагу на управління активами для забезпечення стабільності.

Ф. "Надійна перспектива" та "АРТА". Обидва фонди демонструють стабільну дохідність (9,38% та 8,83% відповідно) та ефективне управління активами.

Г. "Золота осінь" має середню дохідність (6,53%) та позитивний інвестиційний дохід, що свідчить про стабільну діяльність.

Н. "Пенсійний капітал" та «Фонд пенсійних заощаджень» демонструє стабільну дохідність (9,38% та 12,95%) при невеликій кількості учасників, що вказує на потенціал для зростання.

І. "Резерв Рівненщини" та "Столичний резерв". Обидва фонди мають стабільну дохідність (9,72% та 9,32% відповідно) та ефективне управління активами.

Л. "Джерело" демонструє середню дохідність (6,39%), але при низькій чистій вартості активів та високому обсязі виплат. Це вказує на необхідність оптимізації управління активами та ефективному залученню коштів.

К. "Ініціатива". Низька дохідність (3,39%) потребує серйозного аналізу та коригування інвестиційної стратегії.

Загалом, більшість недержавних пенсійних фондів в Україні демонструють стабільну діяльність та позитивний інвестиційний дохід. Однак, деякі фонди потребують перегляду своїх інвестиційних стратегій для покращення результатів та забезпечення стабільності виплат.

2. Професійні фонди створюються професійними спілками для своїх членів. Внески здійснюються для певних професійних категорій. Основні

професійні фонди – це "Магістраль" та "Шахтар". Показники діяльності даних НПФ надані в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Показники діяльності професійних НПФ на 31.12.2024 р.

Показники діяльності НПФ	«Магістраль»	«Шахтар»
Чиста вартість активів фонду, тис. грн	78 805.42	3 181.91
Загальна сума пенсійних внесків, тис. грн	24 400.70	3 896.28
Загальна сума пенсійних виплат, тис. грн	3 380.84	5 362.06
Кількість учасників фонду	326 379	91
Чиста вартість одиниці пенсійних внесків	4.81	4.15
Дохідність за останні 365 днів, %	10.54	15.37

Джерело: складено на основі [89].

Чисту вартість активів професійних НПФ наведено на рис. 2.3.

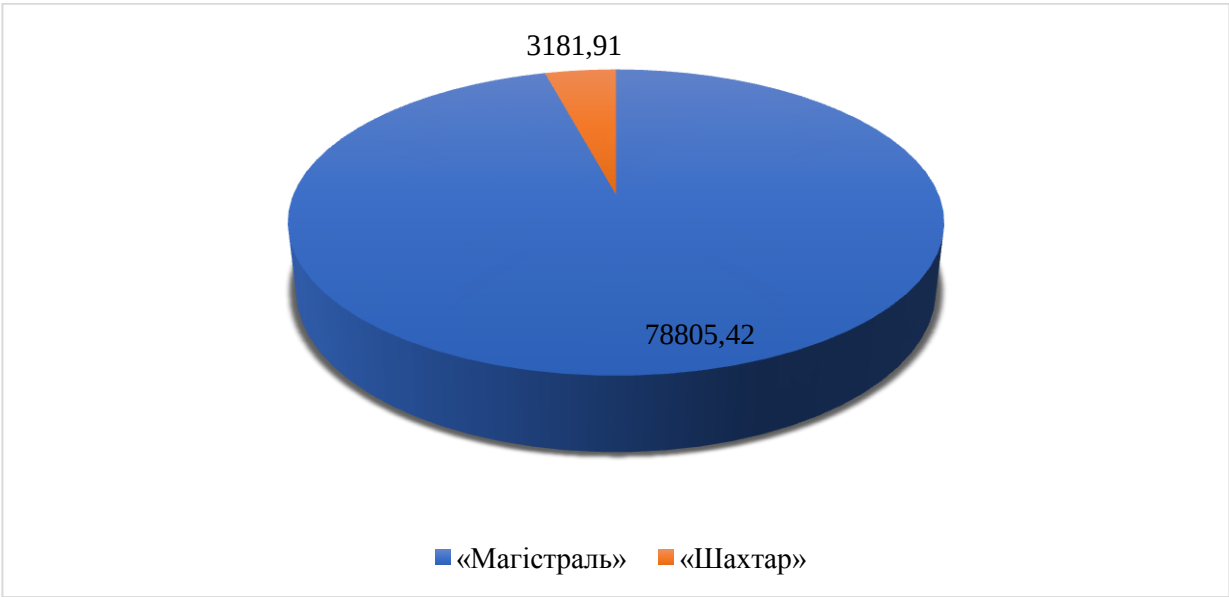


Рис. 2.3. Чиста вартість активів професійних НПФ 31.12.2024 р., тис. грн

Джерело: складено на основі [89].

НПФ "Магістраль" має значно більшу кількість учасників і чисту вартість активів порівняно з "Шахтарем". Висока дохідність (15,37%) свідчить про ефективне управління активами.

НПФ "Шахтар" має більшу загальну суму пенсійних виплат, що перевищує внески, вказуючи на високі зобов'язання фонду. Чиста вартість

одиниці пенсійних внесків та дохідність нижчі, що може вказувати на меншу ефективність інвестиційної стратегії.

"Магістраль" демонструє стабільний та ефективний розвиток, тоді як "Шахтар" стикається з викликами щодо збалансування внесків та виплат.

Кількість учасників відкритих НПФ зображено на рис. 2.4.

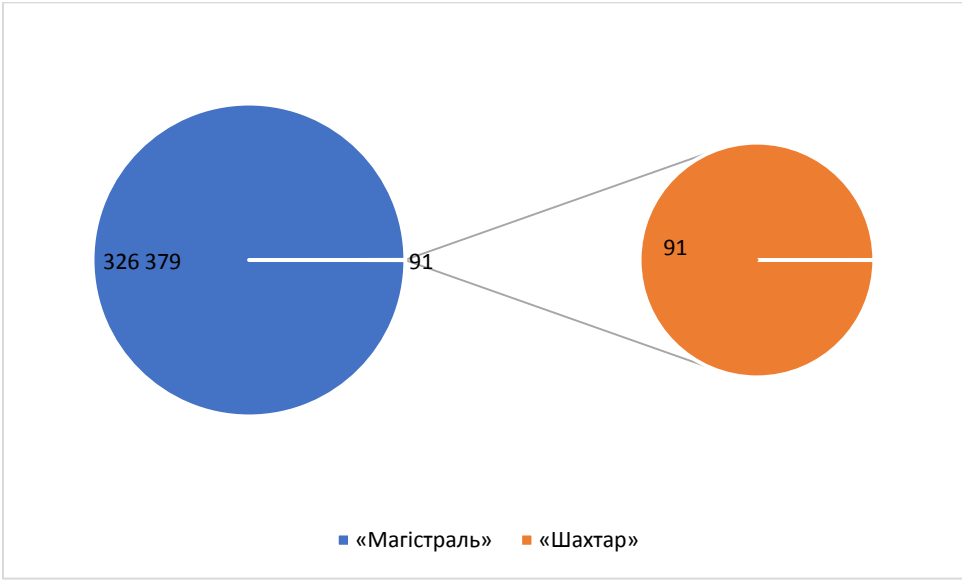


Рис. 2.4. Кількість учасників професійних НПФ на 31.12.2024 р.

Джерело: складено на основі [89].

3. Корпоративні фонди створюються підприємствами для своїх працівників. Внески є обов'язковими для учасників підприємства. Приклад: "Фонд ТПП України".

Показники діяльності корпоративного НПФ надано в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Показники діяльності "Фонд ТПП України" на 31.12.2025 р.

Показники діяльності фонду	Фонд ТПП України
Чиста вартість активів фонду, тис. грн	5 557.16
Загальна сума пенсійних внесків, тис. грн	14 001.10
Загальна сума пенсійних виплат, тис. грн	6 125.70
Кількість учасників фонду	729
Чиста вартість одиниці пенсійних внесків	0.24
Дохідність за останні 365 днів, %	6.04

Джерело: складено на основі [89].

Основні показники діяльності "Фонд ТПП України" на 31.12..2024 р. наведено на рис. 2.5.

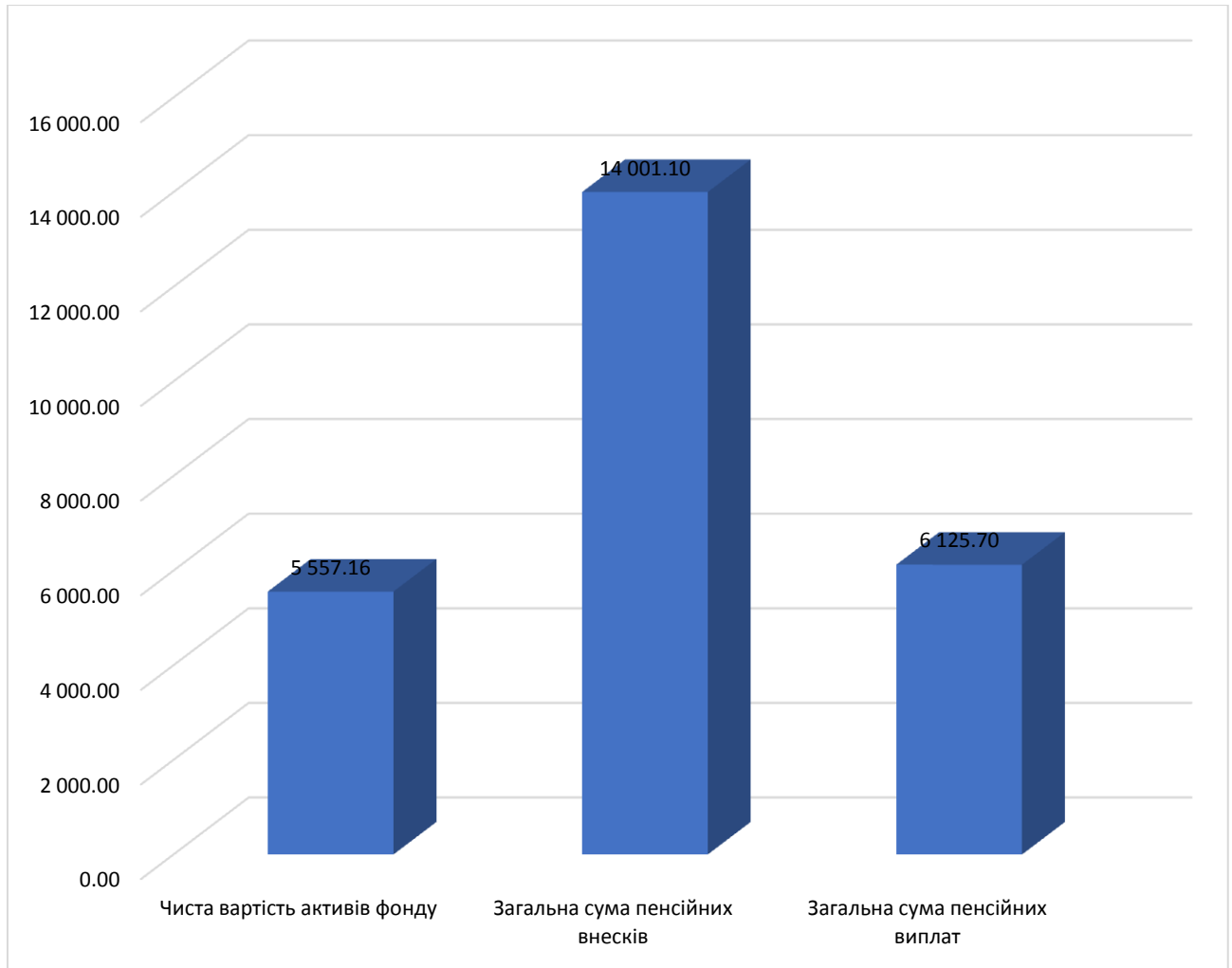


Рис. 2.5. Основні показники діяльності "Фонд ТПП України" на 31.12.2024 р., тис. грн

Джерело: складено на основі [89].

НПФ "ТПП України" демонструє значні виклики в управлінні активами:

А. Чиста вартість одиниці пенсійних внесків менше 1 свідчить про неефективність інвестиційної стратегії.

В. Низька чиста вартість одиниці пенсійних внесків: 0,24 вказує на втрату вартості внесків.

С. Низька дохідність: 6,04% за останні 365 днів.

Фонд потребує перегляду інвестиційної стратегії та оптимізації управління активами для покращення результатів.

Таким чином, солідарна система є основою пенсійного забезпечення в Україні. Вона фінансується за рахунок обов'язкових внесків роботодавців та працівників і забезпечує пенсійні виплати на основі принципу солідарності поколінь. Ефективне функціонування цієї системи залежить від стабільного рівня зайнятості та сприятливої демографічної ситуації в країні.

Накопичувальна система має значний потенціал, але ще не повністю впроваджена в Україні. Вона передбачає індивідуальні накопичення громадян для майбутніх пенсійних виплат. Для її повноцінного функціонування необхідно забезпечити належне законодавче регулювання та підтримку.

Недержавне пенсійне забезпечення є важливим додатковим компонентом пенсійної системи, який надає громадянам можливість накопичення додаткових пенсійних коштів. Цей сегмент розвивається через НПФ, компанії з управління активами та спеціалізовані адміністратори. Підвищення рівня фінансової грамотності населення та стимулювання участі в системі недержавного пенсійного забезпечення є важливими умовами його подальшого розвитку.

Основні учасники системи включають Пенсійний фонд України, який адмініструє солідарну систему, забезпечує збір внесків та виплату пенсій; недержавні пенсійні фонди (НПФ), які управляють накопиченнями учасників через обслуговуючі компанії.

Пенсійна система України потребує комплексного підходу до розвитку та оптимізації, що включає покращення законодавчої бази, розвиток накопичувальної системи та підвищення рівня фінансової грамотності населення.

2.2. Оцінка діяльності недержавних пенсійних фондів України

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) є важливим елементом пенсійної системи України, що забезпечує додаткові пенсійні накопичення громадян. В останні роки ринок НПФ зазнав суттєвих змін, що впливають на його стабільність та розвиток.

Проаналізуємо кількість КУА, що мають активи НПФ в управлінні (табл. 2.5 та табл. 2.6).

Таблиця 2.5

Кількість КУА, що мають активи НПФ в управлінні,
за період 2020-2024 рр.

Вид НПФ	Роки				
	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Відкриті	32	31	30	30	29
Корпоративні	5	4	3	3	2
Професійні	6	6	6	6	6
Всього	34	34	32	32	30

Джерело: складено на основі [90].

Таблиця 2.6

Аналіз відхилень кількості КУА, що мають активи НПФ в управлінні,
за період 2020-2024 рр.

Вид НПФ	Абсолютне відхилення (+/-)				Відносне відхилення, %			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Відкриті	-1	-1	0	-1	-3,13	-3,23	0,00	-3,45
Корпоративні	-1	-1	0	-1	-20,00	-25,00	0,00	-50,00
Професійні	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Всього	0	-2	0	-2	0,00	-5,88	0,00	-6,67

Джерело: складено на основі [90].

За результатами аналізу можемо зробити наступні висновки:

1. Відкриті НПФ. З 2020 по 2021 рік спостерігалось зменшення на 1 КУА щорічно. З 2022 по 2023 рік кількість залишається незмінною, а потім знову зменшилася на 1 у 2024 році. Стабільне зниження показників на рівні близько 3% у рік, з виключенням 2022-2023 років, коли не було змін.

2. Корпоративні НПФ. Кількість корпоративних НПФ зменшилася з 5 у 2020 році до 2 у 2024 році. Значне зниження від -20,00% у 2020-2021 роках до -50,00% у 2023-2024 роках, що свідчить про скорочення цього сегменту.

3. Професійні НПФ. Кількість професійних НПФ залишалася стабільною на рівні 6 протягом всього періоду. Відносні відхилення відсутні, що свідчить про стабільність цього сегменту ринку.

4. Загальна кількість КУА залишалася стабільною на рівні 34 з 2020 по 2021 рік. З 2021 по 2022 рік спостерігалось зменшення на 2 КУА. Знову зменшення на 2 КУА у 2024 році. Також спостерігається стабільність до 2021 року, потім зниження на рівні близько 6% у рік. Відкриті та корпоративні НПФ демонструють тенденцію до скорочення, що може вказувати на зниження інтересу або оптимізацію управління. Професійні НПФ залишаються стабільними, що може вказувати на їх стійкість та ефективність у довгостроковій перспективі. Загальну тенденцію наведено на рис. 2.6.

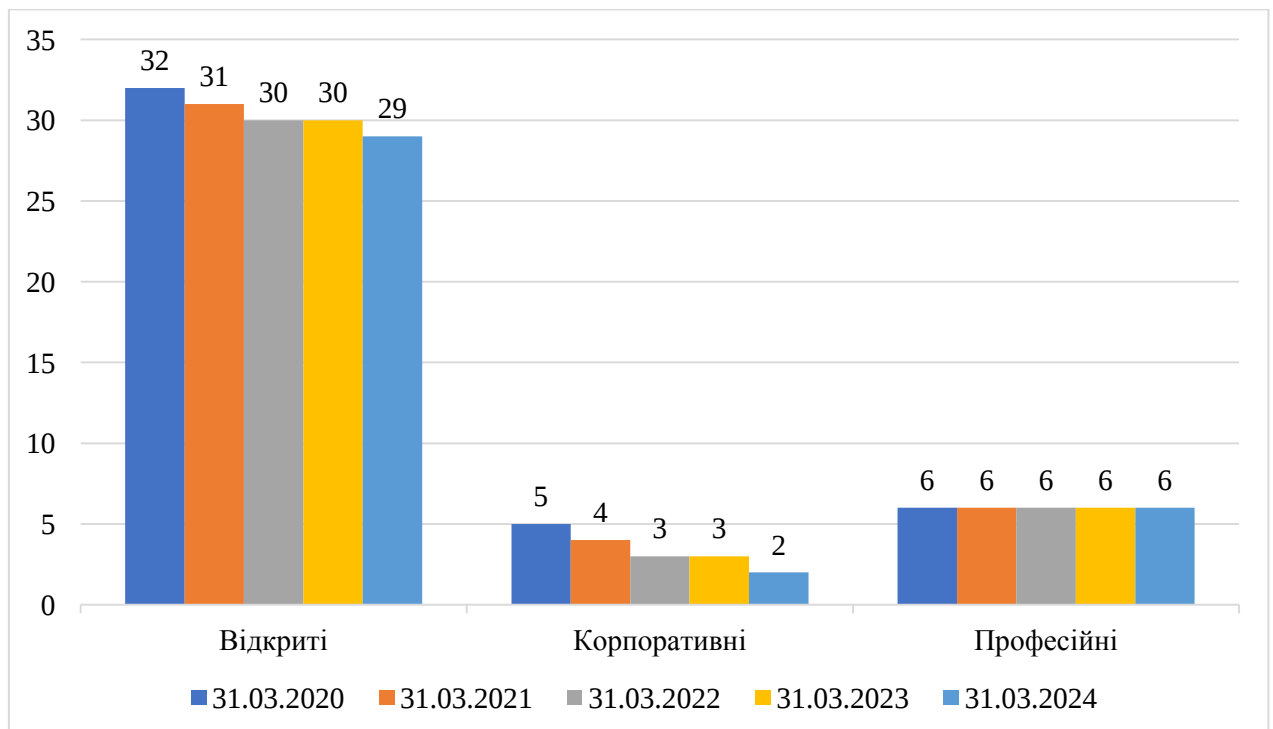


Рис. 2.6. Кількість КУА, що мають активи НПФ в управлінні за період 2020-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

Проаналізуємо кількість НПФ в управлінні (табл. 2.7 та 2.8).

Таблиця 2.7

Кількість НПФ в управлінні*, за період 2019-2024 рр.

Вид НПФ	Роки				
	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Відкриті	48	47	44	46	44
Корпоративні	6	4	3	3	2
Професійні	6	6	6	6	6
Всього	60	57	53	55	52

* Без урахування корпоративного пенсійного фонду НБУ.

Джерело: складено на основі [90].

Таблиця 2.8

Аналіз відхилень кількості НПФ в управлінні*, за період 2019-2024 рр.

Вид НПФ	Абсолютне відхилення (+/-)				Відносне відхилення, %			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Відкриті	-1	-3	2	-2	-2,08	-6,38	4,35	-4,55
Корпоративні	-2	-1	0	-1	-33,33	-25,00	0,00	-50,00
Професійні	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Всього	-3	-4	2	-3	-5,00	-7,02	3,64	-5,77

* Без урахування корпоративного пенсійного фонду НБУ.

Джерело: складено на основі [90].

За результатами аналізу можемо зробити наступні висновки:

1. Відкриті НПФ. З 2020 по 2022 рік спостерігалось зменшення кількості НПФ, зокрема на 1 у 2021 році (-2,08%) та на 3 у 2022 році (-6,38%).

У 2023 році кількість відкритих НПФ зросла на 2 (4,35%), а у 2024 році зменшилася на 2 (-4,55%).

Загалом, динаміка кількості відкритих НПФ показує коливання, але тенденція до зменшення у довгостроковій перспективі.

2. Корпоративні НПФ. З 2020 по 2022 рік кількість корпоративних НПФ зменшувалася щорічно: -2 у 2021 році (-33.33%) та -1 у 2022 році (-25.00%).

З 2022 по 2023 рік кількість залишалася незмінною, а у 2024 році зменшилася ще на 1 (-50,00%). Це свідчить про постійне скорочення кількості корпоративних НПФ.

3. Професійні НПФ. Кількість професійних НПФ залишалася стабільною на рівні 6 протягом всього періоду з 2020 по 2024 рік. Відносні та абсолютні відхилення відсутні, що свідчить про стабільність цього сегменту ринку.

4. Загальна кількість НПФ з 2020 по 2022 рік зменшувалася щорічно: -3 у 2021 році (-5,00%) та -4 у 2022 році (-7,02%). У 2023 році кількість зросла на 2 (3,64%), але знову зменшилася на 3 у 2024 році (-5,77%). Загалом, загальна кількість НПФ демонструє тенденцію до зменшення.

5. Відкриті НПФ показують коливання, але загальна тенденція до зменшення. Корпоративні НПФ демонструють постійне скорочення. Професійні НПФ показують стабільність у кількості, що може свідчити про надійність та ефективність цього сегменту. Загальна тенденція свідчить про скорочення кількості НПФ, що може бути результатом консолідації ринку.

Загальну тенденцію наведено на рис. 2.7.

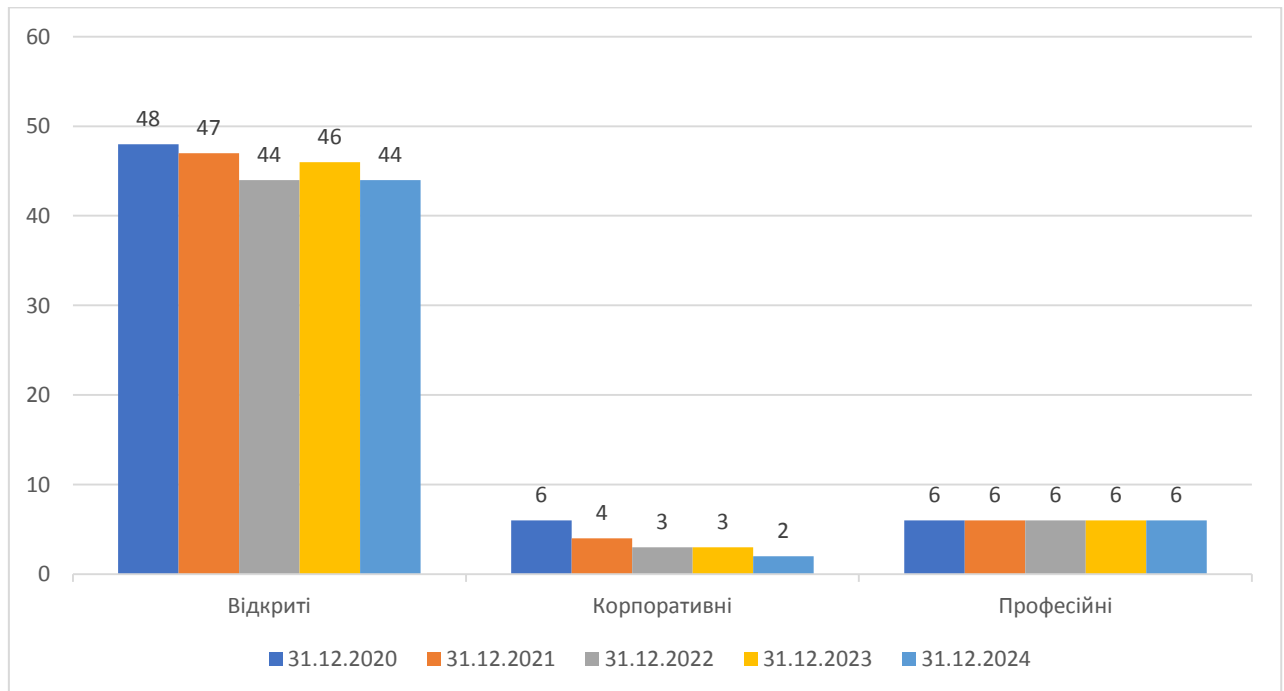


Рис. 2.7. Кількість НПФ в управлінні за період 2019-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

Проаналізуємо вартість активів НПФ в управлінні (табл. 2.9 та табл. 2.10).

Таблиця 2.9

Вартість активів НПФ в управлінні

Вид НПФ	Роки				
	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
	Активи, млн грн	Активи, млн грн	Активи, млн грн	Активи, млн грн	Активи, млн грн
Відкриті	1 233,1	1 518,7	1 838,7	1 908,7	2 320,4
Корпоративні	279,9	322,9	352,7	360,0	411,3
Професійні	140,5	154,4	165,2	166,9	174,4
Всього*	1 653,4	1 995,9	2 356,6	2 435,6	2 906,1
КНПФ НБУ	1 453,1	1 632,3	1 778,7	1 846,7	2 162,0
Разом**	3 106,5	3 628,3	4 135,3	4 282,2	5 068,1
* Без урахування корпоративного пенсійного фонду НБУ.					
** За даними звітів КУА щодо НПФ в управлінні та даними КНПФ НБУ.					

Джерело: складено на основі [90].

Таблиця 2.10

Аналіз відхилень вартості активів НПФ в управлінні

Вид НПФ	Абсолютне відхилення				Відносне відхилення			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	млн грн	млн грн	млн грн	млн грн	%	%	%	%
Відкриті	285,60	320,00	70,00	411,75	23,16	21,07	3,81	21,57
Корпоративні	43,01	29,83	7,28	51,27	15,37	9,24	2,06	14,24
Професійні	13,91	10,83	1,70	7,50	9,91	7,02	1,03	4,49
Всього*	342,52	360,66	78,97	470,52	20,72	18,07	3,35	19,32
КНПФ НБУ	179,23	146,34	68,01	315,32	12,33	8,97	3,82	17,08
Разом**	521,76	507,00	146,98	785,84	16,80	13,97	3,55	18,35
* Без урахування корпоративного пенсійного фонду НБУ.								
** За даними звітів КУА щодо НПФ в управлінні та даними КНПФ НБУ.								

Джерело: складено на основі [90].

За результатами аналізу можемо зробити наступні висновки:

1. Аналіз вартості активів недержавних пенсійних фондів в управлінні в період з 2020 по 2024 роки показує значний ріст в усіх категоріях фондів.

2. Загальна динаміка. Вартість активів НПФ зросла з 3 106,5 млн грн у 2020 році до 5 068,1 млн грн у 2024 році. Це означає збільшення активів на 1 961,6 млн грн за п'ятирічний період, що є позитивним показником для ринку НПФ в Україні.

3. Відкриті пенсійні фонди. Вартість активів відкритих НПФ збільшилася з 1 233,1 млн грн у 2020 році до 2 320,4 млн грн у 2024 році.

Абсолютне відхилення показує стабільне зростання активів щороку, з найбільшим приростом у 2024 році (+411,75 млн грн).

Відносне відхилення вартості активів відкритих НПФ також демонструє стабільний ріст, досягаючи 21,57% у 2024 році.

4. Корпоративні пенсійні фонди. Вартість активів корпоративних НПФ зросла з 279,9 млн грн у 2020 році до 411,3 млн грн у 2024 році. Абсолютне відхилення показує зростання активів щороку, з найбільшим приростом у 2024 році (+51,27 млн грн). Відносне відхилення показує поступове зростання, хоча й зі зменшенням темпів у деякі роки, досягнувши 14,24% у 2024 році.

5. Професійні пенсійні фонди. Вартість активів професійних НПФ зросла з 140,5 млн грн у 2020 році до 174,4 млн грн у 2024 році. Абсолютне відхилення показує стабільне, хоча й повільне зростання активів щороку. Відносне відхилення вартості активів показує помірний ріст, з досягненням 4,49% у 2024 році.

6. Загальна вартість активів (без урахування корпоративного пенсійного фонду НБУ). Вартість активів зросла з 1 653,4 млн грн у 2020 році до 2 906,1 млн грн у 2024 році. Абсолютне відхилення показує постійне зростання активів щороку, з найбільшим приростом у 2024 році (+470,52 млн грн). Відносне відхилення показує стабільний ріст, досягаючи 19,32% у 2024 році.

7. Корпоративний пенсійний фонд НБУ. Вартість активів КНПФ НБУ зросла з 1 453,1 млн грн у 2020 році до 2 162,0 млн грн у 2024 році. Абсолютне відхилення показує значне зростання активів щороку, з

найбільшим приростом у 2024 році (+315,32 млн грн). Відносне відхилення показує стабільний ріст, досягаючи 17,08% у 2024 році.

8. Усі категорії НПФ показують стабільне зростання вартості активів протягом аналізованого періоду. Відносне відхилення вказує на позитивну динаміку розвитку ринку НПФ в Україні. Відкриті НПФ показують значне зростання вартості активів, що свідчить про їхню популярність. Корпоративні НПФ також зростають у вартості, але кількість цих фондів зменшується. Професійні НПФ показують стабільність у кількості та поступове зростання вартості активів, що може свідчити про надійність та ефективність цього сегменту.

Загальна тенденція до зростання вартості активів усіх НПФ демонструє позитивний розвиток ринку, що є хорошим знаком для інвесторів та учасників пенсійних програм.

Загальну тенденцію наведено на рис. 2.8.

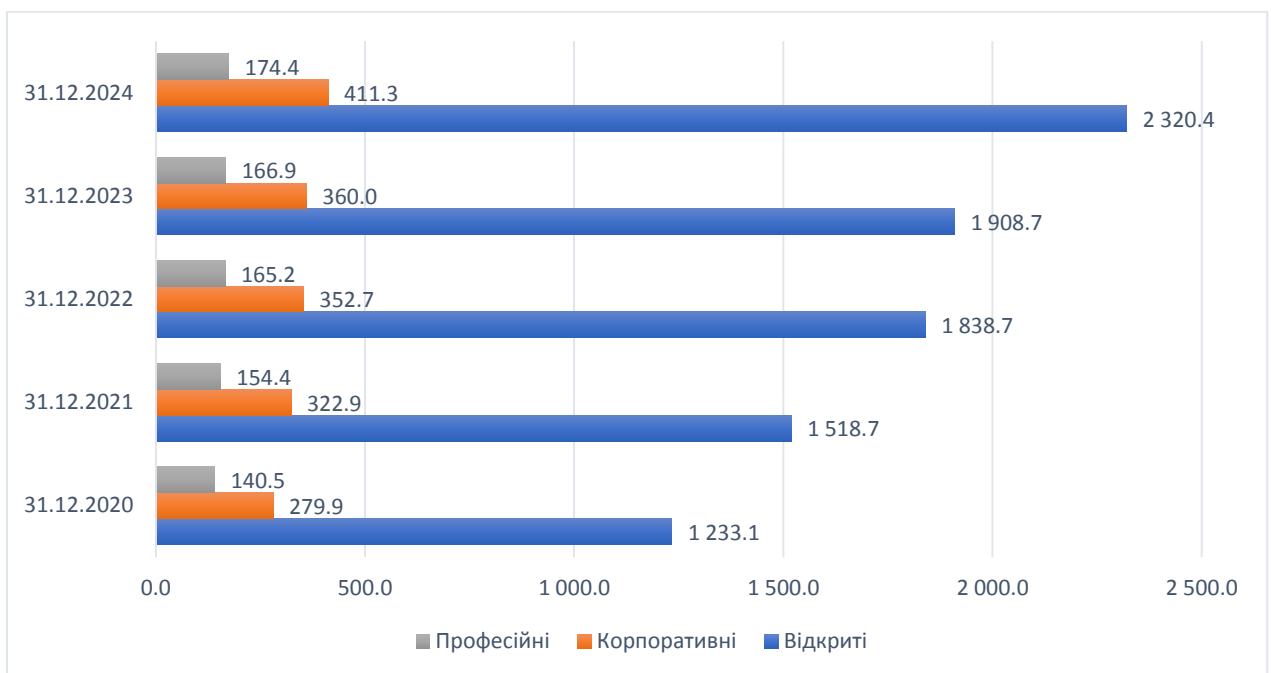


Рис. 2.8. Вартість активів НПФ в управлінні
за період 2020-2024 рр., млн грн

Джерело: складено на основі [90].

Проаналізуємо кількість учасників НПФ (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Кількість учасників НПФ* за період 2021-2024 рр.

Кількість учасників НПФ*											
Дата	Всього осіб	жінок	чоловіків	жінок віком до 25 років включно	жінок віком від 25 до 50 років включно	жінок віком від 50 до 60 років включно	жінок віком понад 60 років	чоловіків віком до 25 років включно	чоловіків віком від 25 до 50 років включно	чоловіків віком від 50 до 60 років включно	чоловіків віком понад 60 років
31.12.21	733622	315436	418186	2313	185970	86027	41126	3356	247598	99215	68017
31.12.22	877963	370851	507112	2154	199401	99595	69701	3139	267490	120910	115573
31.12.23	875070	369279	505791	1677	189045	99089	79468	2393	255427	121009	126962
31.12.24	868819	366187	502632	1667	183728	98462	82331	2255	249492	120469	130416

Джерело: складено на основі [90].

За результатами аналізування можемо зробити наступні висновки:

1. Станом на кінець 2021 року загальна кількість учасників НПФ дорівнювала 733 622 особи.

З них 315 436 осіб (43%) були жінками, а 418 186 осіб (57%) – чоловіками.

Найбільша частка жінок була у віковій групі від 25 до 50 років (185 970 осіб), тоді як серед чоловіків ця ж вікова група також була найбільшою (247 598 осіб).

2. Протягом 2022 року кількість учасників значно зросла до 877 963 осіб, що становить приріст на 144 341 особу (+19.68%).

Кількість жінок збільшилася до 370 851 особи (42%), а чоловіків до 507 112 осіб (58%).

Незважаючи на загальне зростання, відсоткове співвідношення між статями залишилося майже незмінним.

3. На кінець 2023 року кількість учасників трохи знизилася до 875 070 осіб (-0.33%).

Кількість жінок склала 369 279 осіб (42%), а чоловіків - 505 791 осіб (58%).

Незначне зменшення кількості учасників може бути пов'язане з економічною нестабільністю або іншими чинниками, які вплинули на участь у НПФ.

4. До кінця 2024 року кількість учасників знову зменшилася до 868 819 осіб (-0.71%).

Кількість жінок становила 366 187 осіб (42%), а чоловіків – 502 632 осіб (58%).

Незважаючи на зменшення загальної кількості учасників, розподіл за статтю залишався стабільним.

5. Загальна кількість учасників НПФ зросла в 2022 році на 19,68%, що може свідчити про успішні інформаційні кампанії або зростання довіри до НПФ.

Проте у 2023 та 2024 роках спостерігалось незначне зменшення кількості учасників, що є наслідком економічної нестабільності та результатом повномасштабного вторгнення.

6. Протягом аналізованого періоду частка жінок серед учасників НПФ залишалася стабільною на рівні 42-43%, тоді як частка чоловіків – 57-58%. Це свідчить про сталий інтерес обох статей до пенсійного накопичення.

7. Кількість молодих учасників (до 25 років) трохи зменшилася, що може свідчити про недостатню інформаційно-роз'яснювальну роботу серед молоді.

Найбільша вікова група серед учасників – від 25 до 50 років, що вказує на активне пенсійне накопичення в період найбільшої економічної активності.

Зростання кількості учасників у вікових групах від 50 до 60 років та понад 60 років вказує на те, що наближення до пенсійного віку стимулює людей до активнішого накопичення пенсійних коштів.

Дані по кількості учасників НПФ за період 2021-2024 рр. наведено на рис. 2.9, а у гендерному розрізі на рис. 2.10, 2.11, 2.12, 2.13.

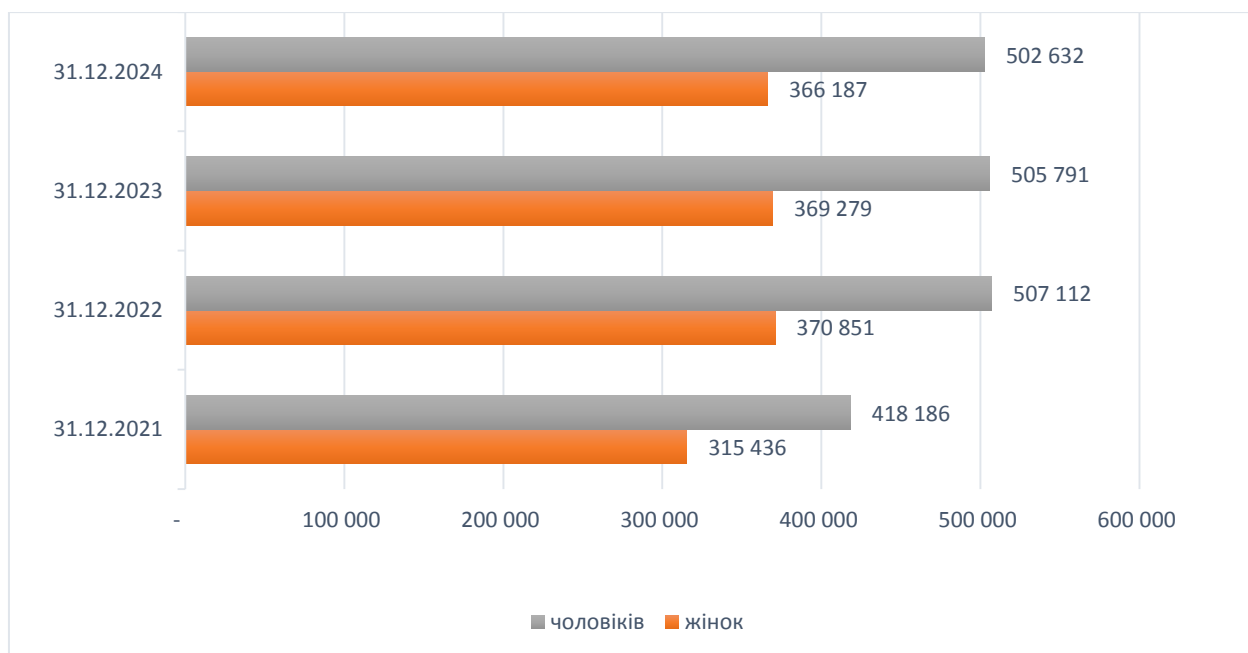


Рис. 2.9. Загальна кількість учасників НПФ (чоловік та жінок), за період 2021-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

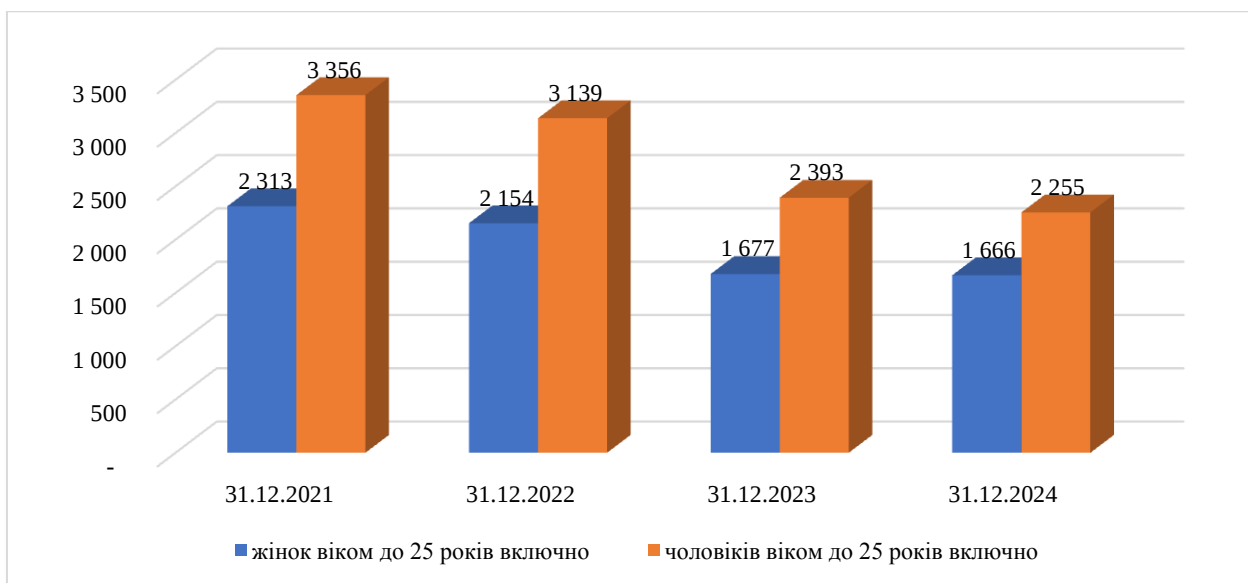


Рис. 2.10. Кількість жінок та чоловіків віком до 25 років включно, за період 2021-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

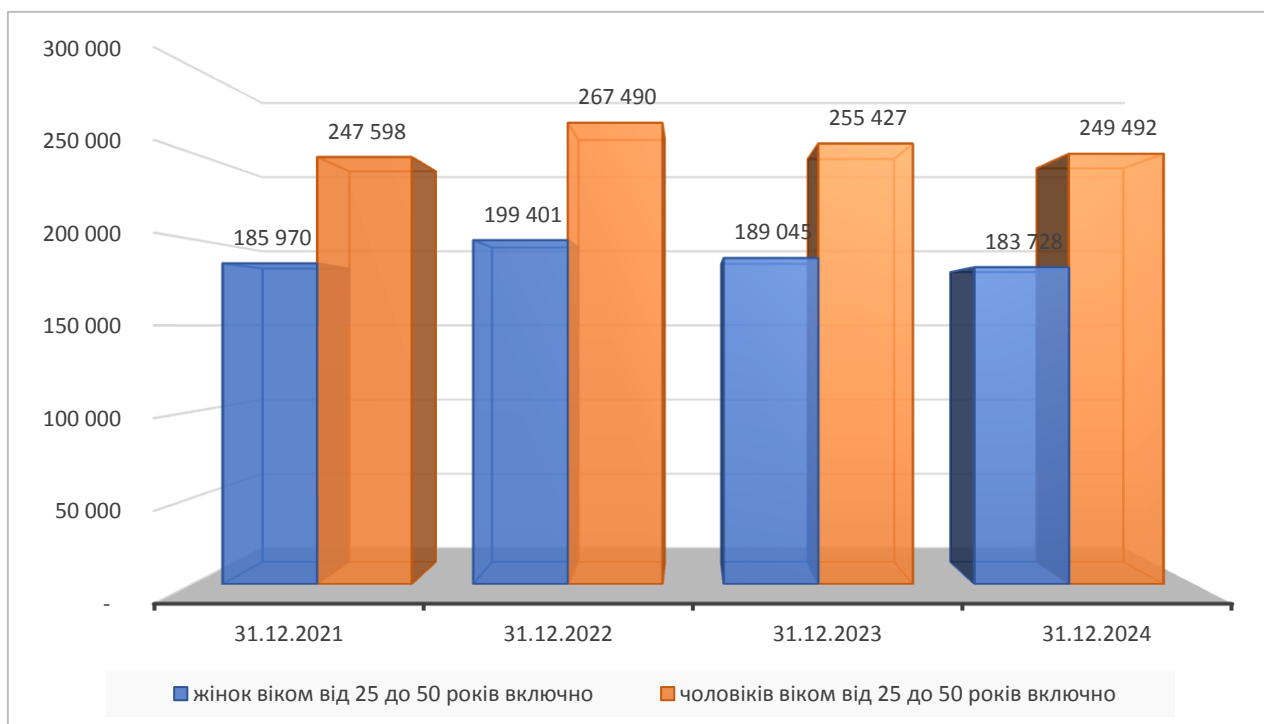


Рис. 2.11. Кількість жінок та чоловіків віком від 25 до 50 років включно, за період 2021-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

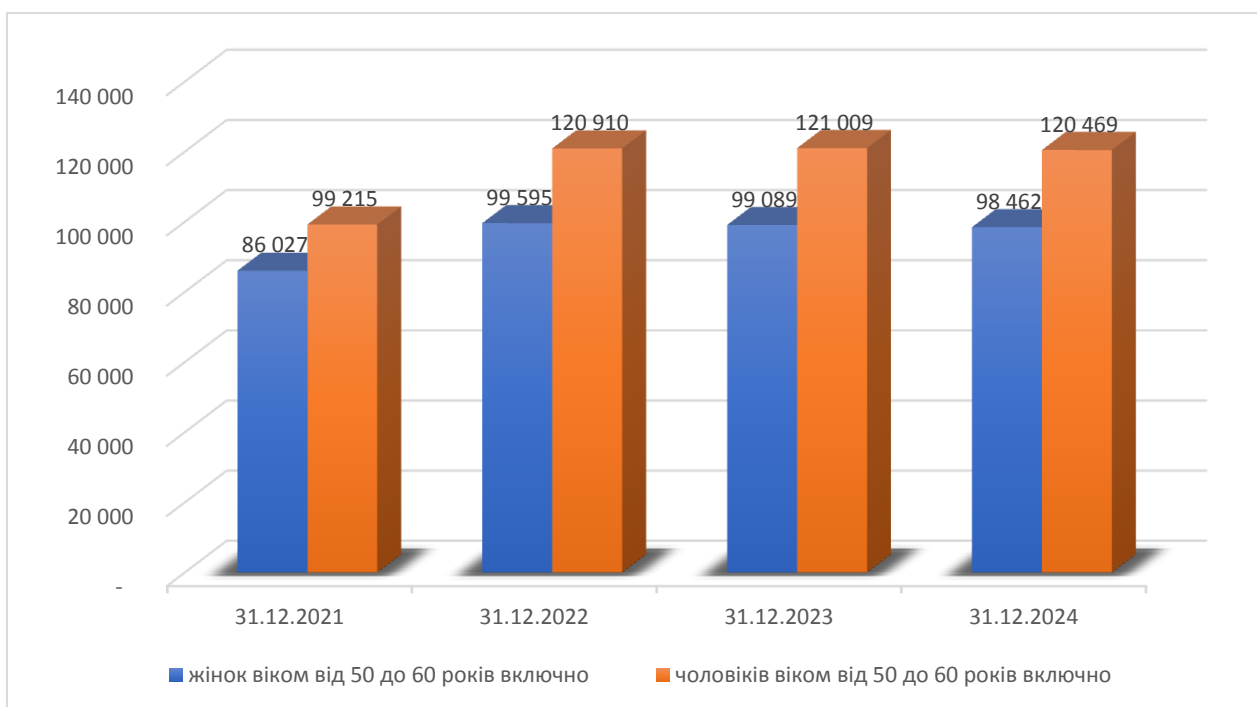


Рис. 2.12. Кількість жінок та чоловіків віком від 50 до 60 років включно, за період 2021-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

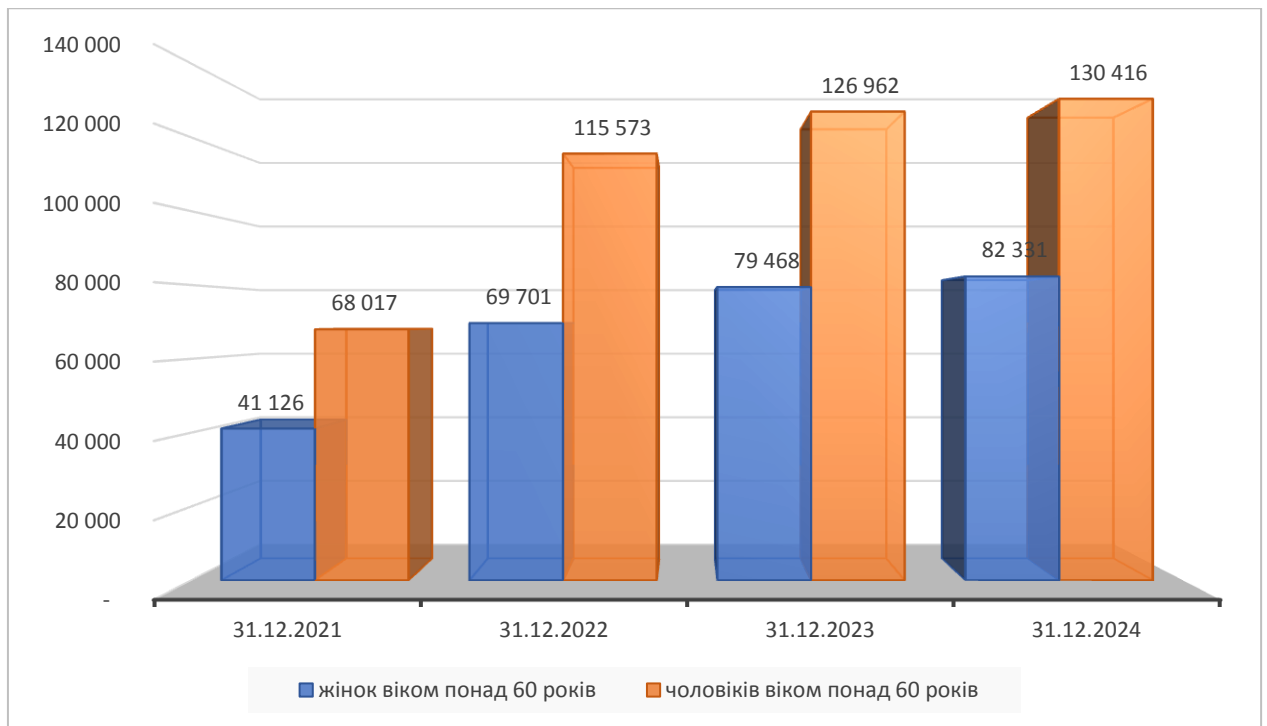


Рис. 2.13. Кількість жінок та чоловіків віком понад 60 років,
за період 2021-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

Проаналізуємо кількість укладених пенсійних контрактів НПФ (табл. 2.12). Дані взяті за 4-й квартал, так як на початок 2023 р. (данні не оновлювались через повномасштабне вторгнення (і надалі)).

Таблиця 2.12

Кількість укладених пенсійних контрактів за 2021-2024 рр.

Кількість укладених пенсійних контрактів*				
Період	Кількість укладених пенсійних контрактів, шт.	із вкладниками - фізичними особами (крім ФОП)	із вкладниками - ФОП	із вкладниками - юридичними особами
2021	3 178	3 158	0	20
2022	2 175	2 206	2	-33
2023	-22	-6	0	-16
2024	312	300	0	12

Джерело: складено на основі [90].

За результатами аналізу можемо зробити наступні висновки:

1. У 2021 році спостерігалася найбільша активність на ринку пенсійних контрактів з укладанням 3 178 контрактів. Основна частина контрактів (3 158) була укладена з фізичними особами (крім ФОП), що підкреслює довіру населення до НПФ у цей період. Контрактів з ФОП укладено не було, а з юридичними особами було укладено 20 контрактів.

2. У 2022 році кількість укладених контрактів знизилася до 2 175, що на 1 003 контракти менше порівняно з 2020 роком. Незважаючи на те, що з фізичними особами було укладено більше контрактів (2 206), ніж у 2020 році, загальна кількість знизилася через негативне значення у контрактах з юридичними особами (-33). Це може свідчити про анулювання або перерахунок раніше укладених контрактів із юридичними особами. Також відбулося незначне укладення контрактів із ФОП (2 контракти).

3. У 2023 році відбулося значне зменшення кількості укладених пенсійних контрактів, що становить – 22 контракти. Внаслідок війни в Україні відбулося масове анулювання контрактів та перерахунок раніше укладених договорів.

4. У 2024 році кількість укладених пенсійних контрактів зросла до 312 контрактів. Основна частина контрактів (300) була укладена з фізичними особами (крім ФОП), що свідчить про часткове відновлення довіри населення до НПФ після значного зниження в попередньому році. З юридичними особами було укладено 12 контрактів, що є позитивним сигналом щодо відновлення активності цього сегменту ринку. Контрактів із ФОП укладено не було.

5. У 2021 році спостерігалася найбільша активність щодо укладання пенсійних контрактів, що свідчить про високий рівень довіри населення до НПФ у цей період. Однак у наступні роки спостерігається значне зменшення кількості укладених контрактів, що є наслідком економічної нестабільності в країні. Особливо помітне зниження у 2023 р., через ситуацію в країні.

Дані по кількості укладених пенсійних контрактів за 2021-2024 рр. наведено на рис. 2.14.

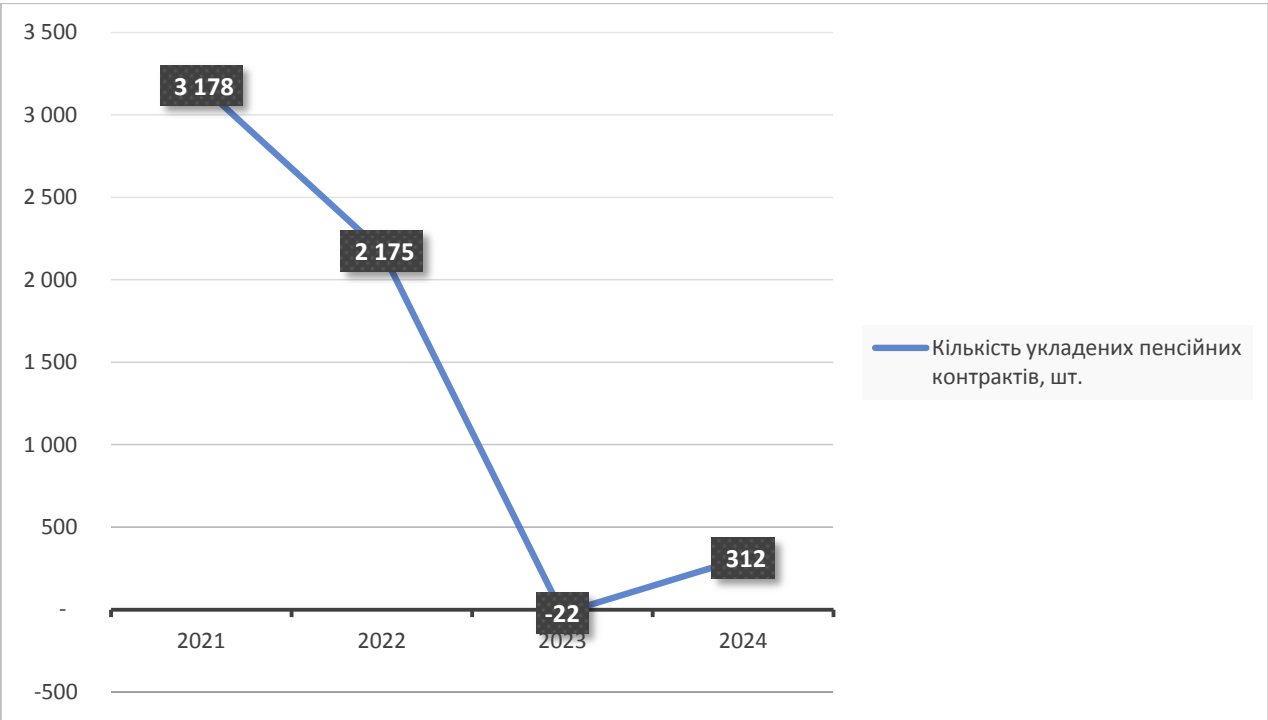


Рис. 2.14. Кількість укладених пенсійних контрактів за 2021-2024 рр.
Джерело: складено на основі [90].

Проаналізуємо кількість вкладників НПФ (див. табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Кількість вкладників НПФ за 2021-2024 рр.

Кількість вкладників НПФ*			
Період	Кількість вкладників НПФ, осіб	юридичних осіб та ФОП	фізичних осіб
31.12.2021	85 510	2 025	83 485
31.12.2022	88 700	2 000	86 700
31.12.2023	89 500	2 000	87 500
31.12.2024	91 400	1 900	89 500

Джерело: складено на основі [90].

За результатами спостережень можемо зробити наступні висновки:

1. На кінець 2021 року загальна кількість вкладників НПФ становила 85510. Переважна більшість вкладників були фізичними особами, тоді як

юридичні особи та ФОП становили лише 2025 вкладника. Це свідчить про те, що на початкових етапах функціонування НПФ переважно залучали вкладників серед населення.

2. До кінця 2022 року кількість вкладників НПФ значно зросла до 88700 осіб, що на 3190 осіб більше порівняно з 2021 роком. Особливо помітно зменшення юридичних осіб та ФОП, які зменшилися до 2000 вкладників, що свідчить про стагнацію бізнесу у зв'язку із військовою агресією. Кількість фізичних осіб значно зросла, досягнувши 86700 вкладників.

3. У 2024 році загальна кількість вкладників НПФ продовжувала зростати, і темпи зростання сповільнилися. Кількість вкладників збільшилася лише на 800 осіб, досягнувши 89 500 осіб. Кількість юридичних осіб та ФОП залишилася незмінною, тоді як кількість фізичних осіб продовжувала зростати і становила 87500 особу. Це може вказувати на стабілізацію ринку та насичення попиту серед юридичних осіб та ФОП на кінець року.

4. На кінець 2024 року кількість вкладників НПФ зросла до 91400 осіб, що на 1900 осіб більше порівняно з попереднім роком. Кількість юридичних осіб та ФОП знизилася до 1900 вкладників, тоді як кількість фізичних осіб зросла до 89500 осіб. Це може свідчити про певні економічні чи регуляторні чинники, що впливають на рішення юридичних осіб та ФОП щодо участі в НПФ.

5. Загальна кількість вкладників НПФ стабільно зростала з 2021 по 2024 роки, хоча темпи зростання сповільнилися в порівнянні з довоєнним періодом. Це вказує на поступове збільшення довіри до НПФ з боку населення та бізнесу.

6. Фізичні особи становлять переважну більшість вкладників НПФ, що свідчить про високу зацікавленість населення у використанні НПФ для пенсійного накопичення.

7. Кількість юридичних осіб та ФОП, які є вкладниками НПФ, зросла в 2021 році, але згодом почала знижуватися. Це може бути пов'язано з

економічними чинниками або змінами в законодавстві, що впливають на рішення бізнесу щодо участі в НПФ.

8. Поступове зниження темпів зростання кількості вкладників у 2021 та 2024 роках може вказувати на стабілізацію ринку НПФ та насичення попиту на цей вид послуг.

Дані по кількості вкладників НПФ за 4-й квартал 2021-2024 рр. наведено на рис. 2.15.

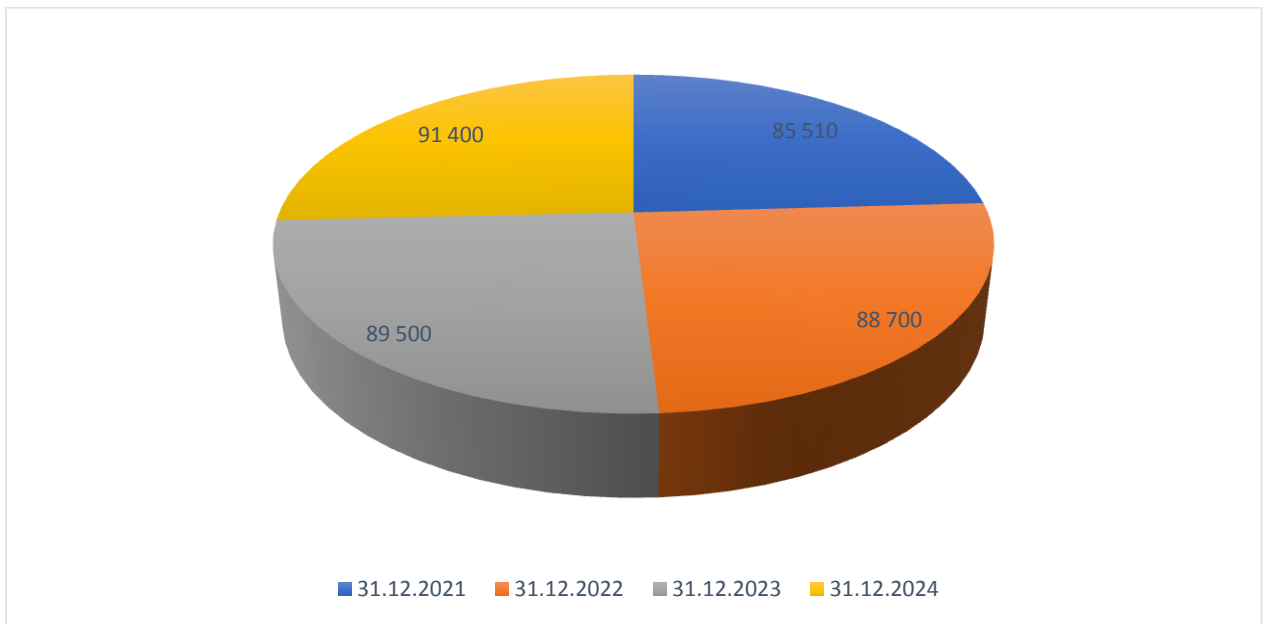


Рис. 2.15. Кількість вкладників НПФ за 4-й квартал 2021-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

Пенсійні внески в недержавні пенсійні фонди (НПФ) – це регулярні або одноразові внески, які учасники або вкладники роблять на свої пенсійні рахунки з метою накопичення коштів для отримання додаткових пенсійних виплат у майбутньому. Пенсійні внески в НПФ є важливим інструментом для накопичення коштів на пенсію. Вони забезпечують гнучкість, можливість отримання інвестиційного доходу та можуть супроводжуватися податковими пільгами. Завдяки добровільності внесків і різноманітним способам їх внесення, НПФ стають привабливими для широкого кола учасників, як фізичних, так і юридичних осіб.

Проаналізуємо пенсійні внески в НПФ (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Пенсійні внески за 2021-2024 рр.

Пенсійні внески											
Період	Всього , млн грн	жінок	чолові ків	жінок віком до 25 років вклю чно	жінок віком від 25 до 50 років вклю чно	жінок віком від 50 до 60 років вклю чно	жінок віко м пона д 60 років в в	чолові ків віком до 25 років вклю чно	чолові ків віком від 25 до 50 років вклю чно	чолові ків віком від 50 до 60 років вклю чно	чолові ків віком понад 60 років
31.12.21	122,7	54,6	68,2	2,2	40,5	10,6	1,3	2,6	53,4	9,3	2,8
31.12.22	134,3	55,4	78,9	1,0	37,8	11,3	5,3	1,5	62,0	11,8	3,6
31.12.23	93,4	38,2	55,2	0,4	28,9	6,9	2,1	0,5	44,7	7,5	2,5
31.12.24	46,9	17,5	29,4	0,3	12,9	3,3	0,9	0,4	23,9	4,3	0,9

Джерело: складено на основі [90].

Дані по кількості пенсійних внесків від вкладників в НПФ за 4-й квартал 2021-2024 рр. наведено на рис. 2.16, а у гендерному розрізі на рис. 2.17, 2.18, 2.19, 2.20.

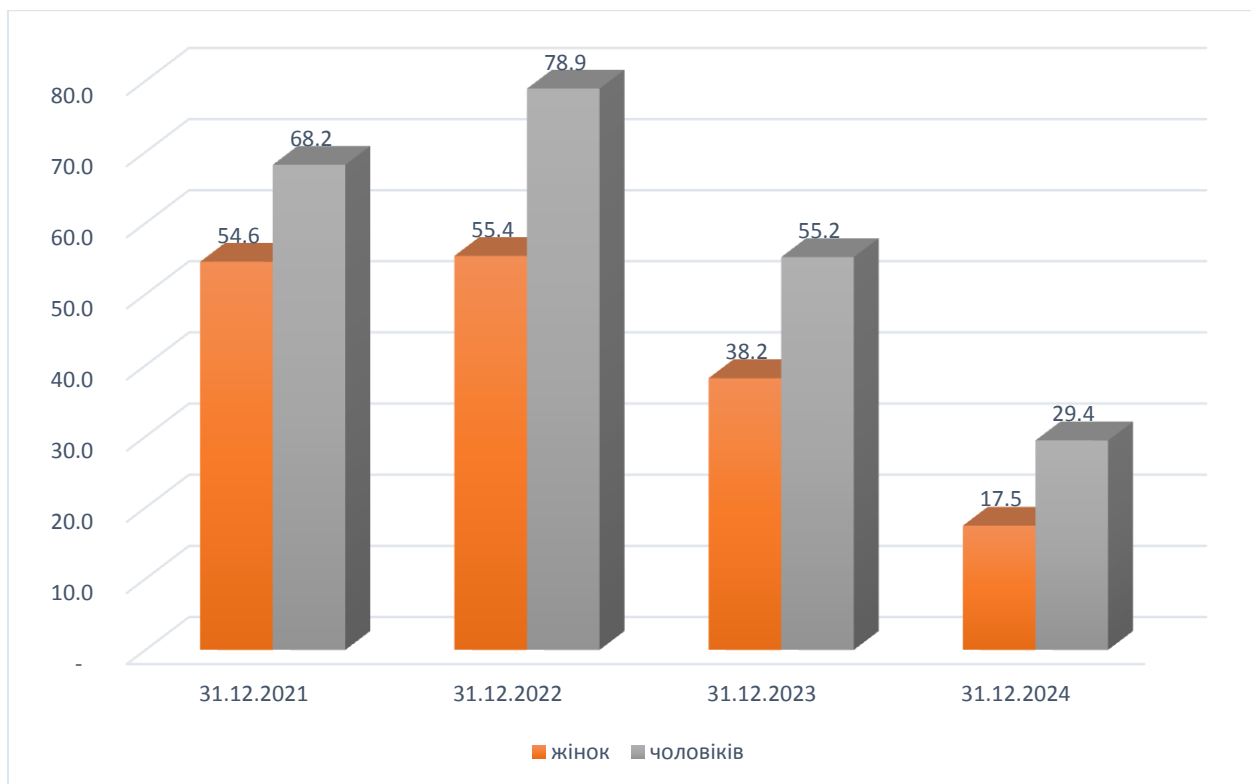


Рис. 2.16. Кількість пенсійних внесків від вкладників (жінок та чоловіків) за 2021-2024 рр., млн грн

Джерело: складено на основі [90].

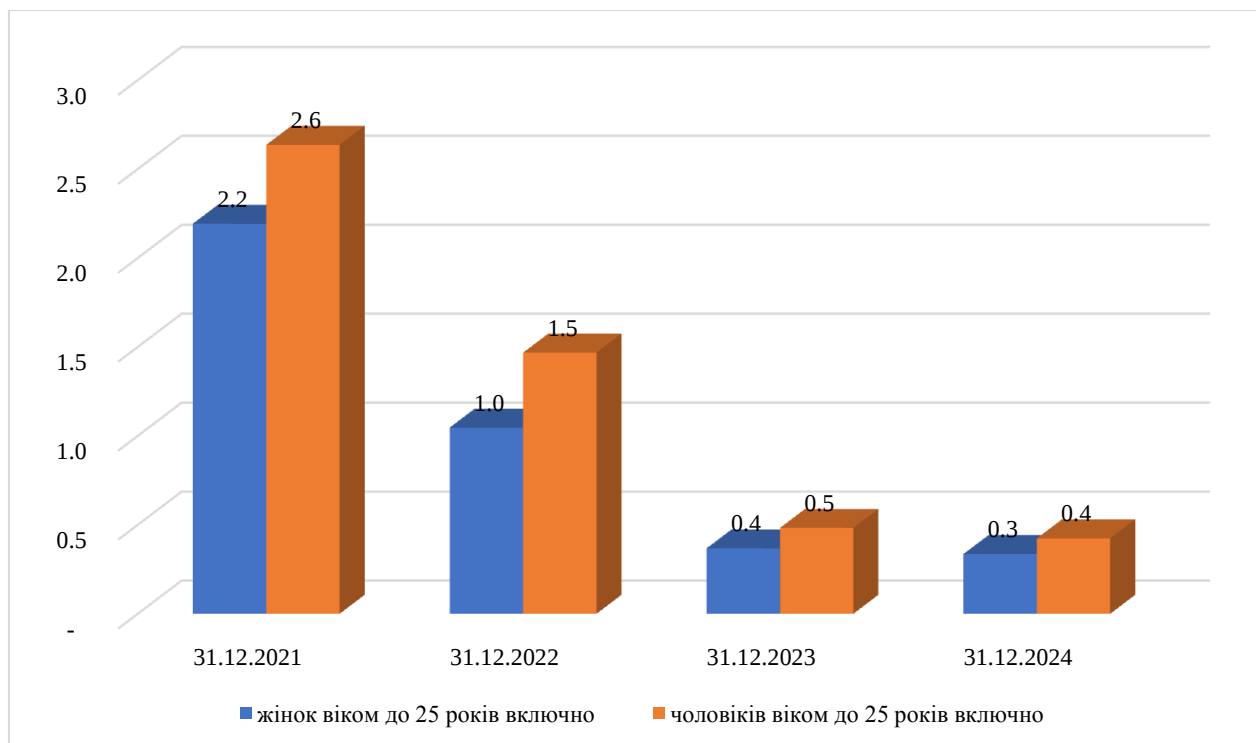


Рис. 2.17. Кількість пенсійних внесків від вкладників віком до 25 років включно, за період 2021-2024 рр., млн грн

Джерело: складено на основі [90].

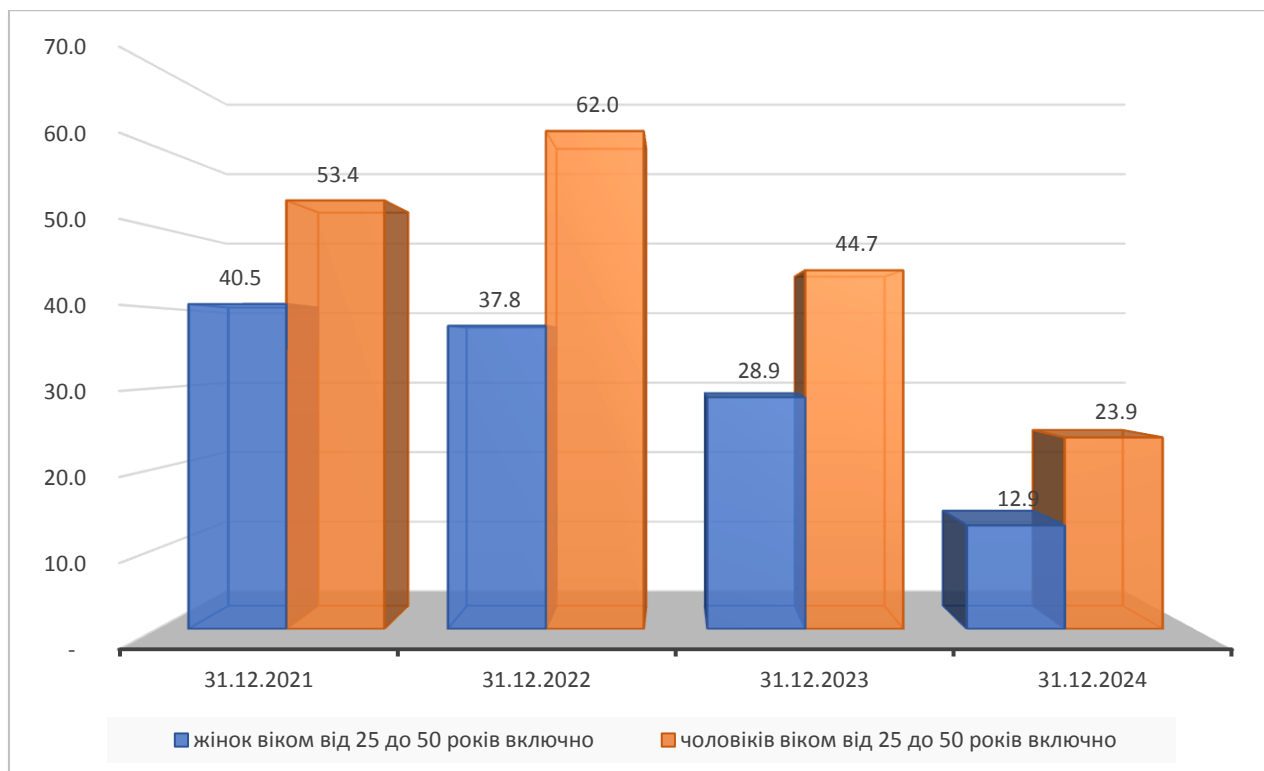


Рис. 2.18. Кількість пенсійних внесків від вкладників віком від 25 до 50 років включно, за період 2021-2024 рр., млн грн

Джерело: складено на основі [90].

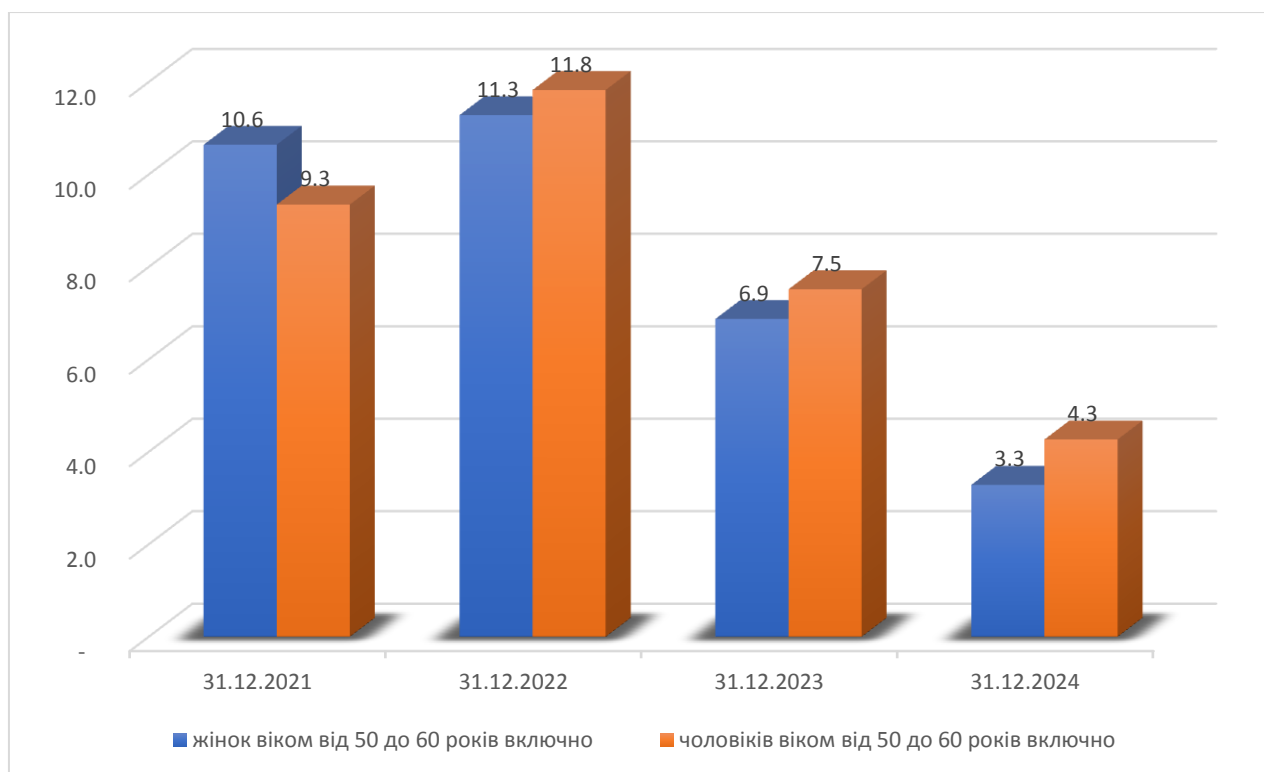


Рис. 2.19. Кількість пенсійних внесків від вкладників віком від 50 до 60 років включно, за період 2021-2024 рр., млн грн

Джерело: складено на основі [90].

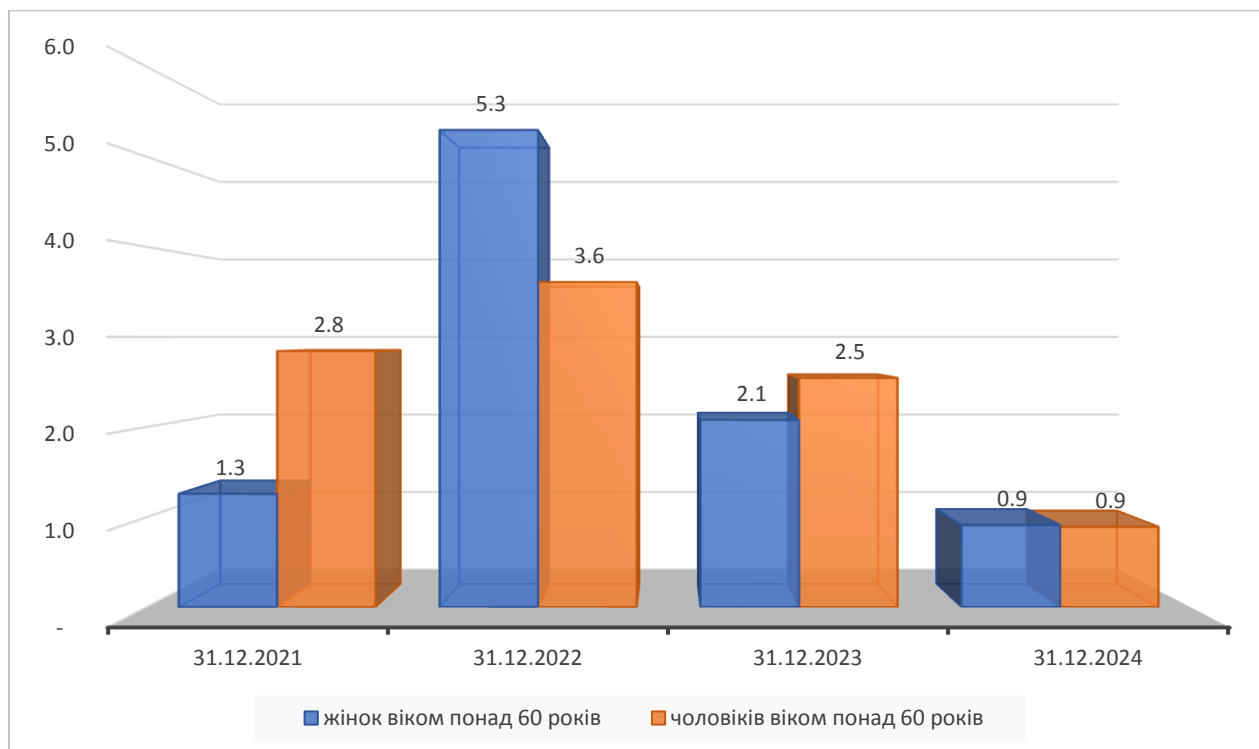


Рис. 2.20. Кількість пенсійних внесків від вкладників віком понад 60 років, за період 2021-2024 рр., млн грн

Джерело: складено на основі [90].

За результатами спостережень можемо зробити наступні висновки:

1. У 2021 році загальна сума пенсійних внесків становила 122,7 млн грн. Чоловіки внесли більше коштів, ніж жінки, що може бути пов'язано з вищим рівнем доходів серед чоловіків. Найбільше внесків було зроблено чоловіками у віковій групі від 25 до 50 років (53,4 млн грн), що свідчить про активну пенсійну накопичувальну діяльність у період найбільшої економічної активності.

2. До кінця 2022 року загальна сума пенсійних внесків зросла до 134,3 млн грн, що свідчить про зростання довіри до НПФ та збільшення активності вкладників. Найбільші внески продовжували надходити від чоловіків у віковій групі від 25 до 50 років (62,0 млн грн), що підкреслює стабільність цього сегмента ринку.

3. У 2023 році загальна сума пенсійних внесків зменшилася до 93,4 млн грн, що є наслідком економічної нестабільності в країні через війну. Кількість внесків від чоловіків у віковій групі від 25 до 50 років знизилася до

44,7 млн грн, що все ще залишається найбільшим сегментом, але зі значним зменшенням порівняно з попереднім роком.

4. У 2024 році загальна сума пенсійних внесків суттєво знизилася до 46,9 млн грн. Це найбільше зниження за аналізований період, що вказує на серйозні економічні чи політичні потрясіння в країні, що вплинули на вкладників. Найбільші внески продовжують надходити від чоловіків у віковій групі від 25 до 50 років (23,9 млн грн), хоча їхня частка також значно зменшилася.

5. Протягом періоду з 2021 по 2024 роки загальна сума пенсійних внесків показувала тенденцію до зростання до 2022 року, після чого почала знижуватися. Найбільший спад спостерігався у 2023 році, коли загальна сума внесків зменшилася до 46,9 млн грн.

6. Протягом аналізованого періоду більшу частину внесків здійснювали чоловіки, їх частка коливалася від 55.5% до 62.7%. Це може бути пов'язано з різницею у доходах та інвестиційній активності між чоловіками та жінками.

7. Найбільші внески надходили від вкладників вікової групи від 25 до 50 років, як серед чоловіків, так і серед жінок. Це свідчить про те, що люди у найбільш економічно активному віці найбільш схильні до накопичення пенсійних коштів.

Проаналізуємо пенсійні виплати НПФ (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Пенсійні виплати за 2021-2024 рр.

Пенсійні виплати				
Період	Всього, млн грн	на визначений строк	одноразові	перераховані до банку, страховика, іншого НПФ
31.12.2021	49,3	7,6	26,6	15,1
31.12.2022	36,0	5,5	28,2	2,3
31.12.2023	56,5	21,3	20,5	14,6
31.12.2024	22,8	9,5	11,1	2,2

Джерело: складено на основі [90].

За результатами спостережень можемо зробити наступні висновки:

1. У 4 кварталі 2021 року загальна сума пенсійних виплат становила 49,3 млн грн. Значна частина виплат (26,6 млн грн) здійснювалася у вигляді одноразових виплат, що може свідчити про перевагу учасників отримати всю накопичену суму відразу. Суттєва частка коштів (15,1 млн грн) була перерахована до інших фінансових установ, що може свідчити про мобільність накопичень учасників НПФ.

2. До кінця 2022 року загальна сума пенсійних виплат знизилася до 36,0 млн грн, що може вказувати на зменшення кількості учасників, які досягли пенсійного віку. Основна частина виплат знову здійснювалася одноразово (28,2 млн грн), але сума перерахувань до інших установ значно знизилася (2,3 млн грн), що може свідчити про стабілізацію участі в НПФ.

3. У 2023 році загальна сума пенсійних виплат зросла до 56,5 млн грн. Збільшилася частка виплат на визначений строк (21,3 млн грн), що вказує на термінову потребу у виплатах через стан в країні. Одноразові виплати знизилися до 20,5 млн грн, а перерахування до інших фінансових установ залишалися значними (14,6 млн грн).

4. У 2024 році сума пенсійних виплат суттєво знизилася до 22,8 млн грн. Основна частина виплат здійснювалася одноразово (11,1 млн грн), але виплати на визначений строк також залишалися значними (9,5 млн грн). Сума перерахувань до інших установ знову знизилася до 2,2 млн грн, що може свідчити про стабілізацію ринку та зниження мобільності накопичень учасників.

5. Загальна сума пенсійних виплат у НПФ коливалася протягом аналізованого періоду, досягаючи піку у 2023 році (56,5 млн грн) та знижуючись до мінімуму у 2024 році (22,8 млн грн), що вказує на вплив економічних умов, через ситуацію в країні.

6. Одноразові виплати залишаються найпоширенішим видом пенсійних виплат протягом усього періоду. Це свідчить про те, що учасники НПФ часто віддають перевагу отриманню всіх накопичень відразу, можливо,

через недовіру до тривалих виплат або необхідність у великих сумах на момент виходу на пенсію.

7. Суми, перераховані до банків, страховиків та інших НПФ, коливалися протягом аналізованого періоду. Зниження цих сум у 2022 та 2024 роках може вказувати на стабілізацію ринку та зниження мобільності накопичень учасників.

Дані по пенсійним виплатам від НПФ за 4-й квартал 2020-2023 рр. зображені на рис. 2.21.

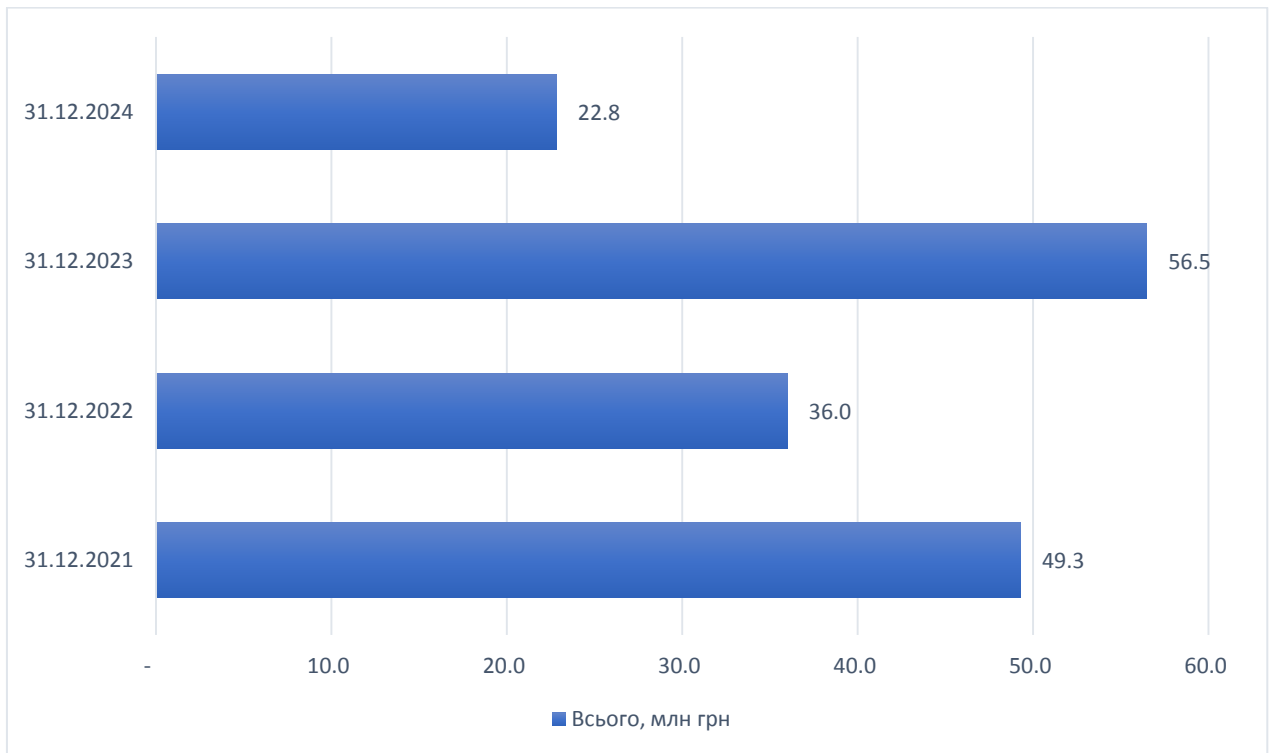


Рис. 2.21. Пенсійні виплати за 2021-2024 рр.

Джерело: складено на основі [90].

Таким чином, недержавні пенсійні фонди України демонструють значну динаміку розвитку, що свідчить про їхню важливість у системі пенсійного забезпечення країни. Протягом останніх років спостерігається коливання кількості активів та учасників, що пов'язане з економічними умовами, законодавчими змінами та загальними тенденціями на ринку фінансових послуг, через ситуацію в країні.

Загальна вартість активів НПФ показує позитивну динаміку з 2019 по 2024 роки. Наприклад, активи відкритих НПФ зросли з 1 039,8 млн грн у 2019 році до 2 320,4 млн грн у 2024 році, що свідчить про довіру до цих інституцій з боку учасників та ефективність їхньої діяльності. Корпоративні та професійні фонди також демонструють зростання активів, хоч і в меншому масштабі. Важливим чинником є стабільний приріст активів КНПФ НБУ, що вказує на надійність та ефективність управління цим фондом.

Кількість учасників НПФ також зазнає змін. З 2021 по 2024 роки кількість учасників зросла, що свідчить про підвищення інтересу до недержавних пенсійних накопичень. Наприклад, у 2021 році було зафіксовано 733 622 учасників, а у 2024 році їхня кількість сягнула 868 819 осіб. Цей приріст може бути пояснений зусиллями з підвищення фінансової грамотності населення та більш активною пропагандою переваг недержавних пенсійних фондів.

Пенсійні внески до НПФ також демонструють певну нестабільність. Так у 2021 року загальна сума внесків становила 122,7 млн грн, у 2022 році зросла до 134,3 млн грн, але у 2023 році знизилася до 93,4 млн грн, а у 2024 році впала до 46,9 млн грн. Ця динаміка може вказувати на економічні труднощі вкладників.

Пенсійні виплати з НПФ також коливаються, що свідчить про різні підходи учасників до отримання своїх накопичень. У 2021 році загальна сума виплат становила 49,3 млн грн, з яких більша частина була одноразовими виплатами. У 2023 році сума виплат знизилася до 22,8 млн грн, що є наслідком економічних змін і зниження кількості учасників, які досягли пенсійного віку.

Важливу роль у функціонуванні НПФ відіграють компанії з управління активами (КУА). Наприклад, такі компанії, як ПрАТ "КІНТО", ІСУ, КУА "ОТП Капітал", АЦПО, забезпечують управління активами та адміністрування пенсійних фондів. Їхня діяльність спрямована на ефективне інвестування коштів, що забезпечує приріст пенсійних накопичень та стабільність виплат.

Важливою є також прозорість та звітність цих компаній перед регуляторами та учасниками фондів.

Основними викликами для НПФ є економічна нестабільність, що впливає на суми внесків та виплат, а також рівень довіри населення до недержавних пенсійних фондів. Для подолання цих викликів необхідні заходи з підвищення фінансової грамотності населення, вдосконалення законодавчої бази та забезпечення стабільності економічних умов.

Недержавні пенсійні фонди України відіграють важливу роль у системі пенсійного забезпечення, забезпечуючи додатковий дохід для учасників після досягнення пенсійного віку. Хоча ринок НПФ зазнає певних коливань, загальна тенденція свідчить про поступове зростання активів та кількості учасників. Важливими є заходи з підвищення довіри до НПФ, покращення фінансової грамотності населення та забезпечення стабільності економічних умов, що сприятиме подальшому розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

2.3. Аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні

Забезпечення ефективної роботи пенсійної системи є важливою проблемою для сучасної України. Наразі ця система не здатна гарантувати гідний рівень життя для літніх людей, що спричиняє численні соціальні та економічні труднощі. Пенсійне забезпечення в Україні є одним з найнижчих у Європі, а пенсія часто асоціюється з бідністю. Солідарна пенсійна система, яка є основою нинішньої моделі, постійно стикається з дефіцитом і вимагає фінансової підтримки від державного бюджету.

Система потребує негайних змін, особливо враховуючи виклики, з якими країна зіткнеться після завершення війни. Одним із перспективних напрямків реформ є запровадження накопичувального рівня пенсійної системи та стимулювання розвитку приватного пенсійного забезпечення.

Попри те, що ці НПФ функціонують вже понад двадцять років, вони ще не набули значної популярності серед населення. Основні переваги НПФ для економіки включають зменшення навантаження на солідарний рівень пенсійної системи, забезпечення додаткових інвестиційних ресурсів та стимулювання розвитку ринків капіталу.

Для роботодавців участь у НПФ дає змогу зменшити податкове навантаження за рахунок віднесення пенсійних внесків до валових витрат, що також сприяє розширенню соціального пакета для працівників. Це підвищує лояльність і мотивацію співробітників, а також формує позитивний імідж компанії як соціально відповідальної. Для громадян НПФ надають можливість отримати вищу пенсію в майбутньому та керувати своїм пенсійним планом [27].

Станом на березень 2024 року в Україні функціонувало 56 НПФ, які поділяються на три типи: відкриті, корпоративні та професійні. Відкриті пенсійні фонди є найбільш чисельними (46 з 56) та доступні для всіх громадян. Корпоративні фонди створюються окремими компаніями для своїх працівників, а професійні фонди орієнтовані на представників певних професій. Відкриті пенсійні фонди володіють 82% (56 шт.) усіх активів НПФ в Україні, що вказує на низький рівень інтересу до створення корпоративних та професійних пенсійних фондів (Додаток А) [90].

На 2024 рік недержавні пенсійні фонди (НПФ) в Україні продовжують залишатися важливою складовою пенсійної системи, хоча їх популярність серед населення і надалі залишається обмеженою.

Доля активів НПФ в Україні за 2024 р. наведена на рис. 2.22.

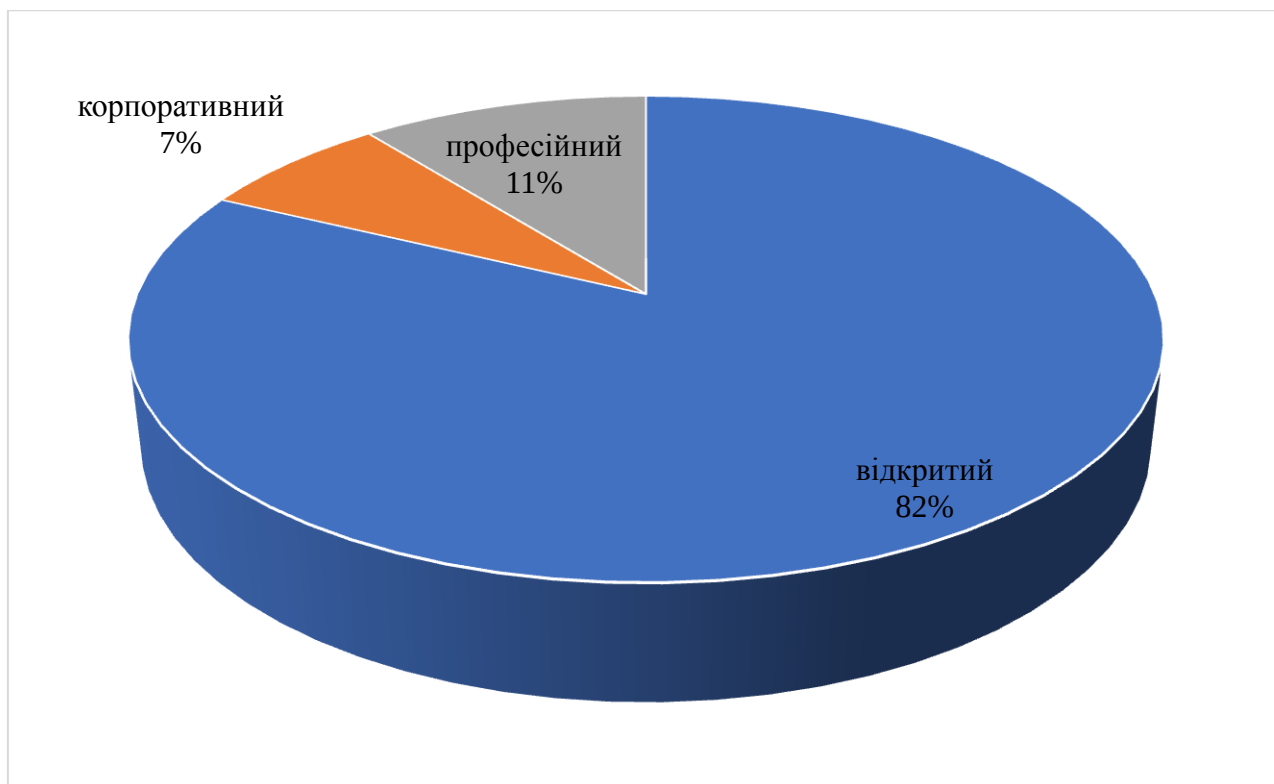


Рис. 2.22. Доля активів НПФ в Україні за 2024 р.

Джерело: складено на основі [90].

Чиста вартість активів (ЧВА) є важливим показником ефективності роботи недержавних пенсійних фондів (НПФ). ЧВА відображає загальну вартість активів фонду за вирахуванням зобов'язань і витрат. Вона є ключовим показником для учасників фонду, оскільки безпосередньо впливає на розмір їх майбутніх пенсійних виплат.

Чиста вартість активів пенсійного фонду (ЧВА) – різниця між вартістю активів пенсійного фонду на день проведення підрахунку та сумою зобов'язань пенсійного фонду, що підлягають виконанню на день проведення підрахунку.

Одиниця пенсійних активів (ОПА) – показник системи персоніфікованого обліку, який застосовується для визначення суми пенсійних коштів, що належать учасникові пенсійного фонду та обліковуються на його індивідуальному пенсійному рахунку в пенсійному фонді

Чиста вартість одиниці пенсійних активів (ЧВОПА) – розрахункова вартість одиниці пенсійних активів, що визначається шляхом ділення чистої вартості активів на загальну кількість одиниць пенсійних активів на день підрахунку.

Розрахунок чистої вартості одиниці пенсійних активів (ЧВОПА) здійснюється за формулою:

$$\text{ЧВОПА}_i = \text{ЧВА}_i / \text{КО}_i \quad (2.1)$$

де: ЧВА_i – чиста вартість активів пенсійного фонду, розрахована на день підрахунку;

КО_i – загальна кількість одиниць пенсійних активів усіх учасників пенсійного фонду на день підрахунку;

i – день підрахунку.

Розрахунок загальної кількості одиниць пенсійних активів усіх учасників пенсійного фонду здійснюється за формулою:

$$\text{КО}_i = \text{КО}_{i-1} + (V_i - (\text{ПВ}_i + \text{СП}_i + \text{СПС}_i + \text{ОП}_i)) / \text{ЧВО}_{i-1} \quad (2.2)$$

де: КО_{i-1} – загальна кількість одиниць пенсійних активів усіх учасників пенсійного фонду;

ЧВО_{i-1} – чиста вартість одиниці пенсійних активів пенсійного фонду;

V_i – сума пенсійних внесків, зарахованих на поточний рахунок пенсійного фонду;

ПВ_i – сума пенсійних виплат (включно з податком на доходи фізичних осіб);

СП_i – сума пенсійних коштів учасників фонду або однієї зі сторін у разі поділу пенсійних коштів у зв'язку з розірванням подружжям шлюбу, переведених до іншого пенсійного фонду (страховика, банку, Накопичувального пенсійного фонду);

СПС_i – сума перерахованих пенсійних коштів за договорами страхування ризиків настання інвалідності або смерті учасників;

$ОП_i$ – сума пенсійних коштів, списаних в оплату послуг, наданих учасникам за рахунок їхніх пенсійних коштів згідно із законодавством в обліковому періоді;

i – день підрахунку.

Проаналізуємо динаміку зміни ЧВА за найбільш відомими НПФ в Україні (Додаток Б та Додаток В).

Отже можемо зробити наступні висновки, щодо Чистої Вартості Активів (ЧВА) недержавних пенсійних фондів України за період 2020-2024 рр.:

1. ОТП Пенсія: Протягом 2020-2024 років фонд демонстрував стабільне та значне зростання ЧВА. Зокрема, приріст на 145 383 908,28 грн у 2020-2021 роках (80,06%) свідчить про успішну інвестиційну стратегію. Зростання ЧВА продовжилося на 15 504 333,85 грн (4,74%) у 2021-2022 роках, що демонструє стабільність, навіть під час менш сприятливих економічних умов. У 2022-2023 роках приріст склав 58 308 744,49 грн (17,03%), а в 2023-2024 роках – 119 143 241,56 грн (29,73%). Таке зростання обумовлено ефективним управлінням активами та зростаючим інтересом вкладників.

2. Династія: Фонд показав значний приріст ЧВА з 2020 до 2024 років. Зокрема, у 2020-2021 роках приріст склав 44 393 127,80 грн (57,09%), що свідчить про успішне інвестування. У 2021-2022 роках зростання було меншим – 2 621 176,76 грн (2,15%), однак воно все одно залишалося позитивним. У 2022-2023 роках фонд значно збільшив ЧВА на 30 812 659,83 грн (24,69%), а в 2023-2024 роках – на 72 125 584,74 грн (46,36%). Це зростання пояснюється добре вибраною інвестиційною стратегією та активним залученням нових вкладників.

3. Магістраль: Фонд показав стабільне зростання ЧВА з 2020 по 2024 роки. У 2020-2021 роках приріст склав 12 536 285,31 грн (27,85%), у 2021-2022 роках – 10 396,13 грн (0,02%), що свідчить про незначні зміни у вартості активів. У 2022-2023 роках зростання ЧВА було на рівні 2 737 664,33 грн (4,76%), а в 2023-2024 роках – 9 884 578,29 грн (16,39%). Таке зростання відображає стабільність фонду та ефективне управління активами.

4. Соціальний стандарт: Зростання ЧВА фонду було стабільним протягом 2020-2024 років. У 2020-2021 роках приріст склав 12 344 472,90 грн (27,42%), у 2021-2022 роках – 294 554,32 грн (0,51%), що демонструє незначне зростання. У 2022-2023 роках ЧВА зменшилася на 2 330 193,33 грн (-4,04%), однак у 2023-2024 роках зросла на 10 161 299,92 грн (18,37%). Це вказує на коливання в управлінні активами, але загалом позитивну динаміку.

5. Золота осінь: ЧВА фонду показала значні коливання протягом 2020-2024 років. У 2020-2021 роках приріст склав 37 858 031,87 грн (153,55%), але у 2021-2022 роках відбулося зниження на 12 642 184,29 грн (-20,22%). У 2022-2023 роках ЧВА зросла на 3 740 833,58 грн (7,50%), а в 2023-2024 роках – на 4 106 425,69 грн (7,66%). Такі коливання можуть бути пов'язані з волатильністю ринку та змінами в інвестиційній стратегії.

6. Соціальна перспектива: Фонд демонстрував стабільне зростання ЧВА протягом 2020-2024 років. У 2020-2021 роках приріст склав 3 992 003,86 грн (11,99%), у 2021-2022 роках – 879 622,11 грн (2,36%). У 2022-2023 роках значне зростання ЧВА на 7 262 433,99 грн (19,03%), а в 2023-2024 роках – 6 745 139,18 грн (14,85%). Це свідчить про ефективне управління активами та стабільний приріст вкладень.

7. ФРІФЛАЙТ: Фонд показав вражаюче зростання ЧВА протягом 2020-2024 років. У 2020-2021 роках приріст склав 16 334 686,68 грн (503,43%), у 2021-2022 роках – 1 389 992,95 грн (7,10%). У 2022-2023 роках зростання ЧВА склало 8 220 653,81 грн (39,20%), а в 2023-2024 роках – 14 922 136,26 грн (51,12%). Таке значне зростання може бути результатом успішної інвестиційної стратегії та високої доходності активів.

8. АРТА: ЧВА фонду зростала протягом 2020-2024 років, хоч і з певними коливаннями. У 2020-2021 роках приріст склав 2 572 832,33 грн (10,02%), у 2021-2022 роках – 27 247,94 грн (0,10%). У 2022-2023 роках ЧВА зросла на 2 237 674,53 грн (7,91%), а в 2023-2024 роках – 2 506 149,88 грн (8,21%). Це вказує на стабільний приріст активів, попри незначні коливання.

9. Надійна перспектива: Фонд показав значне зниження ЧВА у 2020-2021 роках на 8 825 520,40 грн (-56,28%), однак у наступні роки ситуація стабілізувалася. У 2021-2022 роках зниження було мінімальним – 9 438,78 грн (-0,14%), у 2022-2023 роках приріст склав 540 474,57 грн (7,89%), а в 2023-2024 роках - 667 068,87 грн (9,03%). Це свідчить про поступове відновлення активів після значного падіння.

10. РЕЗЕРВ РІВНЕНЩИНИ: ЧВА фонду демонструвала стабільне зростання протягом 2020-2024 років. У 2020-2021 роках приріст склав 691 435,70 грн (11,14%), у 2021-2022 роках – 38 219,82 грн (0,55%). У 2022-2023 роках відбулося незначне зниження ЧВА на 281 882,06 грн (-4,06%), але в 2023-2024 роках знову спостерігалось зростання на 484 154,90 грн (7,27%). Це свідчить про стабільне управління активами з незначними коливаннями.

11. СТОЛИЧНИЙ РЕЗЕРВ: Фонд показав значне зростання ЧВА у 2020-2021 роках на 1 820 962,52 грн (43,08%), однак у наступні роки відбувалися незначні коливання. У 2021-2022 роках ЧВА знизилася на 10 385,34 грн (-0,17%), у 2022-2023 роках – на 227 163,95 грн (-3,76%), але в 2023-2024 роках знову спостерігалось зростання на 387 059,30 грн (6,66%). Це вказує на коливання в управлінні активами, але загалом позитивну динаміку.

12. Фонд ТПП України: ЧВА фонду демонструвала стабільне зростання протягом 2020-2024 років. У 2020-2021 роках приріст склав 506 620,23 грн (16,87%), що вказує на ефективне управління активами. У 2021-2022 роках ЧВА збільшилася на 14 562,60 грн (0,41%), що свідчить про незначні позитивні зміни. У 2022-2023 роках відбулося незначне зниження на 63 544,67 грн (-1,80%), але в 2023-2024 роках спостерігалось зростання на 432 903,93 грн (12,51%). Це вказує на поступове покращення управління активами після незначного спаду.

13. Шахтар: Фонд демонстрував стабільність у своїй ЧВА з деякими коливаннями. У 2020-2021 роках приріст склав 89 537,17 грн (2,89%), у 2021-2022 роках – зниження на 22 691,42 грн (-0,71%). У 2022-2023 роках зниження продовжилося на 49 965,71 грн (-1,58%), а в 2023-2024 роках ЧВА знизилася

на 7 184,30 грн (-0,23%). Це свідчить про стабільні, але незначні коливання, які можуть бути результатом ринкових умов та інвестиційних рішень.

14. Фонд пенсійних заощаджень: ЧВА фонду демонструвала незначне зростання та зниження протягом аналізованого періоду. У 2020-2021 роках приріст склав 73 230,15 грн (9,89%), однак у 2021-2022 роках ЧВА знизилася на 8 169,74 грн (-1,00%). У 2022-2023 роках відбулося подальше зниження на 14 413,14 грн (-1,79%), а в 2023-2024 роках – на 26 253,09 грн (-3,32%). Це вказує на певні труднощі в управлінні активами фонду.

15. Джерело: ЧВА фонду демонструвала стабільне зростання протягом 2020-2024 років. У 2020-2021 роках приріст склав 17 181,91 грн (8,64%), у 2021-2022 роках – 3 623,73 грн (1,68%). У 2022-2023 роках зростання продовжилося на 13 571,64 грн (6,18%), а в 2023-2024 роках – 11 375,04 грн (4,87%). Це свідчить про стабільне та ефективне управління активами.

16. Ініціатива: ЧВА фонду демонструвала незначне зростання та зниження протягом аналізованого періоду. У 2020-2021 роках приріст склав 16 039,33 грн (10,83%), у 2021-2022 роках – зниження на 1 161,29 грн (-0,71%). У 2022-2023 роках зростання продовжилося на 4 073,26 грн (2,50%), але в 2023-2024 роках відбулося значне зниження на 20 608,13 грн (-12,34%). Це вказує на певні виклики в управлінні активами фонду.

Протягом 2020-2024 років більшість недержавних пенсійних фондів (НПФ) України демонстрували позитивну динаміку в зростанні Чистої Вартості Активів (ЧВА), що свідчить про ефективне управління активами та зростаючий інтерес з боку вкладників. Значні прирости ЧВА, такі як у фондів "ОТП Пенсія", "Династія" та "ФРІФЛАЙТ", вказують на успішні інвестиційні стратегії. Проте, деякі фонди зіткнулися з викликами та коливаннями, що вплинули на їхню стабільність, як, наприклад, "Золота осінь", "Надійна перспектива" та "Шахтар". Це підкреслює важливість адаптивного та гнучкого підходу в управлінні пенсійними активами для забезпечення стабільного та довгострокового зростання.

Всі ці дані свідчать про те, що компанії та професійні організації поки що не повністю усвідомлюють потенційні вигоди від створення власних пенсійних фондів. Також це негативно впливає на розвиток системи НПФ в цілому, враховуючи брак довіри до фінансових інституцій. Корпорації, професійні організації та профспілки могли б відігравати ключову роль у популяризації НПФ, ознайомлюючи своїх працівників з перевагами приватного пенсійного інвестування. Однак, рівень розвитку профспілок та недержавного пенсійного забезпечення в Україні все ще залишається на низькому рівні, що обмежує прогрес у цій сфері.

ЧВА недержавних пенсійних фондів України за 2020-2024 рр. надані Додатку Г та Додатку Д.

Проаналізуємо агрегований портфель активів НПФ (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Агрегований портфель активів НПФ (без КНПФ НБУ)* на 31.12.2024

Вид НПФ	Цінні папери	Грошові кошти	Банківські метали	Нерухомість	Інші активи
Відкриті	1 323,4	894,4	25,7	25,9	53,2
Корпоративні	262,0	145,4	0,0	0,0	3,9
Професійні	99,1	59,7	0,0	7,0	8,5
Всього	1 684,6	1 099,5	25,7	32,9	65,6

Джерело: складено на основі [90].

Активи недержавних пенсійних фондів (НПФ) в Україні розподіляються між різними видами активів, зокрема цінними паперами, грошовими коштами, банківськими металами, нерухомістю та іншими активами.

Відкриті пенсійні фонди (НПФ) мають найбільший обсяг активів серед усіх типів фондів. Основну частину їхніх активів складають цінні папери (1 323,4 млн грн) та грошові кошти (894,4 млн грн). Вони також мають невеликі інвестиції в банківські метали (25,7 млн грн), нерухомість (25,9 млн грн) та інші активи (53,2 млн грн). Така структура активів свідчить про прагнення до диверсифікації та забезпечення стабільності інвестиційного портфеля.

Корпоративні пенсійні фонди мають значно менші активи порівняно з відкритими фондами. Їхні інвестиції також зосереджені в цінних паперах (262,0 млн грн) та грошових коштах (145,4 млн грн). На відміну від відкритих фондів, корпоративні фонди не мають інвестицій у банківські метали та нерухомість, а інші активи складають лише 3,9 млн грн. Це може вказувати на більш консервативну інвестиційну стратегію та менший рівень диверсифікації.

Професійні пенсійні фонди також мають менші активи. Їхні інвестиції включають цінні папери (99,1 млн грн), грошові кошти (59,7 млн грн), нерухомість (7,0 млн грн) та інші активи (8,5 млн грн). Відсутність інвестицій у банківські метали свідчить про обмежений спектр інвестиційних інструментів, що може впливати на стабільність доходів учасників фонду.

Агрегований портфель активів НПФ (без КНПФ НБУ)* на 31.1.2024 наведено на рис. 2.23.

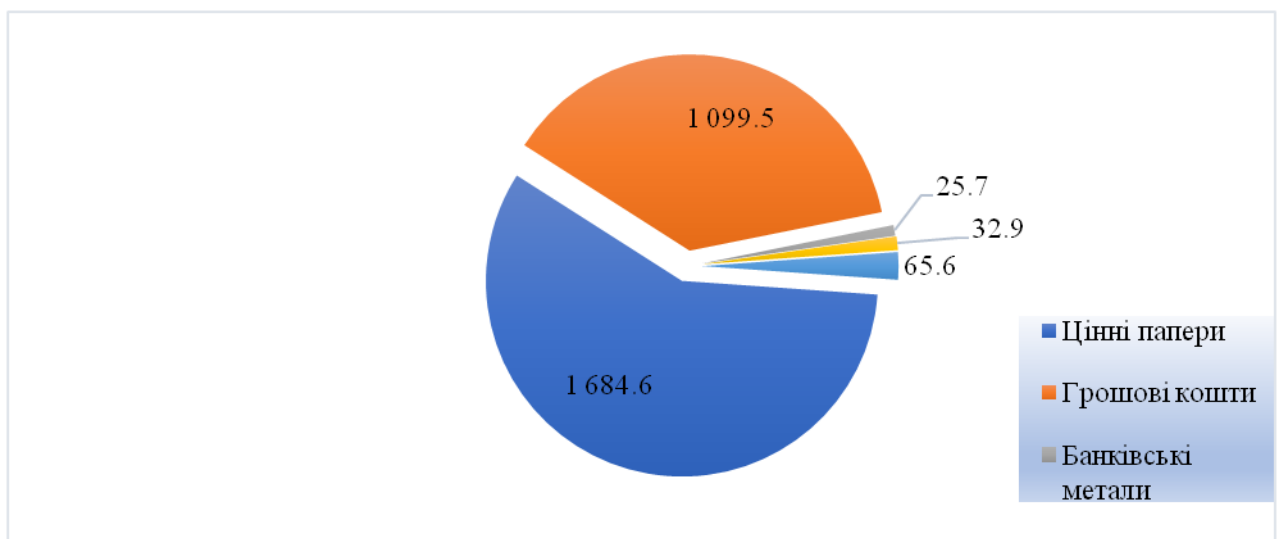


Рис. 2.23. Агрегований портфель активів НПФ
(без КНПФ НБУ) на 31.12.2024

Джерело: складено на основі [90].

Проаналізуємо структуру активів НПФ за видами фондів та інструментами станом на 31.12.2024 р.

Таблиця 2.17

Структура активів НПФ за видами фондів та інструментами
станом на 31.12.2024 р.

Актив / Вид НПФ	Відкриті	Корпоративні	Професійні	Усі НПФ (без КНПФ НБУ)	Усі НПФ (із КНПФ НБУ)
Акції	34,3	0,0	1,6	35,9	42,9
Корпоративні облігації	138,9	43,2	11,3	193,3	193,3
Облігації місцевих рад	0,5	10,6	0,0	11,0	11,0
Облігації державні (у т. ч. ОВДП)	1 149,8	208,3	86,3	1 444,3	2 532,2
Цінні папери	1 323,4	262,0	99,1	1 684,6	2 779,5
частка ЦП	57,0%	63,7%	56,8%	57,9%	54,8%

Джерело: складено на основі [90].

Активи недержавних пенсійних фондів (НПФ) в Україні включають різноманітні фінансові інструменти, такі як акції, корпоративні облігації, облігації місцевих рад та державні облігації (у тому числі ОВДП). Ця структура відображає стратегії інвестування, спрямовані на диверсифікацію активів для зниження ризиків і забезпечення стабільних доходів для учасників фондів.

Відкриті пенсійні фонди є найбільш чисельними та мають найбільші активи серед усіх видів НПФ. Основну частину їхніх активів складають державні облігації (1 149,8 млн грн), що свідчить про прагнення до безпечних і стабільних інвестицій. Корпоративні облігації (138,9 млн грн) і акції (34,3 млн грн) також займають значну частку в їхньому портфелі. Частка цінних паперів у загальних активах становить 57,0%, що відображає помірну диверсифікацію.

Корпоративні пенсійні фонди мають менші активи порівняно з відкритими фондами. Основні інвестиції також зосереджені в державних облігаціях (208,3 млн грн) і корпоративних облігаціях (43,2 млн грн). Відсутність інвестицій у акції може свідчити про консервативну інвестиційну

стратегію. Частка цінних паперів у загальних активах становить 63,7%, що є найвищим показником серед усіх видів НПФ.

Професійні пенсійні фонди мають найменші активи серед усіх видів НПФ. Основні інвестиції включають державні облігації (86,3 млн грн) і корпоративні облігації (11,3 млн грн). Незначна частка інвестицій у акції (1,6 млн грн) свідчить про обмежений спектр інвестиційних інструментів. Частка цінних паперів у загальних активах становить 56,8%.

Загальна вартість активів усіх НПФ (без КНПФ НБУ) станом на 31.03.2024 становить 1 684,6 млн грн, з яких 57,9% складають цінні папери. Додавання активів КНПФ НБУ збільшує загальну вартість активів до 2 779,5 млн грн, при цьому частка цінних паперів знижується до 54,8%. Це свідчить про значний вплив державних облігацій КНПФ НБУ на структуру активів всіх НПФ.

Отже, Державні облігації залишаються основним інвестиційним інструментом для всіх видів НПФ, що свідчить про прагнення до безпечних і стабільних інвестицій. Корпоративні облігації також займають значну частку в портфелях НПФ, особливо у відкритих і корпоративних фондах. Акції представлені в портфелях відкритих і професійних фондів, але їх частка є відносно низькою, що може свідчити про обережний підхід до більш ризикованих інвестицій. Професійні пенсійні фонди мають найбільш консервативні портфелі з найменшою часткою інвестицій у акції. Диверсифікація активів є важливим аспектом інвестиційної стратегії НПФ, що сприяє зниженню ризиків і забезпеченню стабільних доходів для учасників.

Ця структура активів відображає зважений підхід до інвестування з акцентом на безпечні та стабільні фінансові інструменти, що є важливим для забезпечення надійного пенсійного забезпечення громадян України.

Структура активів НПФ за видами фондів та інструментами наведена на рис. 2.24 та 2.25.

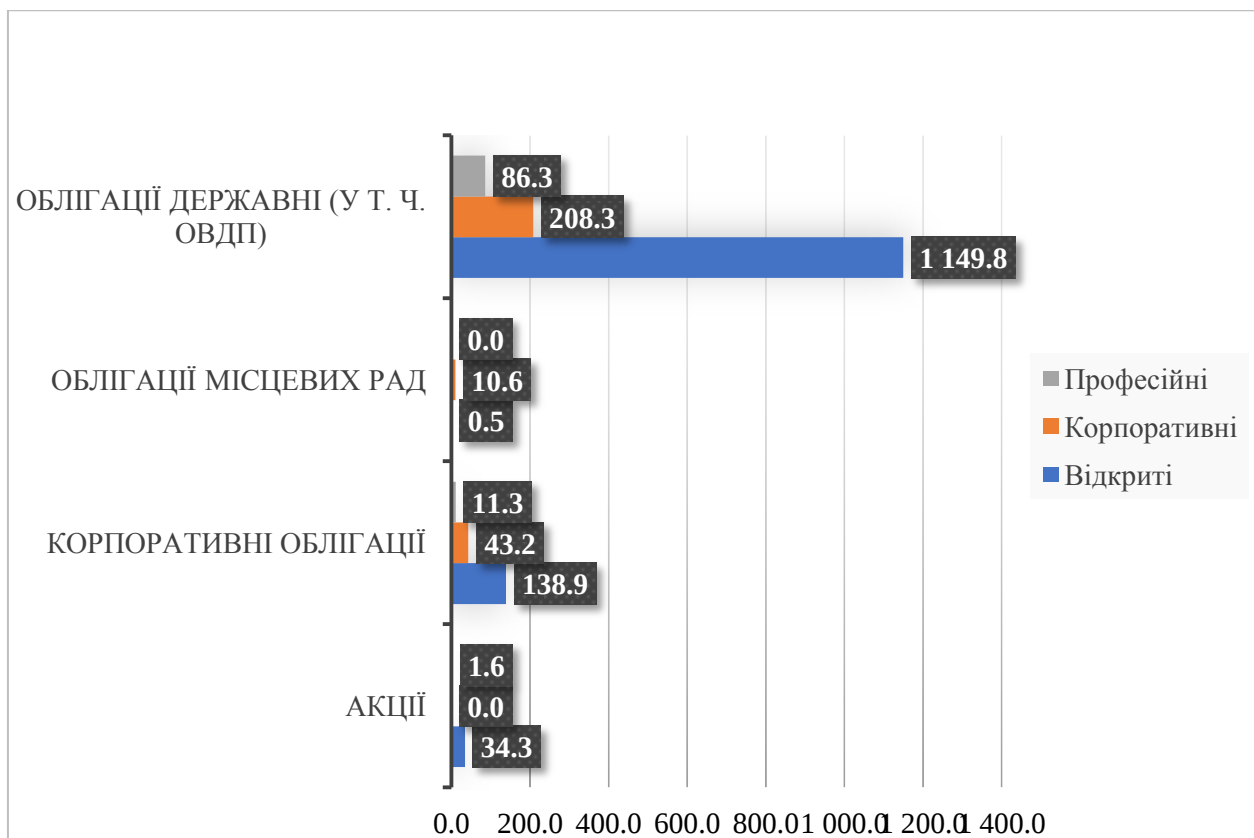


Рис. 2.24. Структура активів НПФ за видами фондів та інструментами станом на 31.12.2024

Джерело: складено на основі [90].

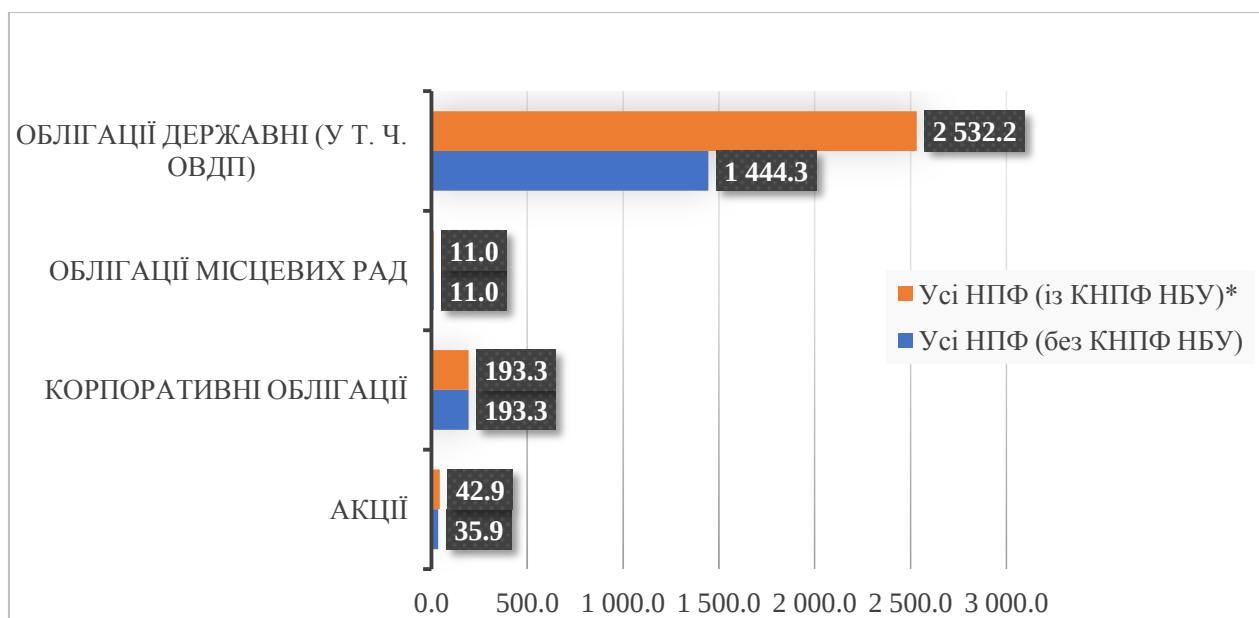


Рис. 2.25. Структура активів НПФ за видами фондів та інструментами станом на 31.03.2024 без та із КНПФ НБУ

Джерело: складено на основі [90].

Вплив війни на недержавні пенсійні фонди (НПФ) в Україні:

1. Війна в Україні призвела до значної економічної нестабільності, що негативно вплинуло на діяльність НПФ. Зниження економічної активності, девальвація національної валюти та падіння ВВП призвели до зменшення інвестиційних можливостей фондів. Це обмежило їх здатність генерувати дохід для учасників і призвело до зниження чистої вартості активів (ЧВА).

2. Війна створила високий рівень невизначеності та ризику для інвестиційних рішень НПФ. Це змусило багато фондів змінити свої інвестиційні стратегії, зосередившись на більш безпечних, але менш дохідних активах. Внаслідок цього можливості отримання високих доходів для учасників фондів були обмежені.

3. Через війну багато підприємств зазнали збитків або були змушені закритися, що призвело до зменшення кількості внесків до НПФ. Роботодавці, які раніше робили внески за своїх працівників, тепер мають обмежені можливості для підтримки цих програм.

4. В умовах війни витрати на адміністрування НПФ зросли. Це пов'язано з необхідністю посилення заходів безпеки, адаптації до нових умов роботи та підтриманням високого рівня прозорості та звітності.

Війна в Україні мала значний негативний вплив на недержавні пенсійні фонди, обмеживши їх можливості для інвестування і зменшивши кількість внесків. Проте, після завершення війни існують перспективи для відновлення і розвитку НПФ завдяки економічному зростанню, державній підтримці, підвищенню довіри до фінансових інституцій та покращенню фінансової грамотності населення.

Аналіз сучасного стану і тенденцій розвитку НПФ дає підстави зробити такі висновки:

1. Недержавні пенсійні фонди поступово здобувають довіру серед громадян. Зростання кількості учасників свідчить про те, що все більше людей усвідомлюють важливість додаткових пенсійних накопичень для забезпечення свого майбутнього.

2. Фонди активно пропонують різноманітні продукти, адаптовані під потреби різних категорій населення. Це дозволяє залучати нових учасників і задовольняти потреби існуючих.

3. Використання сучасних технологій значно покращує якість обслуговування клієнтів. Онлайн-платформи і мобільні додатки роблять управління пенсійними накопиченнями зручнішим і доступнішим.

4. НПФ активно інвестують у різноманітні фінансові інструменти, що сприяє зростанню активів фондів і забезпечує стабільні доходи для учасників.

5. Співпраця з міжнародними організаціями дозволяє впроваджувати найкращі практики управління пенсійними активами, що підвищує ефективність роботи НПФ.

Основні виклики та проблеми:

1. Низький рівень довіри населення до фінансових інституцій є однією з головних проблем, що перешкоджають розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Історично українці стикалися з випадками банкрутства банків та фінансових установ, що призвело до втрати значних коштів. Внаслідок цього, громадяни часто сприймають інвестиції в НПФ як ризиковані та ненадійні.

2. Багато українців не розуміють, як працюють НПФ, і не знають про переваги, які вони можуть надати. Це обмежує їх участь у недержавному пенсійному забезпеченні та знижує потенціал зростання фондів.

3. Відсутність ефективних заходів стимулювання розвитку НПФ з боку держави є ще однією значною проблемою. Державна підтримка є критично важливою для створення сприятливих умов для розвитку недержавного пенсійного забезпечення.

Розв'язання цих проблем є ключовим для розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Покращення довіри до фінансових інституцій, підвищення фінансової грамотності населення та посилення

державної підтримки можуть значно покращити стан пенсійної системи в Україні та забезпечити громадянам гідний рівень життя у старості.

Перспективи розвитку недержавних пенсійних фондів:

1. Посилення інформаційних кампаній щодо переваг участі у НПФ може сприяти зростанню інтересу серед громадян. Освітні програми з фінансової грамотності допоможуть людям краще розуміти механізми роботи НПФ та переваги довгострокових інвестицій у пенсійні накопичення.

2. Підвищення довіри до НПФ через посилення контролю та прозорості їхньої діяльності. Надання регулярної та детальної звітності сприятиме формуванню позитивного іміджу НПФ.

3. Впровадження податкових пільг для учасників НПФ, які стимулюватимуть громадян до участі у недержавному пенсійному забезпеченні. Це може включати податкові відрахування для внесків до НПФ.

4. Прийняття законодавчих ініціатив, спрямованих на покращення регулювання та захисту прав учасників НПФ. Забезпечення стабільності та передбачуваності законодавства у цій сфері сприятиме залученню нових учасників.

5. Розробка та впровадження зручних онлайн-платформ для управління пенсійними накопиченнями. Це дозволить учасникам легко контролювати свої внески, переглядати звіти та приймати обґрунтовані рішення.

6. Створення мобільних додатків, які надаватимуть користувачам доступ до їхніх пенсійних рахунків у будь-який час та в будь-якому місці. Це підвищить зручність та залученість учасників.

7. Заохочення роботодавців до створення корпоративних пенсійних фондів для своїх працівників. Це може включати державні субсидії або податкові пільги для компаній, які впроваджують такі програми.

8. Роботодавці можуть використовувати участь у НПФ як інструмент для покращення умов праці та підвищення лояльності працівників. Це також сприятиме формуванню позитивного іміджу компанії.

9. Розширення інвестиційних можливостей НПФ шляхом диверсифікації активів. Це дозволить зменшити ризики та забезпечити стабільний дохід для учасників.

10. Заохочення НПФ до інвестування у національні інфраструктурні проекти та інші стратегічно важливі для країни сфери. Це сприятиме не лише зростанню активів фондів, але й розвитку економіки країни загалом.

11. Проведення освітніх програм і семінарів з фінансової грамотності, спрямованих на пояснення принципів роботи НПФ та важливості довгострокових накопичень для пенсійного забезпечення.

12. Інтеграція фінансової освіти у навчальні програми шкіл та університетів, щоб молодь з раннього віку розуміла важливість фінансового планування на майбутнє.

Перспективи розвитку недержавних пенсійних фондів є досить обнадійливими за умови впровадження відповідних заходів державної підтримки, підвищення прозорості та довіри до НПФ, а також активної участі роботодавців та фінансових інституцій. Зростання фінансової грамотності населення та використання сучасних технологій сприятимуть збільшенню популярності НПФ та покращенню пенсійного забезпечення громадян України.

Таким чином, недержавні пенсійні фонди в Україні на сьогодні є важливою складовою пенсійної системи, проте вони ще не набули широкої популярності серед населення. Ця проблема пов'язана з низьким рівнем довіри до фінансових інституцій, недостатньою фінансовою грамотністю громадян та обмеженою підтримкою з боку держави. Війна в Україні посилила ці проблеми, створивши додаткові економічні труднощі та обмеження для розвитку НПФ.

Незважаючи на складнощі, НПФ продовжують функціонувати і демонструвати зростання чистої вартості активів (ЧВА). Це свідчить про певний інтерес з боку громадян до довгострокових пенсійних накопичень та ефективність роботи деяких фондів. Найбільші НПФ, такі як "ОТП Пенсія",

"Приватфонд" та "Укрексімбанк", показують позитивну динаміку зростання активів, що вказує на успішні інвестиційні стратегії та ефективне управління.

Основні виклики, з якими стикаються НПФ, включають низький рівень довіри населення, недостатню фінансову грамотність та обмежену державну підтримку. Вирішення цих проблем є ключовим для подальшого розвитку НПФ в Україні. Важливими заходами у цьому напрямку є посилення інформаційних кампаній, підвищення прозорості діяльності фондів, впровадження податкових пільг для учасників НПФ та розробка зручних онлайн-платформ для управління пенсійними накопиченнями [11; 91; 92].

Перспективи розвитку НПФ залежать від активної участі держави, роботодавців та фінансових інституцій. Державна підтримка у вигляді законодавчих ініціатив та податкових пільг може стимулювати громадян до участі у недержавному пенсійному забезпеченні. Роботодавці мають можливість використовувати НПФ як інструмент для підвищення лояльності та мотивації працівників. Фінансові інституції, впроваджуючи сучасні технології та найкращі практики управління активами, сприятимуть підвищенню ефективності роботи НПФ.

Важливою складовою успішного розвитку НПФ є підвищення фінансової грамотності населення. Освітні програми та інформаційні кампанії допоможуть громадянам краще розуміти переваги довгострокових пенсійних накопичень та механізми роботи НПФ. Інтеграція фінансової освіти у навчальні програми шкіл та закладів вищої освіти сприятиме формуванню культури фінансового планування з раннього віку.

Загалом, перспективи розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні є обнадійливими за умови впровадження відповідних заходів державної підтримки, підвищення прозорості та довіри до НПФ, а також активної участі роботодавців та фінансових інституцій. Зростання фінансової грамотності населення та використання сучасних технологій сприятимуть збільшенню популярності НПФ та покращенню пенсійного забезпечення громадян України.

Висновки до розділу 2

1. Система управління пенсійним забезпеченням в Україні є багаторівневою, комплексною та поєднує державне та недержавне пенсійне забезпечення. Вона включає солідарну систему, накопичувальну систему та добровільну накопичувальну систему, але на практиці наразі функціонують переважно перший і третій рівні. Державні органи, зокрема Пенсійний фонд України, Міністерство соціальної політики та Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку забезпечують збір внесків, регулювання діяльності фондів, контроль за розподілом коштів та дотримання законодавства.

2. Недержавні пенсійні фонди виступають ефективним інструментом накопичення та інвестування коштів.

3. В Україні функціонують три основні типи недержавних пенсійних фондів: відкриті, корпоративні та професійні. Відкриті НПФ доступні для всіх громадян і є найбільш поширеними за кількістю учасників та обсягами активів. Серед них найбільш значущими є «Соціальний стандарт», «Династія» та «ОТП Пенсія». Корпоративні НПФ створюються підприємствами для своїх працівників і мають чітку орієнтацію на корпоративні інтереси, наприклад «Фонд ТПП України». Професійні фонди, такі як «Магістраль» і «Шахтар», обслуговують працівників окремих галузей, де існує підвищена потреба у додатковому пенсійному захисті.

4. Недержавні пенсійні фонди України демонструють значну динаміку розвитку, що свідчить про їхню важливість у системі пенсійного забезпечення країни: з 2019 по 2024 роки активи відкритих НПФ зросли з 1 039,8 млн грн до 2 320,4 млн грн, що підтверджує довіру учасників та ефективність діяльності фондів; корпоративні та професійні фонди також показують зростання активів, а КНПФ НБУ демонструє стабільний приріст, що свідчить про надійність управління.

5. Кількість учасників недержавних пенсійних фондів з 2021 по 2024 роки збільшилась із 733 622 до 868 819 осіб завдяки підвищенню фінансової грамотності та активній пропаганді переваг НПФ. Пенсійні внески за цей період коливаються: 122,7 млн грн у 2021 році, зростання до 134,3 млн грн у 2022 році, падіння до 93,4 млн грн у 2023 році та 46,9 млн грн у 2024 році, що відображає економічні труднощі вкладників, а пенсійні виплати також змінювались – від 49,3 млн грн у 2021 році (переважно одноразові) до 22,8 млн грн у 2023 році.

6. Важливу роль у функціонуванні недержавних пенсійних фондів відіграють компанії з управління активами, такі як ПрАТ "КІНТО", ІСУ, КУА "ОТП Капітал", які забезпечують ефективне інвестування коштів, стабільність виплат та прозору звітність перед регуляторами та учасниками.

7. Станом на 2024 рік в Україні працює 56 НПФ, серед яких 46 – відкриті, 4 – корпоративні та 6 – професійні. Відкриті фонди зосереджують близько 82% активів системи, що підтверджує їхню домінуючу роль у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

8. Динаміка ЧВА – чистої вартості активів пенсійного фонду провідних фондів підтверджує стійку позитивну тенденцію розвитку. Зокрема, «ОТП Пенсія» за період 2020-2024 років збільшила ЧВА з 181 млн грн до понад 519 млн грн, що є показником професійного управління активами. Інші фонди, як «Династія» та «Емерит-Україна», також продемонстрували стабільне зростання. Водночас деякі фонди, зокрема «Надійна перспектива» та «Шахтар», зіткнулися з фінансовими труднощами, які призвели до нестабільності активів, що свідчить про вплив зовнішніх ризиків і необхідність більш гнучких стратегій.

9. Ситуація в Україні, зокрема війна, суттєво вплинула на розвиток НПФ. Зниження економічної активності та обмеженість інвестиційних можливостей призвели до зменшення обсягів внесків та ускладнення формування прибуткових портфелів. Ключовими викликами для розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні залишаються недовіра населення до

фінансових інституцій та низький рівень фінансової обізнаності громадян. Додатковою перешкодою є слабка державна підтримка та відсутність ефективних стимулів для роботодавців, що знижує їхню зацікавленість у створенні корпоративних програм. Усе це уповільнює залучення нових учасників і стримує подальший розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення.

Основні наукові результати другого розділу опубліковані у працях автора [6; 55; 64].

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

3.1. Передові практики впровадження недержавного пенсійного забезпечення

Трансформаційні економіки – це країни, що проходять стадію економічних змін, які часто пов'язані з переходом від планової до ринкової економіки або з іншими масштабними економічними реформами. В таких країнах впровадження недержавних пенсійних систем є ключовим для зміцнення соціального захисту та зменшення навантаження на державний бюджет [93].

Актуальними стають вимоги європейського законодавства – *acquis communautaire* – у сфері фінансових послуг. Україна зобов'язана гармонізувати своє законодавство із законодавством ЄС, транспонувавши та впровадивши законодавство ЄС у свою внутрішню правову систему. Отримання Україною в 2022 році статусу кандидата на вступ до ЄС та офіційне оголошення у червні 2024 року початку переговорів про вступ актуалізують процес імплементації актів права ЄС.

Стосовно установ накопичувального пенсійного забезпечення таким актом є Директива ЄС 2016/2341 про діяльність установ професійного пенсійного забезпечення та нагляд за ними, яка визначає правила створення та функціонування цих установ, вимоги до управління ними, обов'язки щодо забезпечення інформацією учасників, повноваження компетентних органів щодо пруденційного нагляду, тощо; та Директива 2014/50/ЄС про мінімальні вимоги для підвищення мобільності працівників між державами-членами шляхом покращення набуття і збереження прав на додаткову пенсію, положення якої покликані забезпечити більше збереження прав учасникам професійних пенсійних схем.

Передові практики впровадження недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) базуються на міжнародному досвіді і включають інноваційні підходи, які сприяють стабільному розвитку пенсійної системи, захисту прав учасників та залученню нових інвесторів.

Розглянемо більш детально передові організаційні моделі та практики впровадження недержавного пенсійного забезпечення у світі.

Організаційні моделі установ пенсійного забезпечення в окремих країнах ЄС (Нова Європа):

1. Болгарія.

- Базовий законодавчий акт: Кодекс соціального страхування.
- Організаційна модель:

Пенсійна установа (Пенсійне страхове товариство) + Пенсійний фонд

Пенсійна установа – це Пенсійне страхове товариство є ліцензованим акціонерним товариством.

Пенсійне страхове товариство може створити та управляти одним Фондом додаткового добровільного пенсійного страхування, одним Фондом додаткового добровільного пенсійного страхування за професійними схемами та одним добровільним пенсійним Фондом РЕРР.

Пенсійний фонд – це фонди додаткового добровільного пенсійного страхування є окремими юридичними особами.

2. Хорватія.

- Базовий законодавчий акт: Закон про добровільні пенсійні фонди.
- Організаційна модель:

Пенсійна установа (Пенсійне страхове товариство) + Пенсійний фонд

Пенсійна установа (Пенсійне страхове товариство) – це товариство з обмеженою відповідальністю або акціонерне товариство.

Діяльність Пенсійного товариства полягає в створенні та управлінні Добровільними пенсійними фондами. Управління включає управління активами фонду та здійснення адміністративної діяльності (бухгалтерія,

персоніфікований облік, діловодство, маркетинг тощо). Пенсійне товариство не може здійснювати жодної іншої діяльності.

Пенсійний фонд – це окремий актив без статусу юридичної особи, створений та керований Пенсійним товариством від свого імені та за спільний рахунок учасників фонду, права та обов'язки якого регулюються пенсійною схемою. Фонд може бути відкритим (не-професійним) і закритим (професійним).

3. Чехія.

– Базові законодавчі акти: Закон про діяльність установ професійного пенсійного страхування та Закон про додаткові пенсійні накопичення.

– Організаційна модель:

Пенсійна установа (Пенсійне страхове товариство) + Пенсійний фонд (Фонд учасників)

Пенсійна установа – це акціонерне товариство, діяльністю якого є збір внесків учасників, роботодавців та державних внесків з метою їх розміщення у Фондах учасників, управління активами та виплати додаткових пенсійних накопичень.

Пенсійний фонд (Фонд учасників) – це сукупність активів, що належать усім учасникам та іншим особам, яким передано право виплати коштів учасника, пропорційно до кількості пенсійних одиниць.

Фонд учасників не має статусу юридичної особи.

4. Естонія.

– Базовий законодавчий акт: Закон про інвестиційні фонди

– Організаційна модель:

Пенсійна установа (Керуючий фондом) + Пенсійний фонд

Пенсійна установа (Керуючий фондом) – це компанія, основною та постійною діяльністю якої є управління одним або кількома фондами (тобто, це аналог компанії з управління активами в термінології українського законодавства). Керуючий фондом може управляти будь-яким фондом,

включаючи фонд, сформований або заснований відповідно до законодавства іноземної держави. Керуючий фондом створюється у формі товариства. Ліцензія Керуючому фондом надає одне або декілька прав (сфера дії ліцензії), що може включати діяльність керуючого: (I) UCITS; (II) альтернативним фондом; (III) обов'язковим пенсійним фондом; (IV) добровільним пенсійним фондом; (V) малим фондом; та (VI) надання інвестиційних послуг, допоміжних інвестиційних послуг та інших послуг.

Пенсійний фонд – це пул активів, який управляється Керуючим фондом від свого імені.

Добровільний Пенсійний фонд може бути Пенсійним фондом роботодавця.

5. Угорщина.

– Базові законодавчі акти: Закон про професійні пенсії та їхні установи та Закон про приватні пенсії та приватні пенсійні фонди

– Організаційна модель приватного пенсійного забезпечення визначається Законом про приватні пенсії та приватні пенсійні фонди. Організаційна модель: Пенсійний фонд+Приватний Пенсійний фонд+Закритий Пенсійний фонд

Пенсійний фонд – юридична особа, що має мінімальний гарантійний капітал, усі рівні власних органів управління та самостійно здійснює управління пенсійними накопиченнями.

Приватний Пенсійний фонд – юридична особа, що має такі органи: (I) загальні збори (вищий орган), (II) рада директорів (орган управління), (III) аудиторський комітет та експертні комітети. Рада директорів призначає Виконавчого директора Пенсійного фонду.

Загальні збори є органом, в якому беруть участь, прямо або опосередковано, всі учасники Пенсійного фонду за принципом «один учасник – один голос».

Закритий Пенсійний фонд (установа професійного пенсійного забезпечення) може бути створений одним або кількома роботодавцями та

професійними організаціями, які представляють інтереси працівників і роботодавців, окремо або спільно. Відкритий Пенсійний фонд (установа непрофесійного пенсійного забезпечення) може бути створений ініціативною групою, за умови, що кількість учасників такого Пенсійного фонду складатиме не менше 2000 осіб.

6. Латвія.

- Базовий законодавчий акт: Закон про приватні пенсійні фонди
- Організаційна модель:

Пенсійний фонд+ Приватний Пенсійний фонд

Пенсійний фонд – це юридична особа, що має мінімальний гарантійний капітал, усі рівні власних органів управління та самостійно здійснює управління пенсійними накопиченнями.

Приватний Пенсійний фонд – пенсійний фонд, що є господарським товариством.

Пенсійний фонд може бути закритим або відкритим. Акціонерами/учасниками закритого Пенсійного фонду можуть бути лише роботодавці. Акціонерами/учасниками відкритого Пенсійного фонду можуть бути лише певні фінансові установи.

Система управління Пенсійного фонду визначається/регулюється Комерційним законом. Структура управління закритого Пенсійного фонду може бути одно- або дворівневою, структура управління відкритого Пенсійного фонду повинна бути лише дворівневою.

7. Литва.

- Базові законодавчі акти: Закон про професійні пенсійні накопичення та Закон про додаткове добровільне пенсійне накопичення
- Організаційна модель:

Пенсійна установа (Компанія з управління пенсійними фондами / Професійна пенсійна асоціація) + Пенсійний фонд

Професійна пенсійна асоціація – асоціація, що об'єднує роботодавців і працівників, яка створюється окремо від роботодавця, накопичує і виплачує пенсійні виплати учасникам професійних пенсійних фондів, що їй належать.

Непрофесійні пенсійні установи.

Компанія з управління пенсійними фондами – компанія, яка має ліцензію на здійснення діяльності з накопичення пенсійних коштів. Відповідну ліцензію може отримати лише спеціалізована Компанія з управління пенсійними фондами (ТОВ/АТ) або КУА, яка має ліцензію на управління інвестиційними фондами та інвестиційними компаніями зі змінним капіталом.

Пенсійний фонд є пенсійними активами (не є юридичною особою), що належать учасникам, які добровільно накопичують пенсії та сплачують пенсійні внески до Пенсійного фонду на праві спільної часткової власності.

Професійний Пенсійний фонд створюється Професійною пенсійною асоціацією.

Непрофесійний Пенсійний фонд створюється Компанією з управління пенсійними фондами (ліцензіатом).

8. Польща.

– Базовий законодавчий акт: Закон про організацію та функціонування пенсійних фондів

– Організаційна модель:

Пенсійна установа (Пенсійне товариство)+Пенсійний фонд

Пенсійне товариство – акціонерне товариство, єдиною метою діяльності якого є створення та управління Пенсійними фондами. Тільки Пенсійне товариство має право проводити діяльність зі створення та управління Пенсійними фондами.

Пенсійні товариства поділяються на Професійні пенсійні товариства та Загальні пенсійні товариства.

Професійне пенсійне товариство може створити та управляти лише одним Професійним пенсійним фондом, а Загальне пенсійне товариство – лише одним Добровільним пенсійним фондом.

Пенсійний фонд – юридична особа, предметом діяльності якої є накопичення пенсійних коштів та їх інвестування з метою виплати пенсій учасникам Пенсійного фонду після досягнення ними пенсійного віку.

Органом Пенсійного фонду є Пенсійне товариство.

9. Румунія.

– Базові законодавчі акти: Закон про професійні пенсії та Закон про добровільні пенсії

– Організаційна модель:

Пенсійна установа (Адміністратор) + Пенсійний фонд

Адміністратор професійного пенсійного фонду – Пенсійне товариство, створене з метою управління Професійними пенсійними фондами, а також Пенсійне товариство, яка управляє Приватним пенсійним фондом та/або Добровільними пенсійними фондами, Компанія з управління інвестиціями або Страхова компанія зі страхування життя.

Адміністратор добровільного пенсійного фонду – Пенсійне товариство, Компанія з управління інвестиціями або Страхова компанія зі страхування життя.

Пенсійне товариство – акціонерне товариство, виключним предметом діяльності якого є збір, адміністрування, інвестування активів та здійснення виплат приватних пенсій.

Пенсійний фонд – фонд, створений відповідно до договору цивільного партнерства. Пенсійний фонд не має статусу юридичної особи.

Договір управління Професійним пенсійним фондом укладається роботодавцем з Адміністратором.

10. Словаччина.

– Базовий законодавчий акт: Закон про додаткові пенсійні накопичення та внесення змін до деяких законів

– Організаційна модель:

Пенсійна установа (Пенсійне товариство) + Пенсійний фонд (pension fund)

Пенсійне товариство – акціонерне товариство, виключною діяльністю якого є створення та управління Пенсійними фондами з метою здійснення додаткових пенсійних заощаджень.

Пенсійний фонд – фонд, який створює та яким управляє Пенсійне товариство, при цьому Пенсійне товариство створює та управляє принаймні одним накопичувальним Пенсійним фондом та одним Пенсійним фондом для виплат.

Пенсійний фонд не має статусу юридичної особи, його активи не є частиною активів Пенсійного товариства.

11. Словенія.

– Базовий законодавчий акт: Закон про пенсійне страхування та страхування на випадок інвалідності

– Організаційна модель:

Пенсійна установа (Керуючий пенсійним фондом) + Пенсійний фонд

Керуючий пенсійним фондом: Пенсійного товариства створювати й управляти Пенсійними фондами можуть Страхова компанія, яка має дозвіл на здійснення діяльності у групі страхування життя, та Банк, який має дозвіл на здійснення діяльності з управління пенсійними фондами.

Пенсійне товариство – це фінансова компанія (акціонерне товариство).

Пенсійне товариство не може здійснювати жодної іншої діяльності, окрім діяльності з управління Пенсійними фондами та виплати пенсійних анuitетів.

Пенсійний фонд – кошти, отримані від діяльності з додаткового страхування.

Пенсійний фонд може бути створений як Взаємний пенсійний фонд або Парасольковий пенсійний фонд.

Взаємний (/пайовий) пенсійний фонд – це активи, окремі від активів Керуючого пенсійним фондом, які формуються за рахунок страхових внесків та від управління ними.

Парасольковий пенсійний фонд – це взаємний пенсійний фонд, що складається з трьох субфондів. Субфонди Парасолькового пенсійного фонду відрізняються один від одного інвестиційною політикою та цільовою групою вкладників, для яких вони призначені (по суті – це Пенсійний фонд життєвого циклу).

В дев'яти із одинадцяти країн Нової Європи, які є членами ЄС, застосовується організаційна модель, яка передбачає поєднання Пенсійної установи (pension entity) та Пенсійного фонду (pension fund), як двох окремих організаційних утворень (Болгарія, Хорватія, Чехія, Естонія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія). В цій моделі Пенсійна установа здійснює управління Пенсійним фондом, як сукупністю активів, і представляє його у відносинах з учасниками та іншими третіми особами.

Ще в двох країнах (Угорщина, Латвія) застосовується організаційна модель, в якій Пенсійний фонд є самодостатнім суб'єктом, що має власні органи корпоративного управління, включаючи операційний рівень, та самостійно здійснює управління пенсійними накопиченнями.

Модель Пенсійна установа + Пенсійний фонд.

В окремих країнах управління Пенсійним фондом може бути дозволено лише/виключно вузькоспеціалізованій Пенсійній установі (умовно: Пенсійному товариству), яка не може поєднувати таку діяльність із будь-якою іншою діяльністю (Болгарія, Чехія, Польща, Словаччина). В інших країнах до управління Пенсійними фондами допускаються, крім вузькоспеціалізованих Пенсійних установ, інші види фінансових установ, такі як страхові компанії (Румунія, Словенія), КУА (Хорватія, Литва, Румунія,) та банки (Словенія). В Естонії лише КУА здійснюють діяльність у якості Пенсійних установ. Попри ці відмінності, Пенсійні установи у всіх згаданих країнах повинні мати достатні власні кошти (у формі власного капіталу та/або технічних резервів) та

відповідну систему корпоративного управління, що передбачає кінцеву/остаточну відповідальність керівництва Пенсійної установи, належну систему внутрішнього контролю і ключові функції.

Пенсійним установам може бути дозволено створювати лише один Пенсійний фонд одного виду (Болгарія, Польща) або сукупність Пенсійних фондів одного виду та/або різних видів (Хорватія, Чехія, Естонія, Литва, Румунія, Словаччина, Словенія). В Чехії та Словаччині закони зобов'язують Пенсійні установи додатково створювати окремі консервативні Пенсійні фонди.

Пенсійні фонди можуть мати статус юридичної особи (Болгарія, Польща), або не мати такого статусу (Хорватія, Чехія, Естонія, Литва, Румунія, Словаччина, Словенія). Незважаючи на те, що у більшості юрисдикцій Пенсійні фонди не мають статусу юридичної особи, в окремих юрисдикціях професійні та навіть непрофесійні Пенсійні фонди наділяються обмеженою правоздатністю.

Модель Пенсійний фонд, що самостійно здійснює управління пенсійними накопиченнями.

В Угорщині професійний Пенсійний фонд може бути створений лише роботодавцями та/або представниками працівників, непрофесійний Пенсійний фонд – лише за низовою ініціативою потенційних учасників (їх кількість повинна бути не менше 2000 осіб). Збори учасників Пенсійного фонду, які є його вищим органом, діють за принципом «один учасник – один голос». Збори обирають наглядовий орган Пенсійного фонду, а наглядовий орган – призначає Виконавчого директора. Таким чином, повністю формується уся вертикаль корпоративного управління Пенсійного фонду, яка фінансується за рахунок пенсійних активів.

В Латвії професійний Пенсійний фонд може бути створений лише роботодавцями-спонсорами пенсійного плану, непрофесійний Пенсійний фонд – лише певними видами фінансових установ (кредитними, страховими, КУА). Пенсійні фонди створюються як господарські товариства відповідно до

загальних правил, визначених локальним Комерційним законом. Відтак структура корпоративного управління Пенсійних фондів повинна відповідати усім вимогам, які встановлені для інших господарських товариств. В професійному Пенсійному фонді допускається одно або дворівнева структура управління, в непрофесійному Пенсійному фонді – лише дворівнева. Діяльність органів управління професійного Пенсійного фонду фінансується в основному за рахунок роботодавця-спонсора, непрофесійного Пенсійного фонду – за рахунок пенсійних активів.

В обох країнах, які використовують організаційну модель, за якої Пенсійний фонд самостійно здійснює управління пенсійними накопиченнями, такі Пенсійні фонди повинні мати достатні власні кошти (у формі власного капіталу та/або технічних резервів) та відповідну систему корпоративного управління, що передбачає кінцеву/остаточну відповідальність керівництва, належну систему внутрішнього контролю і ключові функції.

Згідно з дослідженням Mercer та CFA Institute, найуспішніші пенсійні системи функціонують у таких країнах, як: Нідерланди, Данія, Австралія, Швеція, Норвегія, Швейцарія та Німеччина (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Частка громадян, що роблять добровільні пенсійні накопичення у
провідних країнах

Країна	Частка громадян, що роблять добровільні накопичення (%)
Нідерланди	28%
Німеччина	56%
Швеція	36%
Данія	22%
Норвегія	22%
Австралія	20%

Джерело: складено на основі [94].

Аналітики Mercer зазначають, що жодна з успішних пенсійних систем не змогла б досягти високої ефективності, якщо б використовувала тільки один рівень [95].

У світі існує кілька основних моделей пенсійного забезпечення, які можна поділити на солідарні, накопичувальні та змішані системи. Основні моделі пенсійного забезпечення узагальнено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Основні моделі пенсійного забезпечення у провідних країнах світу

Модель пенсійного забезпечення	Країни	Опис системи
Солідарна система	Швеція, Польща, Китай, Туреччина	Пенсійні виплати фінансуються за рахунок поточних внесків працюючих. Величина пенсії залежить від трудового стажу та розміру внесків.
Накопичувальна система	Велика Британія, Німеччина, США, Чилі, Аргентина	Працівники накопичують кошти на індивідуальних пенсійних рахунках. Часто передбачені обов'язкові внески до приватних пенсійних фондів.
Змішана система	Швеція, Польща, Німеччина, Нідерланди	Поєднання солідарної та накопичувальної систем. Частина доходів йде до приватних пенсійних фондів, а інша частина – до державних фондів, що гарантують пенсії.

Джерело: складено на основі [96].

У Швеції відраховують 16% на солідарний рівень і 2,5% на приватний пенсійний рахунок. Держава також надає гарантовану пенсію для громадян з низькими доходами.

У Німеччині та Нідерландах існують обов'язкові пенсійні внески та корпоративні пенсії. Роботодавці забезпечують виплати своїм колишнім працівникам.

У США 15,3% доходів працівника спрямовують на обов'язкові пенсійні внески, з можливістю участі в добровільних приватних пенсійних планах.

Чилі і Аргентина використовують накопичувальні системи, де працівники сплачують внески на приватні рахунки.

Оскільки актуальним для України стає імплементація кращих практик недержавного пенсійного забезпечення, розглянемо більш детально передові практики впровадження недержавного пенсійного забезпечення у провідних країнах світу.

Автоматичне залучення учасників до недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) через систему auto-enrollment є одним з ключових інструментів для розширення участі в пенсійних фондах, що особливо важливо для країн з трансформаційною економікою, таких як Україна. Автоматичне залучення забезпечує зменшення бар'єрів для участі громадян у пенсійних накопиченнях, підвищення їх фінансової відповідальності та створення умов для збільшення обсягів пенсійних внесків, що в перспективі може покращити рівень забезпечення на пенсії.

Auto-enrollment передбачає автоматичну реєстрацію працівників у пенсійних фондах з правом добровільної відмови. Тобто працівники автоматично починають робити пенсійні внески з власних доходів у вигляді певного відсотку, що встановлений за замовчуванням. Якщо працівник не бажає брати участь у системі НПЗ, він має можливість відмовитися від внесків, але ця відмова повинна бути обґрунтована (внески до пенсійного фонду продовжать здійснюватися автоматично). Такий підхід мінімізує "пасивну відмову" від пенсійних накопичень, що є важливою проблемою для України.

Досвід Великобританії щодо впровадження системи auto-enrollment є одним з найуспішніших прикладів пенсійної реформи у світі. Британський уряд впровадив цю систему для збільшення рівня участі громадян у пенсійних фондах. Дана реформа була обґрунтована необхідністю впровадження через низький рівень добровільної участі у пенсійних схемах, особливо серед працівників з низькими доходами та працівників неформального сектору.

Суть системи полягає в тому, що всі працівники, які відповідають певним критеріям, автоматично стають учасниками пенсійної програми, яку забезпечує їхній роботодавець. Внески починаються з невеликих відсотків, і поступово збільшуються до встановленого рівня.

На початковому етапі реалізації системи рівень мінімальних внесків був досить низьким, щоб не створювати фінансового тягаря для працівників. Згодом мінімальні внески з боку працівників, роботодавців та держави поступово зростали, забезпечуючи більше заощаджень для майбутніх пенсій [97].

Автоматична пенсійна схема у Великобританії забезпечує працівникам простий доступ до пенсійного плану на робочому місці.

Реалізація цієї схеми відбувалася поетапно з 2012 до 2018 року: спочатку її впроваджували серед великих роботодавців, потім серед середніх і малих. З 2018 року всі роботодавці Великобританії зобов'язані за законом автоматично реєструвати працівників, які відповідають критеріям, у пенсійній схемі.

Британський уряд встановив нижні та верхні межі кваліфікованого доходу працівників для розрахунку пенсійних внесків: від 6 240,00 до 50 270,00 фунтів стерлінгів на рік (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Категорії працівників для участі в пенсійній схемі Великобританії

Категорія працівників	Вік	Річний дохід (фунтів стерлінгів)	Участь у пенсійній схемі
Працівники, що мають право на пільги	16–74	< 6 240,00	Не підлягають автоматичному залученню
Працівники, що підлягають участі	22–пенсійний вік (66 років)	> 10 000,00	Автоматична реєстрація
Працівники без автоматичного права на участь	16–74	6 240,00 – 10 000,00 або 16-21, старші 66 років	Добровільна участь

Джерело: складено на основі [55].

Роботодавці повинні визначити, до якої категорії належить кожен працівник, і вирішити, чи має він право на автоматичне зарахування до пенсійної схеми на робочому місці.

Одним з основних результатів впровадження системи auto-enrollment є зростання кількості учасників пенсійних фондів. У Великій Британії за перші три роки впровадження системи, кількість учасників збільшилася на 45%, що можна порівняти з ініціативами у США, де система auto-enrollment в пенсійні плани 401(k) також показала значні результати.

Завдяки auto-enrollment значно зросли обсяги внесків, оскільки більше працівників роблять регулярні пенсійні відрахування. В результаті, загальні накопичення в пенсійних фондах Великобританії зросли з 2012 року більш ніж на 30%, що підвищило стабільність і фінансові можливості пенсійної системи.

Проблеми впровадження даної системи в Україні:

- громадяни можуть скептично ставитися до нової системи через попередній досвід з фінансовими кризами та шахрайськими схемами;
- впровадження такої системи потребує деталізації законів та нормативних актів, що будуть регулювати діяльність недержавних пенсійних фондів і гарантуватимуть захист інтересів учасників.

Для моделювання можливого економічного ефекту від впровадження системи auto-enrollment в Україні можна оцінити кілька ключових чинників:

- аналогічно досвіду Великобританії, кількість учасників пенсійних програм в Україні може зрости на 5-10% щорічно завдяки автоматичній реєстрації;
- залучення більшої кількості працівників до пенсійних схем може надати щорічне зростання внесків на 10-15%;
- зниження державних витрат на пенсійне забезпечення завдяки успішному функціонуванню накопичувальних фондів;
- збільшення інвестиційних портфельів пенсійних фондів може сприяти економічному зростанню, інвестиціям у національну економіку та розвиток фінансового ринку.

Для оцінки можливого економічного ефекту від впровадження системи auto-enrollment в Україні, зробимо припущення та розрахунки на основі річного збільшення кількості учасників пенсійних фондів та їхніх внесків.

Вихідні дані:

1. Кількість працівників в Україні, залучені автоматично: 1 млн осіб.
2. Середня зарплата (2024 рік): 15 000,00 грн на місяць.
3. Частка працівників, які роблять пенсійні накопичення (без auto-enrollment) 10% від загальної кількості працівників. Кількість учасників пенсійних накопичень (до auto-enrollment): 100 000 осіб.
4. Щомісячний внесок до пенсійного фонду: 22% від зарплати.
 - щомісячний внесок: $15\,000,00 \text{ грн} * 22\% = 3\,300,00 \text{ грн}$.
 - річний внесок на одного працівника: $3\,300,00 \text{ грн} * 12 = 39\,600,00 \text{ грн}$.

Отже, до впровадження auto-enrollment:

- кількість учасників: 100 000 осіб.
- загальні щорічні внески: $100\,000 \text{ осіб} * 39\,600,00 \text{ грн} = 3,96 \text{ млрд грн}$.

Оцінка річного приросту учасників, а також прогнозоване збільшення загальних внесків до пенсійного фонду протягом п'яти років (табл. 3.4).

Річний приріст учасників внаслідок впровадження auto-enrollment можна оцінити у 5%.

Таблиця 3.4

Річний приріст учасників внаслідок впровадження auto-enrollment

Рік	Кількість учасників (тис. осіб)	Річний внесок на людину (грн)	Загальні річні внески
			(млрд грн)
1	105,000	39600,00	4,16
2	110,250	39600,00	4,37
3	115,763	39600,00	4,58
4	121,551	39600,00	4,81
5	127,628	39600,00	5,05

Джерело: складено автором.

Таким чином, кількість працівників, що роблять пенсійні накопичення, збільшиться з 100 000 до 127 630 осіб за п'ять років. Загальні річні внески зростуть з 3,96 млрд грн до 5,05 млрд грн, що збільшить інвестиційний потенціал пенсійної системи.

Впровадження auto-enrollment також має враховувати потенційні ризики:

- неправильне управління активами може призвести до недостатньої доходності;
- невдоволення через відсутність можливості вибору може знизити рівень участі.

Мінімізація даних ризиків потребує:

- мультипрофільні інвестиційні опції для учасників з різними рівнями ризику;
- запровадження системи консультацій, щодо інформування учасників про переваги різних пенсійних планів.

Інвестиційні опції з керуванням ризиками є однією з ключових практик, що спрямовані на підвищення ефективності НПЗ, особливо у країнах з трансформаційними економіками, таких як Україна. Важливість даного підходу полягає у тому, що він надає учасникам можливість оптимізувати свої пенсійні накопичення залежно від їхніх індивідуальних потреб, віку та фінансових можливостей. Гнучкість інвестиційних опцій дозволяє учасникам збалансувати потенційну доходність і ризики відповідно до їхнього ставлення до ризику, що є особливо важливим на етапі активного трудового життя і у передпенсійний період.

У Чилі, яка є одним з лідерів у сфері пенсійної реформи, пенсійні фонди пропонують учасникам вибір між п'ятьма різними типами інвестиційних портфельів. Кожен портфель має свій рівень ризику, що дозволяє учасникам налаштувати свої інвестиції відповідно до своїх фінансових цілей (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Інвестиційні портфелі пенсійних фондів залежно від рівня ризику та
цільової групи

Портфель	Рівень ризику	Основні інвестиційні інструменти	Цільова група
Портфель А	Високий ризик	Акції, корпоративні облігації	Молоді учасники, готові до високих ризиків
Портфель В	Середній ризик	Змішаний портфель (акції, облігації, нерухомість)	Учасники середнього віку
Портфель С	Помірний ризик	Державні облігації, корпоративні облігації	Учасники передпенсійного віку
Портфель D	Низький ризик	Державні облігації, грошові кошти	Учасники старшого віку
Портфель Е	Мінімальний ризик	Грошові кошти, банківські депозити	Учасники перед пенсією, що не готові до ризику

Джерело: складено на основі [97].

Для молодих учасників (портфель А) характерний високий ризик через інвестування в акції та корпоративні облігації, що дозволяє отримувати вищу доходність.

Учасникам середнього віку підходить змішаний портфель (портфель В) із середнім рівнем ризику, що забезпечує баланс між доходністю та безпекою активів.

Для учасників передпенсійного віку (портфель С) важливо знизити ризики, тому інвестиції фокусуються на державних та корпоративних облігаціях.

Учасники старшого віку (портфель D) обирають портфелі з низьким рівнем ризику, з акцентом на державних облігаціях та грошових коштах.

Найменш ризикові активи, як-от банківські депозити та грошові кошти (портфель Е), є оптимальними для тих, хто наближається до пенсійного віку і прагне уникнути будь-яких ринкових змін.

Структура портфелів пенсійних фондів дозволяє забезпечити оптимальне управління ризиками та доходністю, орієнтуючись на індивідуальні потреби та вік учасників.

Пенсійна реформа в Чилі була впроваджена у 1981 р. та стала однією з перших систем повного переходу на накопичувальні пенсії. Працівники зобов'язані робити внески до приватних пенсійних фондів, які інвестують ці кошти. Внески складають 10% від заробітку.

В останні роки виникли серйозні проблем, через те, що більшість пенсіонерів отримують виплати нижчі за мінімальну зарплату, що викликало занепокоєння і критику, тому були впроваджені реформи, які включають дозвіл на часткове вилучення пенсійних накопичень під час кризи.

В Україні також можна створити інвестиційні портфелі з різними рівнями ризику, орієнтовані на різні вікові групи учасників. Основним критерієм вибору інвестиційного портфеля мають стати індивідуальні переваги учасників до ризику, що залежить від віку, рівня доходу та близькості до пенсійного віку.

Пропоновані інвестиційні портфелі для України надані в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Пропоновані інвестиційні портфелі для України

Портфель	Рівень ризику	Основні інструменти	Рекомендовані учасники
Ризикований	Високий	Акції, облігації високого доходу	Молоді учасники (20-40 років)
Збалансований	Середній	Змішаний портфель (акції, облігації, нерухомість)	Учасники середнього віку (40-50 років)
Консервативний	Низький	Державні облігації, корпоративні облігації	Учасники передпенсійного віку (50-60 років)
Захисний	Мінімальний	Грошові кошти, банківські депозити	Учасники старшого віку (60+ років)

Джерело: складено автором.

Для оцінки економічного ефекту від впровадження гнучких інвестиційних опцій в Україні можна провести моделювання на основі середньорічної доходності різних портфелів (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Економічний ефект від впровадження гнучких інвестиційних портфелів

Портфель	Середньорічна доходність (%)	Середній річний внесок (грн)	Прогнозований капітал за 20 років (грн)
Ризикований	10	39600,00	687 299,99
Збалансований	7	39600,00	1 623 421,50
Консервативний	5	39600,00	1 309 411,78
Захисний	3	39600,00	1 064 066,83

Джерело: складено автором.

Таким чином, учасники, які обирають більш ризиковані портфелі на ранньому етапі трудової діяльності, можуть накопичити більше коштів до пенсійного віку. Вибір більш консервативних портфелів на останніх етапах дозволяє мінімізувати втрати і зберегти накопичений капітал.

Переваги даного методу:

- кожен учасник може вибрати портфель, що відповідає його фінансовій ситуації;
- можливість зміни інвестиційного портфеля залежно від зміни фінансових цілей або стану ринку;
- учасники старшого віку можуть мінімізувати ризики.

Ризики даного методу:

- недостатня дохідність деяких портфелів, що впливає на розмір майбутніх пенсійних виплат;
- інвестори, що обирають ризиковані портфелі, можуть зазнати значних втрат у разі кризи на ринку.

Розвиток таких методів є важливим кроком для підвищення ефективності пенсійних накопичень і може сприяти залученню нових учасників до системи НПФ в Україні.

У 1999 р. Швеція реформувала свою пенсійну систему, створивши трирівневу модель (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Трирівнева пенсійна система Швеції

Рівень	Характеристика	Внески
Перший рівень – розподільна система	Внески (16% від зарплати) йдуть на умовні накопичення, які індексуються відповідно до зростання зарплати та демографії. Пенсія базується на цих накопиченнях і тривалості життя.	16% від зарплати
Другий рівень – накопичувальна система	2,5% від зарплати спрямовується на індивідуальні пенсійні рахунки у вибраному працівником пенсійному фонді.	2,5% від зарплати
Третій рівень – добровільне пенсійне забезпечення	Професійні пенсійні схеми, регульовані колективними договорами між роботодавцями і працівниками, охоплюють 90% працівників.	Добровільні внески (залежно від договору)

Джерело: складено на основі [98].

Шведська трирівнева пенсійна система, забезпечує комплексний підхід до пенсійного забезпечення, поєднуючи розподільний рівень, накопичувальну систему та добровільне пенсійне забезпечення. Перший рівень покриває основні пенсійні зобов'язання, другий дозволяє індивідуальні накопичення, а третій рівень, завдяки професійним пенсійним схемам, надає працівникам додаткові можливості для забезпечення гідної пенсії. Такий підхід сприяє фінансовій стабільності пенсіонерів і забезпечує гнучкість та адаптацію до потреб працівників.

Переваги шведської системи:

- кожен учасник має доступ до всієї інформації про свої накопичення, що сприяє підвищенню довіри до пенсійної системи;
- можливість вносити зміни в інвестиційну стратегію дозволяє учасникам адаптувати свої накопичення до зміни економічних умов;
- використання даних про учасника для надання індивідуальних рекомендацій допомагає вибирати оптимальні інвестиційні рішення.

Ще однією практикою впровадження недержавного пенсійного забезпечення – є державна підтримка та податкові пільги. У багатьох країнах світу саме за рахунок податкових стимулів для роботодавців та громадян вдалося створити ефективні системи пенсійних накопичень, що забезпечують стабільний дохід у старості. В Україні також існує потреба у впровадженні більш дієвих податкових стимулів.

У США, наприклад, програма 401(k) дає можливість компаніям надавати своїм працівникам пенсійні плани з податковими пільгами. Кошти, які компанія витрачає на внески до пенсійного фонду за своїх працівників, можуть вважатися валовими витратами, що зменшує її податкові зобов'язання. Подібні податкові пільги також надаються і для працівників, що стимулює їх до участі в пенсійних програмах.

Пенсійна структура США надана в табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Структура пенсійної системи США

Рівень пенсійної системи	Опис	Джерело фінансування	Умови отримання пенсії
Державна пенсія (Social Security)	Основна державна програма для пенсіонерів.	Податки на заробітну плату (FICA). Працівники та роботодавці роблять внески.	Пенсійний вік: 66-67 років, розмір пенсії залежить від років роботи та заробітної плати.
Корпоративні пенсійні плани (401(k) та подібні програми)	Внески інвестуються для збільшення майбутніх пенсійних виплат.	Внески від працівників і роботодавців, інвестиції на ринку.	Пенсійний вік або вихід на пенсію, різні умови внесків залежно від роботодавця.
Індивідуальні пенсійні рахунки (IRA)	Приватні пенсійні накопичення, що створюються самостійно. Мають різні податкові умови залежно від типу IRA.	Особисті внески працівника.	Виведення коштів при досягненні пенсійного віку або у виняткових ситуаціях.

Джерело: складено на основі [99].

Багаторівнева система дозволяє американцям отримувати гарантоване забезпечення пенсією через державну пенсію, а також накопичувати додаткові кошти через корпоративні та індивідуальні плани, що забезпечує фінансову стабільність.

Основні податкові стимули програми 401(k) в США:

- внески до пенсійного фонду не оподатковуються на момент їх внесення, а лише при виведенні коштів після виходу на пенсію, що дозволяє працівникам відкладати більше коштів.
- компанії, які створюють пенсійні плани, отримують податкові кредити на певні суми, що вони витрачають на адміністрування плану або внески до нього.

Ця модель створює мотивацію для роботодавців вкладати в пенсійні плани своїх працівників, а працівників заохочує до збереження накопичень на старість. З часу впровадження програми 401(k) кількість учасників пенсійних фондів значно зросла, і на сьогодні вона охоплює мільйони працівників.

Україна може запозичити досвід США щодо податкових пільг для НПФ, створивши ефективні стимули як для роботодавців, так і для працівників.

Впровадження податкових пільг може включати [100, с. 300]:

- віднесення внесків до пенсійних фондів на валові витрати, що дозволить зменшити податкове навантаження на бізнес;
- податкові кредити для малих і середніх підприємств, які створюють корпоративні пенсійні фонди;
- відстрочка сплати податків на внески до пенсійних фондів до моменту виведення коштів на пенсії;
- податкові пільги на пенсійні внески для окремих груп населення, таких як молоді працівники чи працівники з низькими доходами, що стимулюватиме їх до участі в НПФ.

Запровадження податкових пільг для учасників і роботодавців в Україні сприятиме прискоренню розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення. Ця модель допоможе зменшити податкове навантаження,

залучити більшу кількість учасників і роботодавців, а також стимулюватиме створення нових корпоративних пенсійних фондів. Економічний ефект від таких податкових пільг може стати суттєвим чинником у розвитку економічного механізму НПЗ в Україні, забезпечуючи стійке зростання пенсійних накопичень і підвищення рівня соціального захисту громадян.

Розмір пенсій у Європі значно перевищує українські пенсійні виплати. Наприклад, у Нідерландах базова пенсія для самотніх осіб у 2022 році становила близько 1334,94 євро на місяць, тоді як у Німеччині середня пенсія в 2023 році складала 1550 євро. Однак, деякі німецькі пенсіонери отримують менше 1200 євро. В Україні середня пенсія у 2024 році становила лише 5385 грн (127 євро). Тобто розмір українських пенсій в 6-10 разів менший, ніж у країнах ЄС, таких як Нідерланди та Німеччина.

Основними чинниками, що впливають на розмір пенсії, як в Європі, так і в Україні, є стаж роботи та рівень заробітної плати, а також система пенсійного забезпечення.

Важливим аспектом, який також відрізняє пенсійні системи Європи від української, є те, що в ЄС більше уваги приділяється професійним пенсійним планам, коли працівники та роботодавці спільно здійснюють внески, що збільшує майбутні виплати [101].

Пенсійна система Нідерландів є одним із найбільш організованих і стабільних механізмів у світі, що складається з трьох основних рівнів, які забезпечують соціальну захищеність та гнучкість для пенсіонерів.

Базова пенсія в Нідерландах, відома як AOW (Algemene Ouderdomswet), забезпечує мінімальний дохід для всіх громадян, які прожили або працювали в країні не менше 50 років до досягнення пенсійного віку. Вік виходу на пенсію у 2024 році – 67 років. Сума пенсії залежить від кількості років проживання в країні і сімейного статусу: самотня особа отримує вищу пенсію, ніж людина, яка живе з партнером.

Якщо громадянин прожив у Нідерландах 30 років, його пенсія становитиме 60% від повної базової пенсії. Ця система має на меті підтримати

громадян, забезпечуючи їм фінансову стабільність, навіть якщо вони не брали участі в інших пенсійних програмах.

Другий рівень є обов'язковим для більшості найманих працівників. Він базується на професійних пенсійних схемах, які організовуються роботодавцями спільно з пенсійними фондами. Працівники і роботодавці роблять спільні внески, що дозволяє накопичувати кошти на професійних пенсійних рахунках. Сума накопичень залежить від заробітної плати та тривалості роботи на певній посаді. Оскільки більшість роботодавців автоматично включають своїх працівників до пенсійних планів, другий рівень є ключовим для забезпечення додаткового доходу під час виходу на пенсію. Фонди, що працюють на другому рівні, часто інвестують накопичені кошти в різні фінансові активи, що дозволяє збільшити загальну суму пенсійних виплат.

Роботодавець і працівник можуть разом відкладати до 20-25% від річної зарплати, що накопичується на пенсійних рахунках. Це дозволяє забезпечити додаткову пенсію понад базову державну пенсію AOW.

Третій рівень системи орієнтований на тих, хто бажає додатково накопичувати кошти для збільшення своєї пенсії. В рамках цього рівня громадяни можуть інвестувати свої заощадження через недержавні пенсійні фонди або страхові компанії. Особливу увагу цей рівень отримує серед самозайнятих громадян, які не підпадають під дію професійних пенсійних схем. Оскільки ця система не є обов'язковою, її ефективність залежить від рівня фінансової грамотності громадян та їхньої готовності планувати своє майбутнє.

Структура пенсійної системи Нідерландів надана в табл. 3.10.

Структура пенсійної системи Нідерландів

Рівень пенсійної системи	Опис
Державна пенсія (AOW)	Базова пенсія для громадян, які проживали в Нідерландах 50 років, після 67 років. Сума залежить від тривалості проживання та наявності партнера.
Професійна пенсійна схема	Компанії зобов'язані пропонувати працівникам пенсійні плани, за які спільно сплачують внески працівники й роботодавці.
Добровільне приватне накопичення	Додаткові заощадження на пенсію через приватні інвестиційні фонди. Працівники можуть самостійно вибирати ці фонди для накопичень.

Джерело: узагальнено на основі [102].

Деякі роботодавці в Нідерландах роблять додаткові внески за своїх працівників у невеликі пенсійні фонди, такі як StiPP, BPL або Flexsecurity. Ці внески можна отримати після двох років роботи в країні, незалежно від віку працівника. Такі фонди є додатковою можливістю для накопичення пенсійних коштів і підтримки фінансової стабільності під час виходу на пенсію, забезпечуючи додатковий дохід до базової пенсії.

Введення обов'язкових пенсійних схем, де роботодавці спільно з працівниками роблять внески, є перспективним кроком для зміцнення пенсійної системи України. Така модель може підвищити фінансову стабільність пенсійного забезпечення та зменшити навантаження на державні ресурси. Обов'язкові внески з боку роботодавців забезпечують більш надійну пенсію для працівників, стимулюючи їх до довгострокових заощаджень. Водночас, це сприятиме розвитку ринку пенсійних фондів, посилюючи конкуренцію та покращуючи якість послуг.

Варто зазначити, що зараз, коли національні ринки можуть бути нестабільними або обмеженими в можливостях для високих інвестиційних доходів, інвестування в міжнародні ринки дозволяє пенсійним фондам мінімізувати ризики та отримувати додаткові можливості для зростання.

У Канаді як державні, так і приватні пенсійні фонди активно інвестують у міжнародні активи, що дозволяє їм не лише диверсифікувати свій портфель, а й отримати доступ до глобальних ринків, що знижує залежність від внутрішньої економіки та коливань національного ринку. Зокрема, пенсійні фонди в Канаді інвестують у нерухомість, інфраструктурні проекти, акції та облігації іноземних компаній.

Завдяки такій стратегії, канадські пенсійні фонди змогли успішно протистояти економічним кризам, забезпечуючи стабільні пенсійні виплати навіть у періоди національних економічних труднощів.

Пенсійна система Канади включає кілька великих пенсійних фондів, які є одними з найбільш успішних та стабільних у світі.

П'ятірка найбільших канадських пенсійних фондів [103]:

1. Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB) – керує активами понад 500 млрд дол. і відповідає за інвестування пенсій канадців, які роблять внески до державного пенсійного плану.

2. Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) – управляє активами для пенсійних фондів провінції Квебек, зокрема для державних працівників. CDPQ є одним із провідних інституційних інвесторів у Канаді.

3. Ontario Teachers' Pension Plan (OTPP) – це найбільший пенсійний фонд Онтаріо. Його активи становлять понад 200 млрд дол. OTPP добре відомий своєю ефективністю у створенні доходів для своїх учасників.

4. OMERS (Ontario Municipal Employees Retirement System) – фонд, що управляє пенсійними активами працівників муніципальних служб Онтаріо. Він здійснює значні інвестиції як на національному, так і на міжнародному ринках.

5. Public Sector Pension Investment Board (PSP Investments) – інвестиційний фонд для державних службовців, військових і членів федеральної поліції. Активи PSP Investments складають приблизно 200 млрд дол., і він активно інвестує у глобальні ринки.

Переваги міжнародних інвестицій для недержавних пенсійних фондів:

1. Інвестування в міжнародні активи дозволяє НПФ значно знизити ризики, пов'язані з економічними коливаннями в межах однієї країни. Диверсифікація інвестиційного портфеля по різних географічних регіонах, галузях та фінансових інструментах дозволяє фондам зменшити залежність від місцевих ринків та уникнути значних втрат у випадку внутрішньої економічної кризи.

2. Міжнародні ринки надають можливості для інвестування в активи з вищою доходністю, порівняно з національними ринками. Ринки, що розвиваються, такі як Китай, Індія, та країни Латинської Америки, можуть пропонувати значні інвестиційні можливості завдяки швидким темпам економічного зростання. Інвестування в такі ринки дозволяє пенсійним фондам збільшувати свої доходи та забезпечувати стабільні пенсійні виплати.

3. Економічна криза, інфляція або девальвація національної валюти можуть негативно впливати на інвестиційні результати національних пенсійних фондів. Міжнародні інвестиції дозволяють НПФ захистити свої активи, зберігаючи пенсійні накопичення у стабільних міжнародних валютах та надійних ринках.

4. Інвестування на міжнародних ринках дозволяє НПФ брати участь в інноваційних секторах економіки, таких як технологічний сектор, медичні інновації, відновлювальна енергетика, що дає можливість отримувати високі доходи від інвестицій у перспективні галузі.

В Україні, як і в багатьох країнах з трансформаційною економікою, існує низка бар'єрів для активного використання міжнародних інвестицій. До них належать регуляторні обмеження, недостатній досвід керування міжнародними активами, валютні ризики та слабка правова інфраструктура для захисту прав інвесторів.

Проте з урахуванням успішного досвіду таких країн, як Канада, Німеччина та Нідерланди, Україна може запозичити їхні передові практики та

впровадити міжнародні інвестиційні можливості для недержавних пенсійних фондів.

Пропозиції для впровадження міжнародних інвестицій в Україні:

1. Необхідно створити прозору правову базу для міжнародних інвестицій НПФ, що дозволить фондам вільно інвестувати за межі України, з урахуванням валютних ризиків та вимог учасників.

2. Інвестиції на міжнародних ринках вимагають глибоких знань та навичок. Тому важливо забезпечити навчання та підвищення кваліфікації менеджерів, які займаються керуванням активами НПФ.

3. Стратегії інвестування повинні враховувати не лише національні, але й міжнародні ринки, що допоможе знизити залежність від внутрішньої економічної ситуації та забезпечити стабільний дохід для учасників НПФ.

4. Важливо забезпечити доступ до інформаційних та інвестиційних даних, які б полегшували інвестування в міжнародні активи, а також створювали можливості для моніторингу та управління міжнародними портфелями.

Ще одним прикладом для порівняння її пенсійна система Казахстану базується на багаторівневому підході, який включає базовий, обов'язковий та добровільний рівні (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Структура пенсійної системи Казахстану.

Рівень пенсійної системи	Опис
Базовий рівень	Державна базова пенсійна виплата з республіканського бюджету. Розмір залежить від стажу участі в системі: від 54% ПМ за стажу менше 10 років до 100% ПМ за стажу 33 роки і більше.
Обов'язковий рівень	Солідарні пенсії для громадян зі стажем до 1998 року та виплати з накопичувального пенсійного фонду за рахунок обов'язкових пенсійних внесків (10% від зарплати).
Добровільний рівень	Пенсійні виплати за рахунок добровільних внесків, що стимулюють особисту відповідальність за пенсійне забезпечення. Внески можуть спрямовуватися до ЕНПФ або інших добровільних пенсійних фондів.

Джерело: узагальнено автором.

Міжнародні інвестиційні можливості для недержавних пенсійних фондів є важливим елементом для забезпечення їхньої стабільності та доходності.

Ця система спрямована на забезпечення соціальної справедливості та фінансової стабільності пенсіонерів, де розмір пенсійних виплат залежить від стажу роботи, суми накопичень і участі в добровільних пенсійних програмах.

В базовому рівні для мінімального стажу (10 років або менше) базова пенсія становить 54% від прожиткового мінімуму (ПМ). За кожний наступний рік додається 2%, і для осіб із 33 роками стажу пенсія становить 100% ПМ. У стаж зараховуються трудові періоди до 1998 року, накопичувальний стаж після цієї дати, а також соціально значущі періоди (догляд за дітьми, особами з інвалідністю тощо).

Пенсії з солідарної системи призначаються для осіб із трудовим стажем до 1998 року, а після цього пенсійні накопичення формуються через щомісячні внески роботодавців (10% від заробітної плати) до накопичувального пенсійного фонду. Право на пенсії виникає при досягненні пенсійного віку (60 років для жінок, 63 роки для чоловіків).

Пенсії індексуються щорічно на рівень інфляції +2%. Виплати з накопичувального пенсійного фонду здійснюються щомісячно, виходячи з розміру індивідуальних накопичень. Пенсійні накопичення успадковуються, і на них поширюється державна гарантія з урахуванням інфляції.

Пенсійна система Казахстану може стати корисною моделлю для України через свою багаторівневу структуру, яка включає державну базову підтримку, обов'язкові накопичувальні внески та добровільні внески. Основні переваги для України полягають у диверсифікації джерел пенсійного доходу, що забезпечує стійкість системи та незалежність від солідарної моделі. Обов'язкові накопичення сприяють фінансовій стабільності пенсіонерів, надаючи можливість забезпечити стабільні виплати за рахунок накопичених коштів, а не лише державних ресурсів.

На даний момент, одним із передових підходів практики впровадження недержавного пенсійного забезпечення – є цифровізація та впровадження

сучасних технологій. Використання цифрових платформ для управління пенсійними накопиченнями дозволяє значно покращити прозорість, зручність, а також взаємодію між учасниками та фондами. У сучасних умовах цифрові рішення відіграють ключову роль у забезпеченні доступності пенсійної інформації та спрощенні процесів прийняття рішень щодо інвестиційних стратегій.

У багатьох країнах світу цифрові додатки для управління пенсійними накопиченнями вже стали стандартом. Вони дозволяють учасникам в будь-який час отримувати доступ до своєї пенсійної інформації, бачити зміни в накопиченнях, вносити корективи в інвестиційні стратегії та отримувати персоналізовані рекомендації.

Цифрові додатки спрощують процес управління пенсійними активами, скорочують кількість адміністративних витрат, а також підвищують залученість учасників у процес планування пенсійного забезпечення. Завдяки цьому громадяни стають більш відповідальними у питаннях накопичень, що, в свою чергу, підвищує довіру до пенсійних фондів [104].

В Україні використання сучасних цифрових технологій у сфері НПЗ може суттєво покращити якість обслуговування учасників фондів. Наразі багато процесів у пенсійних фондах є паперовими або застарілими, що обмежує швидкість прийняття рішень та доступ до інформації.

Цифровізація українських НПФ може включати такі ключові елементи:

- онлайн-платформи для управління пенсійними накопиченнями, що надають учасникам доступ до інформації про баланс, доходність, інвестиційні стратегії та можливість коригування портфеля.
- мобільні додатки, що дозволяють учасникам стежити за своїми пенсійними активами у будь-який час, отримувати сповіщення про зміни в інвестиціях і надходження внесків.
- автоматичні системи персоналізованих рекомендацій, засновані на аналізі інвестиційного профілю, толерантності до ризику, віку та інших чинників.

Використання цифрових технологій в Україні може стати ключовим чинником для розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Це дозволить не лише покращити якість обслуговування, але й підвищити ефективність управління пенсійними активами. Успішна інтеграція цифрових платформ у систему НПФ допоможе вирішити проблему низького рівня довіри населення до фінансових інституцій та збільшить кількість учасників у системі НПФ.

Що ж до останніх реформи пенсійних систем у світі, то є низька сучасних тенденцій, а саме [94]:

1. Пенсійний вік:
 - Естонія підвищила пенсійний вік до 65 років та пов'язала його з тривалістю життя.
 - Словаччина скасувала прив'язку до тривалості життя та збільшила пенсійний вік до 64 років.
 - Італія впровадила "квоту 100", яка дозволяє вихід на пенсію при досягненні комбінації віку та стажу (вік 62, стаж 38 років).
 - Швеція підвищила пенсійний вік до 68 років у 2020 році та до 69 років у 2023 році.
2. Податкові пільги та внески:
 - Угорщина поступово знизила пенсійні внески з 15,75% до 12,29%.
 - Литва перенесла частину внесків на працівників, знизивши ставку для роботодавців із 31% до 1,5%, але підняла внески працівників до 19,5%.
 - Німеччина зафіксувала ставку внесків на рівні 18,6–20% до 2025 року.
 - Австралія та Канада мають найнижчі ставки внесків (нижче 10%).
3. Накопичувальні пенсії:
 - Естонія ввела альтернативу обов'язковим приватним пенсіям – систему балів.
 - Чилі поширила обов'язкові пенсійні внески на самозайнятих осіб.
 - Польща запровадила новий професійний пенсійний план з автоматичним зарахуванням.

Таким чином, впровадження НПЗ в умовах трансформаційної економіки є важливим інструментом для стабілізації пенсійної системи, залучення інвестицій та підвищення соціального захисту населення. У багатьох країнах світу такі системи вже довели свою ефективність, забезпечуючи громадянам додаткові фінансові ресурси для життя після виходу на пенсію. В Україні, де державна пенсійна система перебуває під значним фінансовим тиском, НПЗ може стати важливим компонентом реформування пенсійного забезпечення.

У розвинутих країнах світу, таких як Нідерланди, Канада, США та інші, успішні пенсійні системи базуються на поєднанні солідарних та накопичувальних моделей. Змішана система дозволяє забезпечити надійний соціальний захист і стабільність пенсійних виплат.

Одним із ключових чинників успіху є високий рівень участі громадян у добровільних пенсійних накопиченнях, що досягається за допомогою інноваційних механізмів, таких як *auto-enrollment* (автоматична реєстрація), яка була впроваджена у Великобританії та показала високі результати. Впровадження *auto-enrollment* в Україні може стати важливим інструментом для збільшення кількості учасників пенсійних фондів, підвищення фінансової стабільності системи та зниження державного навантаження на соціальне забезпечення.

Використання гнучких інвестиційних портфелів з різними рівнями ризику дозволить учасникам обирати найбільш оптимальні стратегії залежно від їхнього віку та фінансових цілей. Такий підхід успішно використовується в Чилі та Швеції і може бути адаптований для української пенсійної системи.

Міжнародні інвестиції можуть стати важливим джерелом доходів для НПФ в Україні. Дослідження досвіду Канади і Нідерландів показує, що диверсифікація активів знижує ризики і дозволяє отримувати стабільні прибутки навіть у складні економічні періоди.

Запровадження податкових пільг для учасників та роботодавців стане важливим стимулом для розвитку корпоративних пенсійних планів. Досвід

США з програмою 401(k) показує, що такі стимули є ефективними для збільшення накопичень.

Використання сучасних мобільних додатків для управління пенсійними накопиченнями підвищить зручність і прозорість для учасників системи.

Впровадження передових практик недержавного пенсійного забезпечення в Україні має потенціал значно покращити пенсійну систему країни, підвищити соціальний захист та сприяти економічному розвитку. Проте, для досягнення успіху необхідно забезпечити комплексний підхід до реформ, який включатиме законодавчі зміни, фінансові стимули та впровадження сучасних технологій управління пенсійними активами.

3.2. Методичні підходи до формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні

Формування економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні є складним процесом, який потребує врахування багатьох економічних, соціальних та правових аспектів.

Однією з головних проблем розвитку недержавного пенсійного забезпечення є низький рівень обізнаності населення щодо переваг накопичувальних пенсійних систем, що робить підвищення фінансової грамотності важливим завданням. Для вирішення цієї проблеми слід проводити інформаційні кампанії, які роз'яснюють громадянам важливість пенсійних накопичень і механізми роботи НПФ. Крім того, варто створити зручні онлайн-ресурси, які дозволять громадянам мати постійний доступ до інформації про свої пенсійні накопичення та діяльність фондів, що сприятиме підвищенню довіри до системи [105, с. 199].

Сучасні технології здатні значно покращити управління пенсійними активами та спростити доступ до інформації про пенсійні накопичення. Впровадження цифрових додатків для моніторингу пенсійних внесків і управління рахунками в НПФ дозволить учасникам отримувати актуальні дані

про свої заощадження. Крім того, розробка мобільних додатків надасть можливість контролювати пенсійні накопичення в режимі реального часу, що підвищить залученість громадян [106].

У сучасному світі існує безліч ІТ-компаній, готових створювати доступні та ефективні мобільні рішення для бізнесу. Однією з таких компаній є Devlight – українська ІТ-компанія, яка вже понад 8 років допомагає компаніям ставати лідерами в мобільному просторі, розробляючи інноваційні застосунки [107].

Devlight працює з бізнесами в різних галузях економіки, пропонуючи не лише технічні рішення, а й стратегічний консалтинг для успішної цифрової трансформації. Зі списку клієнтів компанії – провідні бізнеси з "Топ-100 Forbes Україна". За час своєї діяльності компанія успішно реалізувала понад 120 проєктів, які разом набрали понад 35 мільйонів завантажень.

Серед клієнтів Devlight – такі відомі компанії, як Vodafone, Нова Пошта, Sense Bank, Fishka, DOC.UA, OKWINE, Portmone, NOVUS, VARUS, BROCARD, Укрнафта та багато інших [108].

На основі даних щодо розробок Devlight і цінової політики різних компанії можна надати стратегію створення мобільного додатку для контролю споживачем своїх пенсійних внесків у недержавних пенсійних фондах [108, 109, 110, 111, 112, 113].

Перш за все необхідно чітко проаналізувати Фазу Дослідження, яку наведено на рис. 3.1.

Отже, першим етапом є пошук ціннісної пропозиції. Визначення цінності продукту для ринку та шляхів його конкурентоспроможності є ключовим завданням цього етапу.

Даний етап дослідження є фундаментом для подальшої розробки продукту, його позиціонування та маркетингових стратегій.



Рис. 3.1. Алгоритм Фази Дослідження

Джерело: узагальнено автором на основі [108].

Ключові аспекти даного етапу:

1. Огляд ринку. Аналіз ринку пенсійних додатків, що дозволяє визначити основні тенденції, що впливають на ринок, динаміку попиту та пропозиції, а також визначити конкурентоспроможність різних рішень.

Основні моменти:

- сформувати список основних НПФ в Україні;
- визначити нормативно-правову базу, що може вплинути на впровадження продукту в Україні;
- визначити ключові ринкові тенденції та чинники, які впливатимуть на успішність продукту.

2. Дослідження конкурентів. Глибокий аналіз конкурентних рішень, що існують на ринку пенсійних додатків, з метою виявлення їхніх переваг та

недоліків. Важливо оцінити, які саме функціональні та нефункціональні характеристики мають найбільший вплив на користувачів.

Основні моменти:

- визначити функціональні можливості продуктів-конкурентів;
- виявити слабкі сторони конкурентів, що можуть бути використані для покращення власної пропозиції;
- огляд користувацьких відгуків та оцінок продуктів у маркетплейсах (App Store, Google Play).

3. Дизайн карти шляху клієнта. Створення детальної схеми, що описує всі точки взаємодії користувача з продуктом, починаючи від першого знайомства з додатком до регулярного використання його функціоналу.

Основні моменти:

- визначити, як користувачі взаємодіють із додатком на різних етапах його використання;
- визначити критичні моменти, де користувачі можуть втратити інтерес або зіткнутися з труднощами;
- візуалізація карти шляху користувача з використанням інструментів UX-дизайну (наприклад, Figma).

4. Дослідження споживача. Вивчення потреб, очікувань та поведінки потенційних користувачів продукту, що допоможе зрозуміти, що шукають користувачі в даному додатку, які функції для них є критичними, а які вторинними.

Основні моменти:

- оцінити, які функціональні можливості є найбільш важливими для користувачів;
- дослідити, що спонукає користувачів до довготривалого використання додатку;
- проведення онлайн-анкетування для виявлення ключових потреб;
- проведення дискусій з потенційними користувачами для детальнішого аналізу їхніх очікувань.

5. Дизайн ціннісної пропозиції. Формування унікальної ціннісної пропозиції, яка допоможе виділити продукт серед конкурентів, що включає розробку основних повідомлень, що будуть комунікуватися через маркетинг, а також визначення ключових переваг продукту.

Основні моменти:

- визначити, які аспекти продукту є унікальними і мають цінність для користувачів;
- аналіз конкурентного маркетингового підходу.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, надамо дані витрат для вказаного етапу (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Основні витрати на етапі «Пошук ціннісної пропозиції»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Огляд ринку	500	2 000	1 250
Дослідження конкурентів	500	2 500	1 500
Дизайн карти шляху клієнта	1 000	2 000	1 500
Дослідження споживача	500	3 000	1 750
Дизайн ціннісної пропозиції	1 000	3 000	2 000
Загальні витрати	3 500	12 500	8 000

Джерело: узагальнено автором.

Загальні витрати на етап «Пошук ціннісної пропозиції» можуть коливатися від 3 500,00 дол. до 12 500,00 дол., зі середнім показником 8 000,00 дол. Інвестиція в цей етап допомагає глибоко зрозуміти ринкові умови та забезпечує основу для побудови успішного продукту, що відповідає потребам клієнтів та має конкурентні переваги.

Другий етап – це збір та формування вимог. Основна мета цього етапу – визначити чіткі вимоги до продукту як з точки зору бізнесу, так і з точки зору користувачів. Даний процес є важливим для забезпечення відповідності

розробленого продукту потребам ринку та ефективного функціонування у встановлених бізнес-умовах.

Ключові аспекти даного етапу:

1. Беклог продукту – це динамічний список функціональних і нефункціональних вимог до продукту, який регулярно оновлюється відповідно до пріоритетів бізнесу та потреб користувачів. Беклог включає як основні, так і допоміжні функції продукту.

Основні моменти:

- описати всі функціональні вимоги до продукту, що необхідні для його розробки;
- сформулювати технічні характеристики, що відображають потреби бізнесу та користувачів;
- сформувати необхідні інтерфейси для взаємодії з іншими системами або додатками;
- аналіз вимог за допомогою Agile-підходу, створення беклогу на основі ітеративного підходу;
- використання інструментів для управління вимогами, таких як Jira або Confluence, для організації беклогу та його постійного оновлення.

Беклог для даного додатку може включати такі вимоги, як: функція автоматичного обліку внесків, інтеграція з банківськими системами, калькулятор пенсійних накопичень, система повідомлень і нагадувань для користувачів.

2. Користувацькі історії – це короткі, спрощені описи вимог продукту з точки зору кінцевого користувача. Вони допомагають зрозуміти, як різні категорії користувачів будуть взаємодіяти з продуктом, що є невід'ємною частиною Agile-методології, яка дозволяє розробляти продукт на основі реальних потреб користувачів.

Основні моменти:

- описати сценарії використання продукту різними категоріями користувачів;

- визначити основні дії, які користувачі повинні виконати для досягнення своїх цілей;
- забезпечити розробників чіткими інструкціями щодо того, як повинні працювати ті чи інші функції.

Для даного додатку користувацька історія може бути такою: "Як користувач, я хочу автоматично отримувати сповіщення про стан мого пенсійного рахунку, щоб вчасно вносити додаткові внески".

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від того чи розробка буде проводитися внутрішніми аналітиками, чи експертами галузі UX та бізнес-аналітики.

3. Business Process Model and Notation (BPMN) – це графічне моделювання бізнес-процесів, яке допомагає візуалізувати та краще зрозуміти складні бізнес-процеси. Моделювання бізнес-процесів за допомогою BPMN допомагає побачити взаємодію між різними частинами системи та користувачами.

Основні моменти:

- візуалізувати бізнес-процеси, які підтримує продукт;
- описати всі можливі варіанти дій користувачів і їхню взаємодію з системою;
- визначити потенційні проблеми та можливі шляхи їх вирішення на етапі проектування;
- використання BPMN-інструментів, таких як Bizagi, для моделювання бізнес-процесів.

Для даного додатку BPMN може моделювати процес внесення пенсійних коштів, де користувач здійснює платіж через мобільний додаток, а система автоматично оновлює баланс рахунку.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від моделювання бізнес-процесів внутрішньою командою або спеціалізованим програмним забезпеченням.

4. Функціональна декомпозиція – це процес розбиття складних функціональних вимог на менші підсистеми або функції. Вона дозволяє більш детально описати кожну частину системи та визначити, які компоненти відповідають за які завдання.

Основні моменти:

- розбити складні вимоги на менші, керовані компоненти;
- визначити ключові функціональні блоки продукту та їхню взаємодію;
- розподіл функцій між різними компонентами на основі технічних можливостей.

У даному додатку функціональна декомпозиція може розподілити систему на окремі модулі: управління внесками, облік накопичень, аналітика та звіти, налаштування повідомлень.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, надамо дані витрат для вказаного етапу (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Основні витрати на етапі «Збір та формування вимог»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Беклог продукту	2 000	6 000	4 000
Користувацькі історії	1 000	5 000	3 000
BPMN нотації	2 000	6 000	4 000
Функціональна декомпозиція	1 500	5 000	3 250
Загальні витрати	6 500	22 000	14 250

Джерело: узагальнено автором.

Етап «Збір та формування вимог» може коштувати від 6 500,00 дол до 22 000,00 дол., із середніми витратами 14 250,00 дол. Інвестиції в цей етап забезпечують чітку структуру функціоналу та бізнес-процесів, що є основою для успішної реалізації проекту.

Наступним етапом є тестування концепції продукту. Тестування концепції дає можливість переконатися, що продукт відповідає очікуванням користувачів і має потенціал для успішного впровадження. Важливо виявити

можливі проблеми або неефективність функцій ще до початку повноцінної розробки, що дозволить уникнути значних витрат на переробку продукту на пізніших етапах.

Ключові аспекти даного етапу:

1. Тестування клієнтського шляху. Перевірка, наскільки зручно користувачам взаємодіяти з продуктом на різних етапах його використання. Дане тестування дозволяє виявити, чи є продукт інтуїтивно зрозумілим для користувачів.

Основні моменти:

- виявити основні труднощі, з якими стикаються користувачі під час взаємодії з продуктом;
- оцінити ефективність і зручність навігації в додатку;
- перевірити, наскільки клієнтський шлях відповідає очікуванням користувачів і досягає бізнес-цілей;
- створення сценаріїв для тестування різних користувацьких дій, наприклад, реєстрація, внесення коштів, перегляд звітів тощо.

У даному додатку тестування клієнтського шляху може включати оцінку таких етапів, як реєстрація користувача, додавання пенсійних внесків, перегляд накопичень і прогнозів пенсії. Тестування може показати, що користувачам важко знайти функцію автоматичного внесення коштів або прогнозування пенсійних виплат.

2. Клікабельний Figma прототип. Створення інтерактивного макету продукту для перевірки ключових функцій та користувацького інтерфейсу. Figma прототип дозволяє користувачам взаємодіяти з майбутнім продуктом ще до його повноцінної розробки.

Основні моменти:

- оцінити загальний вигляд та зручність інтерфейсу продукту;
- виявити можливі недоліки у функціоналі, які можуть завадити користувачам виконувати основні завдання;

- проведення тестування користувачами, які виконують завдання, аналогічні тим, що вони виконували б у реальному додатку;
- використання аналітики для оцінки, які елементи інтерфейсу викликають труднощі або не використовуються.

Для даного додатку може бути створений прототип, що дозволяє користувачам пройти весь шлях – від створення облікового запису до перегляду пенсійних накопичень. Прототип також може містити функції, такі як перегляд звітів або налаштування автоматичних внесків.

3. Проведення тестування інтерфейсів з реальними користувачами для збору відгуків щодо зручності використання продукту. Користувацьке тестування допомагає виявити слабкі місця в дизайні інтерфейсу, що можуть заважати користувачам виконувати основні дії.

Основні моменти:

- оцінити зручність використання інтерфейсів для різних категорій користувачів;
- виявити проблеми, які можуть виникати під час взаємодії з інтерфейсом;
- зібрати відгуки щодо естетичного вигляду, зручності навігації та логічності розміщення елементів;
- проведення тестування на реальних користувачах, які виконують типові завдання в додатку;
- збір аналітики про те, як користувачі взаємодіють із різними елементами інтерфейсу.

У даному додатку користувацьке тестування може виявити, що функція автоматичних внесків не є очевидною для користувачів або що налаштування звітів є занадто складними. На основі цього дизайн інтерфейсу може бути спрощений, щоб покращити досвід користувачів.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, наведено дані витрат для вказаного етапу у табл. 3.14 «Основні витрати на етапі «Тестування концепції продукту»» .

Таблиця 3.14

Основні витрати на етапі «Тестування концепції продукту»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Тестування клієнтського шляху	2 000	5 000	3 500
Клікабельний Figma прототип	2 000	4 000	3 000
Користувачське тестування інтерфейсів	1 000	4 000	2 500
Загальні витрати	5 000	13 000	9 000

Джерело: узагальнено автором.

Загальні витрати на етап «Тестування концепції продукту» можуть становити від 5 000,00 дол. до 13 000,00 дол., із середніми витратами 9 000,00 дол. Інвестиції в цей етап дозволяють перевірити концепцію продукту на реальних користувачах, оптимізувати інтерфейс і функціональність ще до початку повномасштабної розробки, що допомагає знизити ризики і забезпечити відповідність потребам ринку.

Останній етап фази дослідження є створення технічного завдання продукту. Метою цього етапу є формування чіткої та повної технічної документації для команди розробників. Технічне завдання (ТЗ) є ключовим документом, що визначає основну архітектуру продукту, рух даних, інтерфейси взаємодії з іншими системами, а також детальний опис функціональних і нефункціональних вимог.

Ключові аспекти даного етапу:

1. Схема архітектури програмного забезпечення. Архітектура програмного забезпечення описує основну структуру системи, її компоненти та взаємодію між ними, що дозволяє команді розробників чітко розуміти, як повинні працювати окремі модулі продукту і як вони інтегруються між собою.

Основні моменти:

- визначити основні компоненти системи: фронтенд, бекенд, бази даних, API тощо;

- описати, як ці компоненти взаємодіють між собою і з зовнішніми системами;
- визначити фізичну і логічну структуру системи, а також технічні аспекти, такі як серверна архітектура або хмарна інфраструктура;
- створення схеми архітектури за допомогою таких інструментів, як UML (Unified Modeling Language) або ArchiMate.

У даному додатку схема архітектури може включати фронтенд для користувачів (мобільний і веб-інтерфейси), бекенд для обробки запитів, базу даних для зберігання інформації про внески та API для взаємодії з банківськими системами.

2. Діаграма потоку даних (DFD) моделює рух інформації в системі. Вона описує, як дані проходять через різні модулі системи, звідки вони надходять і як зберігаються або обробляються. DFD допомагає виявити потенційні вузькі місця в системі, оптимізувати обробку даних і забезпечити її відповідність вимогам безпеки.

Основні моменти:

- описати джерела даних у системі;
- визначити основні потоки даних між компонентами системи;
- створення діаграм потоку даних за допомогою інструментів для моделювання, таких як Microsoft Visio або Lucidchart;
- аналіз вимог до обробки даних, включаючи вимоги безпеки і збереження даних.

У даному додатку DFD може показати, як користувач надсилає інформацію про пенсійний внесок через мобільний додаток, як ця інформація обробляється сервером, і як результати зберігаються в базі даних для подальшого аналізу.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від моделювання потоків даних для невеликої системи до деталізованого моделювання для складних систем з багатьма інтеграціями.

3. Дизайн API (Application Programming Interface) визначає способи взаємодії продукту з іншими системами та додатками. API дозволяє системі обмінюватися інформацією з зовнішніми платформами, такими як банківські системи, хмарні сервіси або інші додатки. Добре спроектований API спрощує інтеграцію та підвищує ефективність роботи системи.

Основні моменти:

- визначити методи API, які будуть використовуватися для взаємодії з іншими системами;
- описати, як API буде обробляти запити, відповідати на них і взаємодіяти з базами даних та іншими модулями системи.
- забезпечити захист даних і безпечний обмін інформацією через API;
- використання REST або SOAP підходів для розробки API;
- моделювання запитів і відповідей API за допомогою таких інструментів, як Postman.

У даному додатку API може використовуватися для автоматичного отримання даних від банків про здійснені платежі, а також для взаємодії з державними системами для перевірки персональних даних.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від розробки простого API для базових інтеграцій чи деталізованого API для складних інтеграцій з багатьма зовнішніми системами.

4. Технічна специфікація – це детальний документ, який описує всі функціональні і нефункціональні вимоги до продукту. Він включає опис функцій, вимоги до безпеки, продуктивності, масштабованості та інші технічні аспекти. Даний документ служить основним орієнтиром для команди розробників під час реалізації проекту.

Основні моменти:

- описати функціональні можливості продукту;
- визначити нефункціональні вимоги, такі як безпека, масштабованість, продуктивність;

- забезпечити повний опис вимог до інтеграцій з іншими системами;
- використання стандартів для написання технічних специфікацій, таких як IEEE 830-1998 (Software Requirements Specification);
- проведення технічних сесій із залученням архітекторів, розробників та аналітиків для формування вимог.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, надамо дані витрат для вказаного етапу (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Основні витрати на етапі «Створення технічного завдання продукту»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Схема архітектури програмного забезпечення	2 000	4 000	3 000
Діаграма потоку даних	1 500	4 000	2 750
Дизайн API методів	1 500	4 000	2 750
Технічна специфікація	500	3 000	1 750
Загальні витрати	5 500	15 000	10 250

Джерело: узагальнено автором.

Таблиця 3.16

Основні витрати на Фази Дослідження

Етап дослідження	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Пошук ціннісної пропозиції	3 500	12 500	8 000
Збір та формування вимог	6 500	22 000	14 250
Тестування концепції продукту	5 000	13 000	9 000
Створення технічного завдання продукту	5 500	15 000	10 250
Загальні витрати	20 500	62 500	41 500

Джерело: узагальнено автором.

Загальні витрати на етапі «Створення технічного завдання продукту» можуть становити від 5 500,00 дол. до 15 000,00, із середніми витратами

10 250,00 дол. Інвестиції в цей етап допомагають запобігти непорозумінням у майбутньому і гарантують, що продукт відповідатиме всім вимогам і стандартам. Враховуючи витрати на кожен етап Фази Дослідження, а також поточні припущення щодо ринку, ми можемо зробити наступні висновки щодо витрат (табл. 3.16).

Загальні витрати Фази Дослідження можуть становити від 20 500,00 дол до 62 500,00 дол., із середніми витратами 41 500,00 дол. Ці витрати відображають інвестиції, необхідні для забезпечення відповідності продукту ринковим потребам, користувацьким очікуванням та бізнес-цілям. Інвестування в ці етапи дозволяє зменшити ризики на наступних фазах розробки та гарантувати високу якість кінцевого продукту.

Перейдемо до Фази Розробки самого додатку (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Алгоритм Фази Розробки

Джерело: узагальнено на основі [108].

Першим етапом фази розробки є етап розробки самого додатку. Метою цього етапу є створення повнофункціонального продукту, який відповідає вимогам, встановленим на попередніх етапах (на етапах дослідження і планування). Даний етап є одним із найбільш ресурсомістких, оскільки вимагає залучення значної кількості технічних фахівців і дизайнерів для реалізації всіх елементів продукту.

Ключові аспекти даного етапу:

1. Створення дизайн-системи – це набір стандартів для розробки інтерфейсів користувача. Вона включає єдиний стиль для всіх компонентів продукту, кольорову гаму, типографіку, розміщення елементів та інші візуальні параметри, що забезпечують цілісність інтерфейсу і спрощують розробку продукту.

Основні моменти:

- створення єдиної стилістики інтерфейсу, яка буде застосовуватися у всіх компонентах продукту (мобільний додаток, веб-версія, інші платформи);
- створення загальних правил для відображення елементів, зокрема кнопок, меню, полів введення, іконок тощо;
- забезпечення можливості повторного використання компонентів, що знижує складність і вартість розробки;
- розробка дизайн-системи за допомогою інструментів, таких як Figma або Sketch, що дозволяють створити і підтримувати централізовану бібліотеку елементів;
- проведення досліджень з UX/UI-дизайну для визначення найкращих практик у побудові інтерфейсу, який забезпечує зручність користувача.

Для даного додатку дизайн-система може включати стандартні компоненти для візуалізації фінансових даних (графіки, таблиці), форми для введення даних, а також стилістично уніфіковані елементи для навігації користувачів у додатку.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від створення базової дизайн-системи для обмеженого функціоналу продукту чи розширеної дизайн-системи з тестуванням компонентів.

2. Дизайн продукту. Після створення дизайн-системи наступним етапом є деталізація всіх елементів інтерфейсу, зокрема їхнього розташування, розмірів, кольорів та інтерактивної поведінки. Цей процес забезпечує не тільки візуальну привабливість продукту, але й його зручність у використанні [114].

Основні моменти:

- детально розробити інтерфейс для всіх основних функцій продукту;
- забезпечити узгодженість між різними елементами інтерфейсу (кнопки, форми, поля введення тощо).
- використання інструментів для розробки дизайну, таких як Figma, Adobe XD або Sketch для деталізації інтерфейсу.

Для пенсійного додатку дизайн продукту може включати макети екранів для відображення аналітики накопичень, розрахунків майбутніх виплат, форм для додавання інформації про внески, а також інтерактивні елементи, такі як кнопки або графіки, що дозволяють користувачам отримувати детальнішу інформацію.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від створення базових макетів інтерфейсу для основних функцій продукту або деталізація інтерфейсу для складної системи з численними функціями.

3. Розробка програмного забезпечення. Основним завданням цього етапу є реалізація функціональності продукту на основі створених дизайнів та технічного завдання. Програмування включає створення бекенду, фронтенду, інтеграції з базами даних та іншими системами, а також тестування написаного коду.

Основні моменти:

- написання коду для реалізації всіх функціональних вимог, визначених у технічному завданні;
- забезпечення інтеграції між різними модулями системи, а також зовнішніми системами через API;
- виконати тестування кожної функції для забезпечення її коректної роботи;
- використання Agile-методології для організації процесу розробки з розбиттям на спринти;
- реалізація фронтенду за допомогою таких фреймворків, як React або Angular, що забезпечують швидку розробку і високу продуктивність інтерфейсу;
- написання бекенду за допомогою серверних мов програмування, таких як Node.js, Python або Java.
- тестування функцій за допомогою юніт-тестування, інтеграційного тестування та регресійного тестування для виявлення та усунення багів.

У даному додатку цей етап включає реалізацію всіх основних функцій, таких як додавання інформації про внески, інтеграція з банківськими системами для проведення платежів, розрахунок пенсійних виплат, генерація звітів для користувачів, а також забезпечення безпеки та збереження даних.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, надамо дані витрат для вказаного етапу (табл. 3.17)

Таблиця 3.17

Основні витрати на етапі «Розробка додатку»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	витрати (дол.)
Створення дизайн-системи	8 000	15 000	11 500
Дизайн продукту	10 000	25 000	17 500
Розробка програмного забезпечення	15 000	30 000	22 500
Загальні витрати	33 000	70 000	51 500

Джерело: узагальнено автором.

Загальні витрати на етапі «Розробка продукту» можуть коливатися від 33 000,00 дол. до 70 000,00 дол., із середніми витратами 51 500,00 дол. Інвестиції на цьому етапі є критичними для забезпечення якості додатку, його зручності для користувачів та відповідності ринковим потребам.

Наступний етап – це тестування продукту. Метою цього етапу є переконатися, що продукт відповідає функціональним і нефункціональним вимогам, працює без помилок і є готовим для використання кінцевими користувачами. Тестування забезпечує виявлення проблем або невідповідностей у роботі продукту та їх усунення до фінального релізу.

Ключові аспекти даного етапу:

1. Регресійне тестування – це процес повторного тестування продукту після внесення змін до коду, з метою перевірки, що нові зміни не вплинули на вже реалізовані функції, що допоможе гарантувати, що продукт функціонує коректно навіть після оновлень або додавання нових функцій.

Основні моменти:

- перевірити, що попередні функції продукту працюють правильно після внесення змін до коду;
- виявити можливі порушення взаємодії між різними модулями або функціями системи після оновлень;
- автоматизоване регресійне тестування за допомогою таких інструментів, як Selenium, JUnit або TestNG;
- проведення ручного регресійного тестування для перевірки специфічних функцій, що вимагають особливої уваги;
- створення тестових сценаріїв для перевірки, що всі функції працюють належним чином після внесення змін.

У даному додатку регресійне тестування може перевірити, що після додавання нової функції автоматичних нагадувань про внески старі функції, такі як перегляд пенсійних накопичень або здійснення внесків, продовжують працювати без помилок.

2. Документи результатів тестування. Після завершення кожного циклу тестування створюються докладні звіти, що містять результати тестів, виявлені помилки та рекомендації щодо їх усунення.

Основні моменти:

- документування всі виявлені помилки, проблеми або невідповідності у роботі продукту;
- надання командам розробників рекомендації щодо усунення виявлених проблем;
- забезпечення відкритості процесу тестування для зацікавлених сторін (керівництво, клієнти, замовники).
- створення автоматизованих звітів за допомогою інструментів для тестування, що дозволяють зберігати всі дані про тестування в одному місці;
- ведення детальних записів щодо кожного тестування, включаючи інформацію про успішно виконані та провалені тести;
- оформлення кінцевих звітів про тестування, що включають аналіз проблем і рекомендації для їх вирішення.

Для даного додатку документи результатів тестування можуть містити звіти про перевірку таких функцій, як внесення коштів, обробка платежів, перегляд звітів і взаємодія з банківськими системами. Звіти повинні також включати помилки, що виникли, та пропозиції щодо їх усунення.

3. Звіт про безпеку продукту. Тестування безпеки продукту дозволяє виявити потенційні вразливості у системі, які можуть бути використані для несанкціонованого доступу до даних або порушення роботи продукту. Звіт про безпеку містить аналіз усіх знайдених проблем та рекомендації щодо їх виправлення.

Основні моменти:

- виявлення вразливості у програмному забезпеченні, які можуть загрожувати конфіденційності або цілісності даних.
- перевірка відповідності продукту вимогам безпеки, зокрема шифрування даних, контроль доступу та захист від атак;

- розробка рекомендації для усунення недоліків і підвищення рівня захисту;
- використання інструментів для тестування безпеки, таких як OWASP ZAP або Burp Suite, для виявлення недоліків у веб-додатках;
- проведення тестування на проникнення (penetration testing) для моделювання атак і виявлення слабких місць у системі;
- аналіз відповідності продукту стандартам безпеки, таким як ISO/IEC 27001 або PCI DSS.

У даному додатку звіт про безпеку може включати перевірку таких аспектів, як безпека обробки фінансових транзакцій, шифрування персональних даних користувачів, захист від несанкціонованого доступу та атаки типу "відмова в обслуговуванні" (DDoS) [115].

4. Бета-тестування передбачає випуск продукту для обмеженого кола реальних користувачів перед фінальним релізом. Мета бета-тестування — виявити проблеми, які могли залишитися непоміченими під час внутрішніх тестів, а також отримати зворотний зв'язок від користувачів щодо загальної функціональності та зручності використання продукту.

Основні моменти:

- перевірка роботи продукту на реальних користувачах у реальних умовах;
- зворотний зв'язок щодо зручності використання, стабільності роботи та продуктивності продукту;
- виявлення проблеми, які можуть виникнути лише під час активного використання продукту великою кількістю користувачів;
- надання доступу до продукту обмеженій кількості користувачів;
- збір даних про взаємодію користувачів із продуктом, включаючи час виконання операцій, використання функцій та реакцію системи на навантаження;
- аналіз поведінки користувачів на основі аналітичних даних (наприклад, Google Analytics або внутрішніх метрик системи).

У даному додатку бета-тестування може виявити, що деякі функції, наприклад, генерація звітів про пенсійні внески, не є достатньо зрозумілими для користувачів або займають забагато часу. На основі цього розробники можуть оптимізувати роботу таких функцій.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від проведення бета-тестування з обмеженою кількістю користувачів або масштабне бета-тестування з кількома циклами зворотного зв'язку.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, надамо дані витрат для вказаного етапу (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

Основні витрати на етапі «Тестування продукту»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Регресійне тестування	1 500	4 000	2 750
Документи результатів тестування	1 000	3 000	2 000
Звіт про безпеку продукту	1 000	4 000	2 500
Бета-тестування	2 000	5 000	3 500
Загальні витрати	5 500	16 000	10 750

Джерело: узагальнено автором.

Етап тестування є критичним для забезпечення високої якості продукту, його безпеки та готовності до широкого використання. На цьому етапі перевіряються не лише функціональні можливості продукту, але й його здатність витримувати навантаження, безпека даних та зручність використання для кінцевих користувачів. Загальні витрати на тестування можуть варіюватися від 5 500,00 до 16 000,00 дол. (середні 10 750,00 дол.), залежно від складності продукту і глибини перевірок.

Етап релізу продукту полягає в офіційній публікації продукту для кінцевих користувачів та зборі перших відгуків і даних про його використання. Це важливий момент, оскільки продукт стає доступним для

широкої аудиторії, і його робота та зручність безпосередньо впливатимуть на сприйняття користувачів. Етап релізу також включає моніторинг поведінки користувачів у реальних умовах і швидке реагування на проблеми або недоліки, які можуть виникнути.

Ключові аспекти даного етапу:

1. Після завершення розробки та тестування продукту наступним кроком є його офіційна публікація в маркетплейсах, таких як App Store та Google Play, що дозволить користувачам завантажити та встановити продукт на свої мобільні пристрої. Публікація також включає процес підготовки маркетингових матеріалів і виконання технічних вимог платформ для схвалення.

Основні моменти:

- підготовка всіх необхідних матеріалів для публікації продукту: опис, скріншоти, відео-демонстрації, іконки тощо;
- відповідність всім вимогам маркетплейсів, включаючи безпеку, зручність використання, відповідність законам (наприклад, щодо збору даних);
- отримання схвалення від платформ для публікації;
- підготовка метаданих і візуальних матеріалів відповідно до вимог App Store та Google Play.
- використання інструментів для автоматизації процесу публікації, наприклад Fastlane для інтеграції публікації з CI/CD процесом.
- проходження процесу перевірки якості на платформах для отримання схвалення (особливо суворий процес у App Store).

Для такого додатку публікація може включати підготовку маркетингових матеріалів, таких як опис ключових функцій (облік внесків, прогнозування пенсії), скріншоти, що демонструють зручність використання, і відео-презентація продукту.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від реєстрації та публікації в обох маркетплейсах, включаючи

базові маркетингові матеріали або підготовка високоякісних маркетингових матеріалів і просування додатку після публікації.

2. Збір аналітики: аналіз використання продукту. Після публікації важливо збирати дані про те, як користувачі взаємодіють із продуктом. Аналітика використання дозволяє зрозуміти, які функції користуються попитом, де виникають труднощі або де користувачі залишають продукт.

Основні моменти:

- збір даних про використання продукту в реальних умовах: скільки користувачів завантажують застосунок, які функції використовують, як довго вони залишаються в системі;
- виявлення проблем, що можуть впливати на продуктивність або користувацький досвід;
- інтеграція інструментів для збору аналітики, таких як Google Analytics, Firebase, або Mixpanel для відстеження поведінки користувачів у реальному часі;
- встановлення ключових показників ефективності (KPI), таких як кількість активних користувачів, середній час використання, конверсія нових користувачів тощо.
- використання аналітичних інструментів для проведення A/B тестування для вивчення впливу змін на поведінку користувачів.

У такому додатку можна відстежувати, скільки користувачів користуються функцією автоматичних внесків, скільки користувачів використовують калькулятор пенсій, і чи є проблеми з користуванням певними функціями, як-от генерація звітів.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від інтеграції базової аналітики для відстеження основних показників чи розширеної аналітики з використанням кількох інструментів і проведенням A/B тестів).

3. Збір відгуків: отримання фідбеку від користувачів. Важливим аспектом після релізу є збір відгуків від реальних користувачів, що дозволить

зрозуміти, що подобається користувачам у продукті, що потребує покращення, і які функції їм бракує. Отримані відгуки є важливим джерелом інформації для подальшого розвитку продукту.

Основні моменти:

- отримання відгуків користувачів щодо продукту, його зручності, функціональності та дизайну;
- виявлення основних проблем, з якими стикаються користувачі, під час взаємодії з продуктом;
- визначити пріоритетів для майбутніх оновлень продукту;
- створення спеціалізованих опитувань і форм для збору відгуків безпосередньо через застосунок або через email-розсилки;
- використання маркетплейсів для отримання відгуків (App Store і Google Play надають можливість залишати відгуки прямо на платформі);
- ведення аналізу відгуків на основі інструментів для обробки даних, що дозволяє виявляти тенденції та спільні проблеми.

У даному додатку відгуки користувачів можуть показати, що вони хотіли б бачити більше можливостей для кастомізації звітів або що функція автоматичних сповіщень не завжди працює коректно.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, надамо дані витрат для вказаного етапу (табл. 3.19).

Таблиця 3.19

Основні витрати на етапі «Реліз продукту»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Публікація застосунку в маркетплейсах	1 000	1 000	1 000
Збір аналітики	1 000	2 000	1 500
Збір відгуків	500	1 000	750
Загальні витрати	2 500	4 000	3 250

Джерело: узагальнено автором.

Загальні витрати на етапі «Реліз продукту» варіюються від 2 500,00 дол. до 4 000,00 дол., із середніми витратами 3 250,00. Витрати для успішного

запуску продукту на ринку та його подальшого вдосконалення на основі зворотного зв'язку від користувачів і аналізу поведінки на даному етапі досить важливі.

Останній етап фази розробки є підтримка та розвиток продукту. Основна його мета це забезпечення стабільної роботи мобільного застосунку після його релізу та поступове вдосконалення на основі отриманих даних і відгуків користувачів. Цей етап критично важливий для підтримки конкурентоспроможності продукту на ринку та підвищення його популярності серед нових і наявних користувачів. Підтримка включає регулярні оновлення, усунення помилок, оптимізацію продуктивності та розширення функціональних можливостей, а також розвиток маркетингових стратегій для розширення бази користувачів.

Ключові аспекти даного етапу:

1. А/В тестування: перевірка нових ідей через порівняння версій продукту. А/В тестування (або спліт-тестування) полягає в порівнянні двох або більше версій продукту або його окремих елементів, щоб визначити, яка з них ефективніша з точки зору взаємодії з користувачами. Це дозволяє інтерактивно впроваджувати нові функції або зміни в інтерфейсі без ризику негативного впливу на всіх користувачів.

Основні моменти:

- перевірка ефективності змін у дизайні або функціональності продукту;
- формування варіантів реалізації нових функцій на основі реальних користувацьких даних;
- впровадження А/В тестування за допомогою інструментів, таких як Google Optimize, Optimizely, або Firebase A/B Testing;
- розробка двох (або більше) варіантів змін в інтерфейсі або функціоналі, розподіл користувачів між різними версіями та збір даних про їхню поведінку;

- аналіз результатів тестування за ключовими показниками (конверсія, утримання користувачів, середній час на сторінці або у функції) для визначення найкращого варіанту.

У даному застосунку можна провести А/В тестування різних варіантів калькулятора пенсійних накопичень – один варіант може містити більш деталізовану інформацію, тоді як інший – спрощений інтерфейс із основними показниками. На основі тестування буде обрано варіант, який користувачі вважають більш зручним і корисним.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від тестування окремих елементів інтерфейсу або нових функцій за допомогою базових інструментів чи тестування великої кількості елементів або функцій на різних групах користувачів.

2. Побудова воронки користувача: аналіз поведінки користувачів.

Воронка користувача (customer funnel) – це модель, що відображає етапи взаємодії користувача з продуктом, від першого контакту до виконання основних дій, таких як реєстрація, внесення коштів або активне використання функцій. Аналіз воронки дозволяє виявити, на яких етапах користувачі залишають продукт або не виконують ключові дії, що є критично важливим для покращення взаємодії та підвищення рівня утримання користувачів.

Основні моменти:

- зрозуміти, на яких етапах користувачі найбільше залишають продукт (drop-off points);
- оптимізувати воронку, щоб збільшити кількість користувачів, які досягають основних цілей (наприклад, завершують реєстрацію або роблять внески);
- розробити стратегії для покращення взаємодії з користувачами на кожному етапі їхнього шляху;
- визначення ключових точок взаємодії (touchpoints) і аналіз відсотка користувачів, що проходять кожен етап воронки;

- проведення експериментів, спрямованих на покращення показників переходу з одного етапу на інший, і тестування змін.

У даному додатку можна проаналізувати, скільки користувачів починають процес реєстрації, скільки завершують його, скільки здійснюють перші внески та скільки користуються додатком регулярно. Якщо значна кількість користувачів відпадає на етапі реєстрації, варто переглянути процес реєстрації та зробити його простішим.

3. Побудова нової моделі залучення: пошук способів для розширення бази користувачів.

Модель залучення користувачів передбачає комплекс стратегій, що дозволяють залучати нових користувачів до продукту та утримувати їх протягом тривалого часу. Для цього використовуються різні інструменти, зокрема маркетингові кампанії, реферальні програми, додаткові функції, а також персоналізований підхід до взаємодії з користувачами.

Основні моменти:

- збільшення кількості активних користувачів, розширити охоплення нових аудиторій;
- розробка стратегії для покращення утримання користувачів, підвищення їхньої лояльності до продукту;
- нові функції або сервіси, що збільшать цінність продукту для різних сегментів користувачів;
- проведення маркетингових кампаній за допомогою інструментів Facebook Ads, Google Ads, LinkedIn для залучення нових користувачів;
- створення реферальних програм, де користувачі отримують бонуси за запрошення нових користувачів до продукту;
- проведення опитувань серед користувачів для виявлення їхніх потреб і запитів, щоб краще адаптувати продукт до їхніх очікувань.

Для такого типу додатку можна розробити реферальну програму, яка пропонуватиме користувачам бонуси за кожного нового запрошеного користувача, що зареєструється та зробить внесок. Крім того, варто запускати

рекламну кампанію у соціальних мережах, спрямовану на молодь, яка починає будувати свою кар'єру і зацікавлена в довгостроковому пенсійному плануванні. Для залучення більшої кількості користувачів можна також впровадити персоналізовані функції, такі як індивідуальні поради щодо пенсійного планування або інструменти для прогнозування майбутніх накопичень.

Мінімальні і максимальні ціни в даному випадку будуть варіюватися в залежності від створення базової реферальної програми та запуск простих рекламних кампаній у соціальних мережах або залучення розширених маркетингових кампаній, персоналізовані стратегії взаємодії з користувачами та інструменти для автоматизації залучення користувачів.

На основі аналізу ринкової вартості, щодо надання послуг перерахованих вище, надамо дані витрат для вказаного етапу (табл. 3.20).

Таблиця 3.20

Основні витрати на етапі «Підтримка та розвиток продукту»

Ключові аспекти	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
А/В тестування	1 500	3 500	2 500
Побудова воронки користувача	1 500	3 000	2 250
Побудова нової моделі залучення	1 000	3 500	2 250
Загальні витрати	4 000	10 000	7 000

Джерело: узагальнено автором.

Етап підтримки та розвитку продукту є критичним для забезпечення його стабільної роботи та вдосконалення на основі реальних даних і взаємодії з користувачами. Завдяки таким аспектам, як А/В тестування, аналіз воронки користувача та впровадження нових моделей залучення, компанії можуть постійно покращувати користувацький досвід, збільшувати кількість активних користувачів і розширювати ринок. Вартість цього етапу може варіюватися від 4 000,00 дол. до 10 000,00 дол. (середні 7 000,00 дол.), залежно від обсягу проведених робіт і складності стратегії залучення користувачів.

Враховуючи витрати на кожен етап фази розробки, а також поточні припущення щодо ринку, ми можемо зробити наступні висновки, щодо витрат (табл. 3.21).

Таблиця 3.21

Основні витрати на Фази Розробки

Етап розробки	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Етап розробки продукту	33 000	70 000	51 500
Тестування продукту	5 500	16 000	10 750
Реліз продукту	2 500	4 000	3 250
Підтримка та розвиток продукту	4 000	10 000	7 000
Загальні витрати	45 000	100 000	72 500

Джерело: узагальнено автором

Загальні витрати Фази Розробки можуть становити від 45 000,00 дол до 100 000,00 дол., із середніми витратами 72 500,00 дол. Найбільші витрати пов'язані з безпосередньою розробкою продукту, що охоплює створення програмного забезпечення та його функцій. Інші етапи, як тестування, реліз і підтримка продукту, мають менші, але суттєві витрати, які забезпечують стабільну роботу продукту, його вдосконалення та успішне функціонування на ринку.

Загальні витрати на розробку і супровід усього продукту надані у табл. 3.22.

Таблиця 3.22

Загальні витрати на розробку продукту і його супровід

Категорія	Мінімальні витрати (дол.)	Максимальні витрати (дол.)	Середні витрати (дол.)
Фаза Дослідження	20 500	62 500	41 500
Фаза Розробки	45 000	100 000	72 500
Загальні витрати	65 500	162 500	114 000

Джерело: узагальнено автором.

Отже, загальні витрати на розробку продукту можуть варіюватися від 65 500,00 дол. до 162 500,00 дол., із середніми витратами 114 000,00 дол. Дані

інвестиції дозволяють забезпечити якісний результат на всіх етапах життєвого циклу продукту.

Розробка мобільного додатку для НПФ є не лише інструментом для покращення обслуговування клієнтів, але й вигідною довгостроковою інвестицією для фондів. Розробка мобільного додатку для недержавних пенсійних фондів має високий потенціал для підвищення ефективності управління пенсійними накопиченнями, залучення нових учасників і оптимізації операційної діяльності фондів. Економічна доцільність такої розробки залежить від низки чинників, зокрема рівня конверсії, збільшення частки цифрових операцій та можливості швидкої окупності [104].

Одним із ключових аргументів на користь розробки мобільного додатку для НПФ є високий рівень конверсії мобільних платформ порівняно з браузерними версіями. Дослідження вказують, що такий рівень може бути утричі вищим, ніж у мобільних браузерах.

Мобільні додатки забезпечують швидший доступ до інформації, що дозволяє учасникам фонду оперативно перевіряти свої пенсійні накопичення, вносити зміни або здійснювати платежі, що значно підвищує ймовірність повторного використання додатку та участі у програмах фонду.

Мобільний додаток може використовувати дані користувачів для надання індивідуальних рекомендацій, нагадувань і прогнозів щодо пенсійних накопичень, що збільшує рівень залученості користувачів.

Мобільний додаток дозволяє налаштовувати push-сповіщення для інформування користувачів про важливі події, нагадування про необхідність внесків або нові інвестиційні можливості. Така функція додатково стимулює учасників фонду до активної участі в управлінні своїми пенсійними накопиченнями.

Завдяки мобільному додатку, учасники можуть автоматизувати процеси, пов'язані з перевіркою рахунків, внесенням платежів та інвестуванням накопичених коштів, що не тільки спрощує процес для користувачів, але й

знижує навантаження на адміністративний персонал фонду, оскільки менше часу витрачається на обробку звернень та здійснення операцій вручну.

Мобільні додатки можуть інтегрувати функції дистанційного консультування або підтримки учасників через чат або відеозв'язок, що дозволяє значно скоротити витрати на фізичну підтримку клієнтів і водночас забезпечує якісний сервіс для учасників фонду.

Інтеграція з платіжними системами дозволяє учасникам швидко і зручно здійснювати пенсійні внески, а також отримувати виплати, що сприяє підвищенню частки цифрових операцій, зменшує обіг паперових документів та прискорює обробку фінансових транзакцій.

Окупність мобільного додатку для НПФ залежить від кількості користувачів, які активно використовують додаток для управління своїми пенсійними накопиченнями та здійснення операцій [116].

Дослідження надають інформацію, що для забезпечення швидкої окупності проекту необхідно, щоб через мобільний додаток здійснювалося щонайменше 1000 операцій на місяць. Це може включати внесення пенсійних платежів, управління інвестиціями, замовлення консультацій або внесення змін до індивідуальних пенсійних планів.

Кількість операцій напряму залежить від активності користувачів. Якщо учасники активно користуються додатком для перегляду своїх пенсійних накопичень, здійснення внесків та отримання консультацій, то фонд отримує додаткові ресурси для покриття витрат на розробку та підтримку додатку.

Окупність мобільного додатку також залежить від частоти його використання учасниками. Більшість учасників НПФ зазвичай взаємодіють із пенсійними фондами кілька разів на рік. Однак за умови правильного підходу до монетизації та залучення (наприклад, через push-сповіщення або консультаційні послуги) частота використання може бути значно вищою, що прискорить процес окупності проекту.

Розробка фінансових додатків, особливо для таких складних сфер, як недержавне пенсійне забезпечення, вимагає високого рівня професіоналізму та

технічної експертизи. У цьому контексті українські ІТ-компанії мають низку суттєвих переваг, які роблять їх більш привабливими.

За останні десятиліття українські розробники стали відомими своєю здатністю працювати з комплексними проектами, зокрема у фінансовій сфері, що вимагає глибоких знань у сфері безпеки даних, інтеграції з банківськими системами та відповідності міжнародним стандартам.

Розробники в Україні орієнтовані на роботу з міжнародними клієнтами і зазвичай дотримуються таких стандартів, як PCI-DSS (стандарти безпеки для обробки платіжних карток) та GDPR (Загальний регламент захисту даних). Це особливо важливо для фінансових додатків, де безпека та конфіденційність є пріоритетними.

Українські ІТ-фахівці добре обізнані з новітніми технологіями та підходами до розробки мобільних додатків, такими як використання хмарних рішень, штучного інтелекту для аналізу даних, високонавантажених систем та блокчейн-технологій для покращення прозорості та безпеки транзакцій, що дозволяє їм створювати інноваційні продукти, що відповідають високим стандартам західних ринків.

Українські компанії активно співпрацюють з великими міжнародними корпораціями та стартапами, розробляючи як окремі програмні рішення, так і повноцінні продукти для клієнтів у США, Європі та інших регіонах. Участь у глобальних проектах підвищує кваліфікацію розробників і дозволяє їм застосовувати найкращі практики у своїй роботі.

Одна з ключових переваг співпраці з українськими розробниками – це доступна вартість розробки. Завдяки конкурентним зарплатам у порівнянні з розробниками з інших регіонів світу (США, Західна Європа), клієнти можуть отримати високу якість за значно менші кошти.

Середня вартість години розробки в Україні коливається від 25,00 до 50,00 дол. Для порівняння, вартість години розробки в США може досягати 100,00-150,00 дол, а у Західній Європі – 60,00-70,00 євро. Це робить розробку

в Україні вигідною як для малих стартапів, так і для великих компаній, які шукають якісні рішення з оптимальним бюджетом [109; 113].

Хоча вартість розробки в Україні нижча, це не означає що є компроміс на якості. Навпаки, українські розробники зазвичай пропонують високий рівень якості завдяки досвіду у різних галузях, включно з фінансовою сферою.

Українські розробники забезпечують повний цикл розробки, починаючи з ідеї і закінчуючи технічною підтримкою та оновленнями після запуску додатку. Вони готові адаптувати свої рішення відповідно до потреб клієнта, надаючи як індивідуальні, так і кросплатформенні рішення. Гнучкість у використанні Agile та Scrum методологій дозволяє забезпечити швидке впровадження рішень з мінімізацією ризиків для клієнта.

Після завершення проєкту команди продовжують надавати підтримку, забезпечуючи своєчасні оновлення та технічну допомогу, що є важливим аспектом для мобільних додатків у фінансовому секторі, де зміни у законодавстві або нові ризики можуть потребувати негайних реакцій та оновлень.

Розробка якісного мобільного додатку для недержавних пенсійних фондів є складним та багаторівневим процесом, який вимагає значних інвестицій. Однак ці вкладення виправдовуються через забезпечення ефективності процесів, зручності для користувачів і можливість розширення бізнесу. Вартість розробки додатку залежить від кількох чинників, які варто враховувати при плануванні бюджету.

У сучасних умовах мобільні додатки для недержавних пенсійних фондів мають великий потенціал для прямої монетизації. Ця модель передбачає кілька стратегій, спрямованих на отримання прибутку через використання додатку учасниками пенсійного фонду. Важливо, щоб такі стратегії монетизації враховували специфіку пенсійного ринку, правове регулювання та потреби цільової аудиторії.

Одним із ключових підходів до прямої монетизації є надання користувачам доступу до розширених платних функцій. Така модель дозволяє

НПФ пропонувати учасникам різні рівні послуг, що відповідають їхнім потребам та фінансовим можливостям.

Одна з найбільш цінних функцій, яка може бути доступна на платній основі, – це персоналізовані фінансові прогнози. Додаток може аналізувати дані про пенсійні накопичення користувача, їхній поточний стан, очікувані відсотки та можливі ризики, створюючи індивідуальні прогнози про майбутні пенсійні виплати. Такі прогнози допоможуть учасникам краще планувати свої фінансові кроки.

Ще одним джерелом монетизації є платний доступ до інвестиційних порад. Використовуючи аналітичні дані та ринкову інформацію, додаток може надавати рекомендації щодо того, як розподіляти пенсійні внески між різними інвестиційними інструментами (наприклад, акціями, облігаціями, фондами). Такі поради можуть бути доступні на основі підписки або за одноразову оплату.

Учасники пенсійного фонду можуть отримувати персональні консультації від експертів безпосередньо через додаток, що може бути організовано як відеоконференції, текстові чати або аудіоконференції. Такі консультації дозволяють учасникам отримувати якісні поради щодо управління своїми пенсійними накопиченнями, вибору інвестиційної стратегії або планування виходу на пенсію.

Окрім преміум-доступу до функцій, додаток може використовувати підписну модель монетизації, яка забезпечує регулярний дохід від користувачів через щомісячні або щорічні платежі. Така модель дозволяє клієнтам сплачувати за доступ до додаткових сервісів і функцій, що розширюють можливості управління пенсійними накопиченнями.

Однією з найпоширеніших форм підписки є щомісячна або щорічна оплата за користування додатковими функціями. Наприклад, клієнти можуть сплачувати за розширені аналітичні звіти, більш детальний фінансовий аналіз або доступ до ексклюзивних вебінарів та курсів на тему пенсійного планування.

Можна використовувати модель "freemium", коли базовий доступ до додатку є безкоштовним, але користувачі мають можливість оплатити доступ до розширених функцій, що дозволяє залучити ширше коло користувачів і дати їм можливість випробувати додаток перед тим, як підписатися на платні сервіси.

Прямі монетизаційні стратегії не тільки приносять дохід, але й сприяють залученню клієнтів. Персоналізовані послуги роблять клієнтський досвід унікальним і корисним, що підвищує лояльність до фонду та збільшує ймовірність тривалої взаємодії з учасниками.

Завдяки широкій поширеності смартфонів, мобільна реклама стала ефективним інструментом для залучення нових клієнтів і підвищення впізнаваності бренду. За статистикою, користувачі проводять у мобільних додатках приблизно 90% часу, коли використовують смартфон. Це відкриває величезні можливості для рекламодавців, оскільки мобільні додатки забезпечують постійний доступ до великої аудиторії [117].

Основні переваги реклами в додатках:

1. Реклама в мобільних додатках може бути налаштована з точністю до місця розташування користувача, типу пристрою (iOS, Android), поведінкових ознак або інтересів, що дозволяє рекламодавцям досягати максимально релевантної аудиторії, забезпечуючи високу конверсію.
2. На відміну від веб-сайтів, де користувачі можуть блокувати спливаючі вікна або встановлювати блокувальники реклами, реклама в мобільних додатках інтегрована безпосередньо в інтерфейс програми.
3. Крім того, реклама в додатках зазвичай є менш інвазивною і більш природною, що зменшує негативний вплив на користувачів і підвищує шанси на взаємодію з оголошенням.
4. Завдяки можливості таргетування і широкому охопленню мобільних додатків, реклама дозволяє ефективно залучати нову аудиторію.
5. Мобільні додатки дозволяють використовувати різноманітні формати реклами, від банерів до інтерактивних відеороликів. Це дає

рекламодавцям можливість вибирати формат, який найкраще відповідає їхнім цілям і стратегії.

Основні види реклами в мобільних додатках:

1. Банерна реклама (Banner ads) – це найбільш традиційний формат мобільної реклами. Банери розміщуються у верхній або нижній частині екрана, не заважаючи користувачеві взаємодіяти з додатком. Вони можуть бути статичними або анімованими. Основна перевага банерів полягає у їх постійній видимості під час використання додатку, хоча конверсія у них, як правило, нижча порівняно з іншими форматами.

2. Міжсторінкова реклама (Interstitial ads) – це формат повноекранної реклами, яка з'являється між екранами або під час перерв між діями користувача (наприклад, після завершення рівня в грі). Міжсторінкова реклама має високу конверсію, оскільки привертає повну увагу користувача.

3. Rewarded Video. Користувач переглядає рекламне відео в обмін на «винагороду» (наприклад, додаткові життя або ігрові монети). Така реклама не лише є ефективною, але й позитивно сприймається користувачами, оскільки вони отримують від неї користь. Rewarded Video реклами зазвичай мають високу конверсію і є одним із найбільш прибуткових форматів.

4. Нативна реклама (Native ads) інтегрується у зміст додатку і виглядає як частина його інтерфейсу. Вона не перериває користувача і є більш природною, що забезпечує позитивний користувацький досвід і підвищує ймовірність взаємодії з рекламою.

5. Playable ads (Інтерактивні оголошення) – цей формат дозволяє користувачам взаємодіяти з рекламованим продуктом ще до того, як вони його встановлять. Наприклад, користувач може скористатися тестовою функцією додатку.

За даними різних досліджень, рекламні відеоролики приносять найбільший дохід серед усіх форматів. Наприклад, на платформі Android відеореклама приносить у середньому 1,05 дол. за 1000 показів [118].

Інші формати реклами також мають свої особливості та рівень прибутковості:

- банерна реклама приносить менший дохід, але підходить для додатків з великим обсягом трафіку;
- Rewarded video та Playable ads забезпечують високу взаємодію користувачів, що підвищує їх ефективність для залучення нових клієнтів.

Для того щоб прорахувати прибутковість від реклами в додатку для недержавних пенсійних фондів, розглянемо кілька ключових параметрів, які впливають на дохід від реклами:

- кількість користувачів додатку;
- кількість показів реклами на одного користувача на день;
- формати реклами (банерна реклама, відео, rewarded video);
- середній дохід за 1000 показів (CPM – cost per mille).

Припущення для розрахунку оснований на одному із найбільших НПФ «Династія»:

- кількість активних користувачів додатку: 42 388;
- мінімальна кількість показів реклами на одного користувача на день: 3 (2 банери, 1 відео, 2 реклами).
- середній дохід за 1000 показів (CPM) [119]:
 - банерна реклама: 0,50 дол. за 1000 показів.
 - нативна реклама: 1,00 дол. за 1000 показів.
 - Rewarded video: 1,05 дол. за 1000 показів.

Розрахунок прибутковості від реклами в додатку для НПФ на основі 42 388 активних користувачів наданий у табл. 3.23.

Таблиця 3.23

Дохід від реклами для активних користувачів

Формат реклами	Кількість показів на день (на користувача)	Кількість показів на всіх користувачів на день	CPM (дол.)	Дохід за день (дол.)	Дохід за місяць (дол.)
Банерна реклама	2	84 776	0,50	42,39	508,66
Нативна реклама	2	84 776	1,00	84,78	1017,31
Rewarded Video	1	42 388	1,05	44,51	534,09
Загальний дохід	-	-		171,67	2060,06

Джерело: складено автором.

Загальний дохід від реклами для мобільного додатку з 42 388 користувачами становить 2 060,06 дол. на місяць. Сюди входить банерна реклама, яка генерує 42,39 дол. на день (або 508,66 дол. на місяць), нативну рекламу з доходом 84,78 дол. на день (або 1017,31 дол. на місяць), та rewarded video, що приносить 44,51 дол. на день (або 534,09 дол. на місяць). Загальний дохід становить 171,67 дол. на день, або 2060,06 дол. на місяць. Розрахунок базується на кількості показів на кожного активного користувача і середньому CPM для різних форматів реклами, тому чим більше показів, тим більший дохід від реклами.

Розрахуємо окупність на основі отриманих даних (табл. 3.24).

Таблиця 3.24

Окупність мобільного додатку для НПФ по всім витратам

Категорія	Період окупності за мінімальних витрат (місяців)	Період окупності за мінімальних витрат (років)	Період окупності за максимальних витрат (місяців)	Період окупності за максимальних витрат (років)	Період окупності за середніми витратами (місяців)	Період окупності за середніми витратами (років)
Фаза Дослідження	10	1	30	3	20	2
Фаза Розробки	22	2	49	4	35	3
Загальні витрати	32	3	79	7	55	5

Джерело: складено автором.

Розрахунки показують, що окупність мобільного додатку для НПФ залежить від обраного сценарію витрат (мінімальних, максимальних або середніх) і охоплює фази дослідження та розробки. При мінімальних витратах, загальний період окупності проєкту становить 32 місяців (приблизно 3 роки), з яких фаза дослідження займає 10 місяців (1 рік), а фаза розробки – 22 місяців (2 роки). Це найбільш оптимістичний сценарій, який можна досягти при мінімальних витратах на всі етапи.

При максимальних витратах, загальна окупність значно зростає і становить 79 місяців (приблизно 7 років), де фаза дослідження 30 місяців (3 роки), а фаза розробки – 46 місяців (4 років). Це найбільш витратний сценарій, що включає високі витрати на всі етапи розробки додатку.

Середній сценарій витрат передбачає окупність протягом 55 місяців (приблизно 5 років), де на фазу дослідження припадає 20 місяці (2 роки), а на фазу розробки – 35 місяців (3 роки). Цей варіант є збалансованим між мінімальними та максимальними витратами, але все ж вимагає значного часу на повне покриття інвестицій.

Отже, проєкт створення мобільного додатку може окупитися за період від 3 до 7 років в залежності від витрат і стратегії реалізації, що свідчить про необхідність детального планування та оптимізації витрат для прискорення повернення інвестицій.

Загальний дохід залежить від кількості користувачів та активності всередині додатку. Чим більше користувачів буде залучено до додатку, тим більший дохід можна отримати від реклами. Якщо кількість користувачів зростатиме, то відповідно зростатиме і прибуток від реклами.

Щоб визначити, для якого з НПФ доцільно створити мобільний додаток, можна скористатися економічними і маркетинговими критеріями, що оцінюють потенційний попит і вигоду від такого додатка, а саме: ранжування недержавних пенсійних фондів (НПФ) за рівнем ризиковості, дохідності та фінансової стійкості.

Для цього нам необхідно поетапно зроби розрахунки та визначити методи ранжування.

Для початку оцінити ефективність управління активами фонду, тобто здатність фонду генерувати дохід на основі наявних активів [70]:

$$\text{Рентабельність активів} = \frac{\text{Інвестиційний дохід}}{\text{Чиста вартість активів фонду}} * 100 \quad (3.1)$$

де Інвестиційний дохід – загальний дохід, отриманий фондом від інвестицій за певний період;

Чиста вартість активів фонду – загальна сума активів фонду, що є індикатором його фінансової потужності.

Далі визначимо середню суму виплат на одного учасника, щоб оцінити рівень забезпечення учасників фонду [120]:

$$\text{Середня виплата на учасника} = \frac{\text{Загальна сума пенсійних виплат}}{\text{Кількість учасників фонду}} \quad (3.2)$$

де Загальна сума пенсійних виплат – загальна сума коштів, виплачена учасникам фонду;

Кількість учасників фонду – загальна кількість осіб, які є учасниками фонду.

Оцінимо прибутковість кожного фонду на основі показника дохідності за останні 365 днів. Даний показник відображає, наскільки ефективно фонд генерує приріст внесків.

Методика ранжування:

1. Порівнюємо дохідність за останній рік для кожного фонду.
2. Встановлюємо ранги за спаданням дохідності, де фонд з найбільшою дохідністю отримує перший ранг.

Оцінимо фінансову стійкість кожного фонду на основі розміру його активів та обсягу внесків.

Індикатори фінансової стійкості:

- чиста вартість активів, що відображає загальну суму активів, якими володіє фонд та вказує на його здатність виконувати зобов'язання.
- загальна сума пенсійних внесків, що показує обсяг залучених коштів від учасників, що може свідчити про довіру до фонду.

Методика ранжування:

1. Ранжуємо фонди за чистою вартістю активів у порядку спадання.
2. Додатково враховуємо загальну суму внесків як показник підтримки фонду його учасниками.

Оцінюємо рівень ризику для кожного фонду, щоб визначити його здатність забезпечувати стабільний дохід для учасників. Для оцінки ризику враховувалася наявність від'ємного інвестиційного доходу, що може свідчити про нестабільність доходів.

Методика ранжування:

1. Фонди, які мають від'ємний інвестиційний дохід, отримують високий ризиковий рейтинг, оскільки вони зазнали втрат.
2. Інші фонди з позитивним доходом вважаються менш ризиковими.

Цей комплексний підхід дозволяє порівняти НПФ за всіма критеріями та обрати найоптимальніший фонд для вкладників з точки зору стабільності, прибутковості та ризиків.

Отримані результати наведено у Додатку Е.

На основі отриманих результатів можна зробити наступні висновки:

1. Найвищу рентабельність активів має "Резерв Рівненщини" з показником 0,74, що свідчить про ефективність використання активів фонду для отримання доходу. Найнижча рентабельність активів спостерігається у "Фонду пенсійних заощаджень" (-1,41%), що вказує на збитковість або неефективне управління активами.
2. Найвищі середні виплати на учасника має "Ініціатива" (17,43 тис. грн), що може свідчити про високу фінансову підтримку для учасників фонду. Найнижчі середні виплати на учасника у "Династії" (0,26 тис. грн), що може вказувати на обмежені можливості або інші пріоритети фонду.

3. Найвищу дохідність за останні 365 днів має "Династія" з рангом 1, що свідчить про її сильну позицію в отриманні доходу. Найнижчу дохідність має "Ініціатива" з рангом 14, що може вказувати на низьку ефективність інвестування.

4. Найбільшу чисту вартість активів має "ОТП Пенсія" з рангом 1, що свідчить про значні обсяги активів у розпорядженні фонду. Найменшу чисту вартість активів має "Ініціатива", що може обмежувати її фінансові можливості для підтримки учасників.

5. Найвищу ризиковість (ранг 1) має "Ініціатива", що може вказувати на більш консервативну інвестиційну політику або низький рівень залучення учасників.

6. Найменшу ризиковість має "Династія" з рангом 14, що може бути ознакою високого рівня залучення учасників.

7. "ОТП Пенсія" та "Соціальний стандарт" показують хороші результати як за дохідністю, так і за чистою вартістю активів, що робить їх привабливими для учасників, орієнтованих на стабільність і високу підтримку.

Кожен фонд має свої сильні та слабкі сторони, і вибір фонду може залежати від пріоритетів учасників, таких як рентабельність, дохідність, стабільність чи низька ризиковість.

Для того, щоб остаточно вирішити який з НПФ підходить найбільше складемо економіко-математичну модель на основі наших рангів.

Визначимо ключові змінні для моделі:

- R_i – ранг рентабельності активів для фонду i ;
- P_i – ранг середньої виплати на учасника для фонду i ;
- IR_i – ранг за дохідністю для фонду i ;
- ANV_i – ранг за чистою вартістю активів для фонду i ;
- RR_i – ранг за ризиковістю для фонду i .

Цільовою функцією буде композитний показник, який вимірює загальну ефективність кожного фонду.

Запропонуємо модель у вигляді зваженої суми рангів для кожного з цих показників:

$$E_i = \omega_1 R_i + \omega_2 P_i + \omega_3 IR_i + \omega_4 ANV_i + \omega_5 RR_i \quad (3.3)$$

де E_i – загальний показник ефективності для фонду i ,

$\omega_1, \omega_2, \omega_3, \omega_4, \omega_5$ – ваги, що визначають важливість кожного з чинників.

Для розрахунку ваг ми скористаємося методом нормалізації, де вага кожного показника буде обернено пропорційна до середнього значення його рангу (чим нижчий ранг – тим важливіший показник, отже, більша вага).

Підставимо отримані дані у нашу цільову функцію і отримаємо загальний показник ефективності для кожного фонду, де чим менша ефективність, тим кращий показник майбутніх інвестиційних вкладів Додаток Ж.

На основі показника ефективності та ранжування відкритих НПФ можна зробити такі висновки:

1. Перші три позиції займають "Соціальний стандарт" (16,50), "ОТП Пенсія" (18,53) та "Резерв Рівненщини" (22,67). Ці фонди мають найнижчі значення показника ефективності, що свідчить про їх ефективне управління активами та фінансову стабільність. Вони є найпривабливішими для учасників, які цінують стабільність та високу ефективність.

2. "Соціальна перспектива" (25,06), "АРТА" (25,15), "Династія" (26,26) та "Надійна перспектива" (26,51) знаходяться в середньому діапазоні за ефективністю. Ці фонди демонструють збалансовані результати, поєднуючи відносно стабільне управління активами з хорошими виплатами. Вони можуть бути привабливими для інвесторів, які шукають середній рівень ризику та стабільності.

3. "Ініціатива" (29,19), "Фонд пенсійних заощаджень" (32,09) і "Джерело" (33,14) мають вищий показник ефективності, що може вказувати на певні проблеми з управлінням та інвестиційною політикою.

4. Останні місця в рейтингу займають "Пенсійний капітал" (34,00), "Freeflight" (36,13) та "Столичний резерв" (36,48). Високий показник ефективності вказує на потенційні труднощі в досягненні прибутковості та стабільності. Ці фонди є найбільш ризикованими для учасників та потребують перегляду своєї стратегії для покращення результатів.

Отже, "Соціальний стандарт" є найефективнішим фондом за поточними даними та може забезпечити стабільний прибуток для інвесторів.

Таким чином, інформаційна підтримка та підвищення фінансової грамотності є ключовими елементами для успішного впровадження НПЗ. Проведення інформаційних кампаній та створення онлайн-ресурсів дозволить громадянам отримувати доступ до інформації про свої пенсійні накопичення, що підвищить рівень довіри до системи та сприятиме її популяризації серед населення.

Використання сучасних технологій дозволяє значно покращити управління пенсійними активами та спростити доступ до інформації для учасників фондів. Впровадження цифрових додатків для моніторингу внесків і управління пенсійними рахунками підвищує рівень залученості учасників та надає можливість вчасно отримувати актуальну інформацію про накопичення.

Аналіз витрат та окупності проекту свідчить, що інвестиції в розробку мобільного додатку для НПФ є економічно доцільними. Витрати на різні етапи, такі як дослідження, розробка, тестування, реліз та підтримка продукту, забезпечують створення якісного рішення для кінцевих користувачів, яке може швидко окупитися за умови активного використання додатку учасниками.

Оцінка окупності проекту мобільного додатку показує, що активність користувачів і частота здійснення операцій через додаток є ключовими чинниками для швидкої окупності. Інтеграція функцій для персоналізованого досвіду та автоматизації процесів дозволяє знизити витрати на обслуговування клієнтів і підвищити рівень їх задоволеності.

Ранжування ефективності недержавних пенсійних фондів дозволяє об'єктивно оцінити їх фінансову стійкість та інвестиційні результати. Фонди з найвищими рейтингами, такі як "Соціальний стандарт", "ОТП Пенсія" та "Резерв Рівненщини", продемонстрували стабільну рентабельність, високу дохідність та низьку ризиковість, що робить їх привабливими для вкладників. Фонди, які займають нижчі позиції, потребують покращення управлінської та інвестиційної діяльності для підвищення ефективності та конкурентоспроможності.

Загалом ми бачимо, що інвестиції в мобільний додаток для НПФ та ранжування фондів є обґрунтованими як з економічної, так і з соціальної точки зору. Додаток сприяє покращенню обслуговування, підвищенню ефективності управління та залученості учасників, а ранжування фондів допоможе інвесторам прийняти обґрунтоване рішення, щодо вкладень у розробку. Усі ці заходи забезпечують стабільність та перспективність системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

3.3. Перспективи впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці та його ефективність

Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) – це система інструментів, процесів і регуляторів, що забезпечує акумулювання та примноження пенсійних накопичень учасників для забезпечення їх фінансової стабільності на пенсії.

Для розробки економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення визначимо елементи механізму недержавного пенсійного фонду (НПФ).

Елементи механізму недержавного пенсійного фонду можна проілюструвати у вигляді взаємопов'язаної структури, а саме (рис. 3.3):

1. Державне регулювання та нагляд.

2. Недержавні пенсійні фонди (НПФ).
3. Роботодавці.
4. Учасники (вкладники).
5. Інвестиційні інструменти.
6. Система захисту прав вкладників.

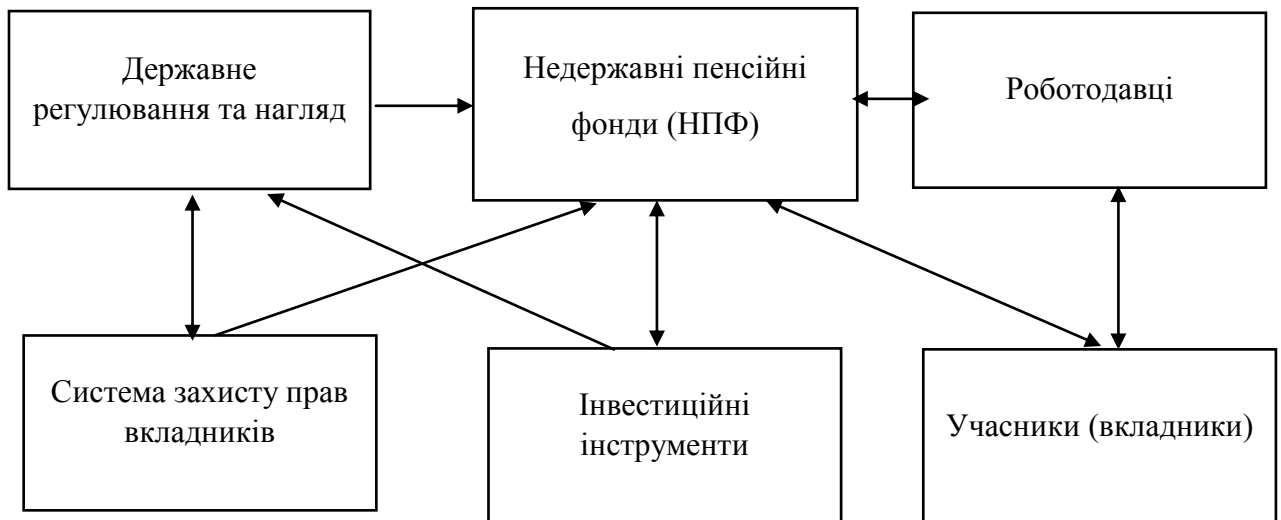


Рис. 3.3. Схема основних елементів механізму НПФ

Джерело: авторська розробка.

Державні органи, такі як Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Міністерство соціальної політики тощо, відповідають за встановлення правил та норм для діяльності недержавних пенсійних фондів, регулюючи їх інвестиційну діяльність, забезпечення прозорості та захист прав вкладників [121].

Взаємозв'язок з іншими елементами механізму НПФ:

- держава здійснює моніторинг та контроль, щоб запобігти зловживанням, а також забезпечити стабільність фондів;
- встановлює та регулює правила для страхування пенсійних внесків і захисту коштів вкладників.

НПФ є основними інституціями, які приймають пенсійні внески від учасників і роботодавців та інвестують їх для забезпечення доходу. На індивідуальних рахунках учасників накопичуються пенсійні активи, які будуть виплачені по досягненні пенсійного віку [122].

Взаємозв'язок з іншими елементами :

- НПФ приймають внески, забезпечують накопичення коштів на індивідуальних рахунках і, по досягненні пенсійного віку, здійснюють виплати;
- роботодавці мають можливість здійснювати внески до НПФ від імені працівників, створюючи корпоративні пенсійні програми;
- НПФ інвестують кошти у дозволені державою фінансові інструменти для примноження пенсійних накопичень.

Роботодавці можуть виступати як учасники системи, здійснюючи внески до НПФ для своїх працівників, що заохочує довгострокову лояльність працівників і допомагає зменшити залежність працівників від державних пенсій.

Взаємозв'язок з іншими елементами:

- роботодавці роблять регулярні внески до НПФ для забезпечення майбутніх пенсій працівників;
- роботодавці мотивують працівників до участі в НПФ, оскільки це формує додатковий соціальний захист.

Учасники – це фізичні особи, які на добровільній основі накопичують кошти в НПФ для забезпечення своєї пенсії. Вони мають індивідуальні рахунки, на яких накопичуються внесені ними кошти та кошти роботодавців.

Взаємозв'язок з іншими елементами:

- учасники роблять внески до фондів, які накопичуються і виплачуються по досягненні пенсійного віку;
- роботодавці можуть робити внески на користь працівників, заохочуючи їх до довготривалої співпраці.

Інвестиційні інструменти включають державні облігації, акції, облігації підприємств, банківські депозити тощо. Вони використовуються для забезпечення збереження та зростання пенсійних активів [123].

Взаємозв'язок з іншими елементами:

- НПФ використовують інвестиційні інструменти для примноження накопичень учасників;
- держава встановлює обмеження щодо видів активів, в які можуть інвестувати НПФ, щоб забезпечити надійність системи.

Захист прав вкладників включає механізми страхування пенсійних накопичень, створення резервних фондів та гарантії мінімального рівня пенсійних виплат. Цей компонент є важливим для збереження довіри до системи недержавного пенсійного забезпечення.

Взаємозв'язок з іншими елементами:

- захист вкладників передбачає механізми, що гарантують виплати вкладникам навіть у разі фінансових труднощів фонду.
- регуляторні органи контролюють виконання вимог щодо захисту прав вкладників, забезпечуючи їх інтереси.

Економічний механізм економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці наведено на рис. 3.4.

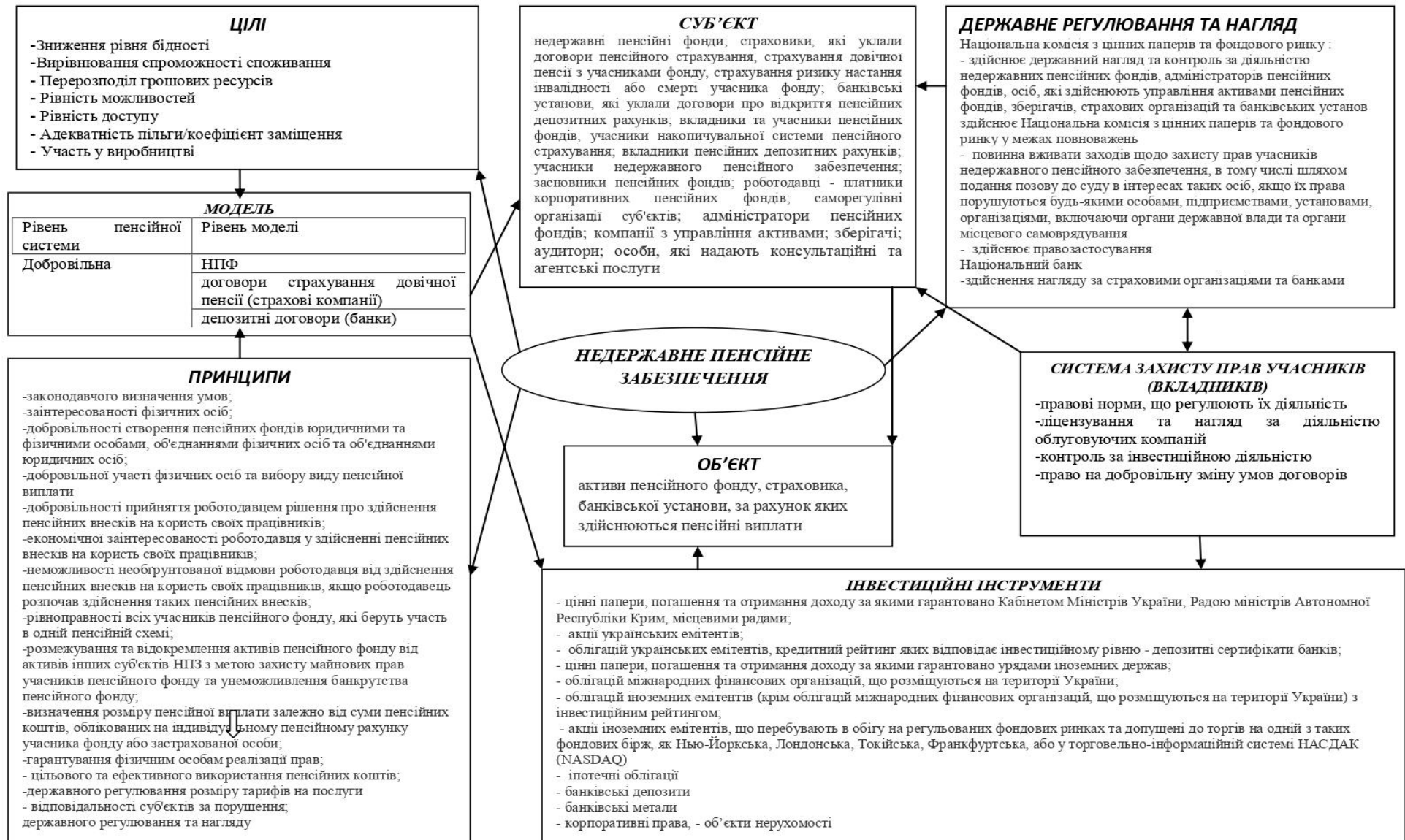


Рис. 3.4. Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення

Джерело: авторська розробка.

Розроблений економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці:

1. НПЗ визначає цілі, принципи, державне регулювання та об'єкт впровадження імплементації системи в економіку держави/

2. Враховуючи цілі та принципи створюється Модель. На державному рівні була створена трирівнева пенсійна система, де третій рівень – це добровільна система НПЗ, яка включає НПФ, договори страхування довічної пенсії, депозитні договори.

Взаємозв'язок з іншими елементами:

– суб'єкти НПЗ взаємопов'язані із моделлю відповідно до обраного рівня моделі добровільної участі;

– система НПЗ визначає суб'єкти через створену Модель;

– Модель визначає фінансові інструменти та через них має взаємозв'язок із об'єктом;

– Модель визначає суб'єкти відповідно до чинного законодавства з питань НПЗ.

3. НПЗ формує правозастосування та контроль на суб'єкти через державне регулювання та нагляд відповідно до підпорядкованості регуляторам. Так, НПФ знаходяться в зоні регулювання Національної комісії цінних паперів та фондового ринку, а банки і страхові організації в зоні регулювання Національного банку України.

Взаємозв'язок з іншими елементами:

– держава здійснює моніторинг та контроль за суб'єктами, щоб запобігти зловживанням, а також забезпечити стабільність системи;

– держава встановлює обмеження щодо видів активів, в які можуть інвестувати НПФ, щоб забезпечити надійність системи;

– держава формує та регулює систему захисту прав учасників/вкладників для страхування пенсійних внесків і захисту коштів. Захист прав вкладників включає механізми страхування пенсійних накопичень, створення резервних фондів та гарантії мінімального рівня

пенсійних виплат. Цей компонент є важливим для збереження довіри до системи недержавного пенсійного забезпечення [46]. Захист вкладників передбачає механізми, що гарантують виплати вкладникам навіть у разі фінансових труднощів фонду;

- держава через систему захисту прав учасників/вкладників впливає на формування та функціонування фінансових інструментів;
- держава здійснює контроль за операції із активами через систему захисту прав учасників/вкладників та суб'єктами.

5. НПЗ визначає об'єкт – активи пенсійного фонду, страховика, банківської установи, за рахунок яких здійснюються пенсійні виплати.

Взаємозв'язок з іншими елементами:

- через систему захисту прав учасників/вкладників здійснює контроль за пенсійними коштами;
- інвестиційні інструменти приймають участь в формуванні пенсійних активів. Вони використовуються для забезпечення збереження та зростання пенсійних активів [10].
- НПФ (суб'єкти) через пенсійні внески формують пенсійні активи.

Схема взаємодії елементів економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення демонструє комплексний підхід до забезпечення стабільності та зростання пенсійних накопичень за рахунок тісної взаємодії між усіма учасниками, прозорого регулювання, належного захисту прав вкладників та ефективної інвестиційної політики.

Загалом, у становленні недержавних пенсійних фондів як інститутів пенсійної системи держави можна виділити наступні етапи (табл. 1.1): дореволюційний (1897–1917 рр.), перехідний (1991– 2002 рр.), реформаційний (2003 р. – по сьогодні), трансформаційний [7].

Основні етапи становлення НПФ в Україні наведено у табл. 3.25:

Таблиця 3.25

**Етапи становлення недержавного пенсійного фонду в
трансформаційній системі України**

Етапи	Характеристика	Нормативно-правова база
Початковий	Поява перших прототипів НПФ – пенсійних кас страхового типу; формування принципів НПЗ, ведення персоніфікованого обліку учасників, розробка методики актуарних розрахунків тощо.	Положення про пенсійні каси службовців і робітників у приватних кредитних установах, торгово-промислових підприємствах і страхових товариствах.
Перехідний	Функціонування НПФ в умовах правового та регулятивного вакууму, фінансові зловживання та шахрайство, втрата довіри громадян.	НПФ початково створювалися та функціонували відповідно до непенсійного законодавства (Цивільний кодекс УРСР № 1540-VI від 18.07.1963 р., Закони України «Про підприємства» від 27.03.1991 р. № 887- XII, «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р. № 1576-XII, Декрет КМУ «Про довірчі товариства» від 17.03.1993 р. № 23-93). Указ Президента України «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» № 291/98 від 13.04.1998 р.; Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» № 2664-III від 12.07.2001 р.
Реформаційний	Визначення правових, економічних та організаційних засад НПЗ в Україні. Формування інституційних та нормативно-правових основ регулювання ринку НПФ.	Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 09.07.2003 р.; Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 09.07.2003 р.; Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» № 3668-VI від 08.07.2011 р. Підзаконні нормативно-правові акти.
Трансформаційний	Розпочнеться з моменту введення обов’язкової накопичувальної пенсійної системи за участю НПФ. В результаті відведення НПФ ключового місця у функціонуванні другого рівня, відбудеться трансформація НПФ із суб’єктів додаткового пенсійного забезпечення в базові інститути накопичувального пенсійного забезпечення громадян.	Біла книга «Реформа добровільного накопичувального пенсійного забезпечення»

Джерело: адаптовано автором за [7].

Впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) у трансформаційній економіці, зокрема в Україні, має важливе значення для розвитку стійкої пенсійної системи та забезпечення фінансової стабільності громадян після виходу на пенсію. Трансформаційна економіка, яка характерна перехідними процесами та перебудовою на ринкові механізми, створює як можливості, так і виклики для ефективного функціонування НПЗ. Нижче наведено основні перспективи та чинники ефективності впровадження такого механізму.

Перспективи впровадження НПЗ в трансформаційній економіці:

- залучення додаткових інвестиційних ресурсів;
- розвиток фінансового ринку;
- посилення соціальної стабільності;
- підвищення рівня фінансової грамотності населення;
- підвищення якості життя пенсіонерів.

Недержавні пенсійні фонди акумулюють значні обсяги капіталу, які можна спрямувати на інвестиції в національну економіку, що сприятиме розвитку фінансових ринків та залученню внутрішніх інвестицій у стратегічні галузі.

Розвиток НПФ стимулює попит на фінансові інструменти, такі як акції, облігації та деривативи, що може стати рушійною силою для розвитку фондового ринку, що, у свою чергу, створює передумови для посилення конкурентоспроможності.

В умовах нестабільної демографічної ситуації, що характеризується старінням населення, НПЗ є ефективним інструментом зменшення навантаження на державний бюджет. Завдяки механізму накопичувальної системи громадяни мають можливість забезпечити себе додатковими фінансовими джерелами після виходу на пенсію.

Впровадження НПЗ супроводжується інформаційними кампаніями та програмами, що підвищують фінансову грамотність, що формує у громадян

свідомий підхід до управління особистими фінансами, що сприяє загальному економічному зростанню [124].

НПФ забезпечують додаткове джерело доходу після виходу на пенсію, підвищуючи добробут громадян, що особливо важливо в умовах нестабільної державної пенсійної системи, яка не завжди може гарантувати достатній рівень виплат.

Ефективне функціонування НПФ можливе лише за умов стабільного законодавства та послідовної державної політики. Надійний правовий захист накопичень, податкові стимули та прозорі регуляторні вимоги сприяють залученню інвесторів і підвищують довіру населення.

Ключовим чинником успішності НПЗ є професійне управління інвестиціями фонду, яке дозволяє досягати стабільної доходності для учасників. Інвестиційна стратегія повинна враховувати ризики та забезпечувати диверсифікацію активів.

Для ефективної діяльності НПФ потрібна розвинена інфраструктура фінансового ринку, включно з наявністю надійних інвестиційних інструментів, що дозволяє фондам формувати портфель з різноманітних активів і знижувати ризик [125].

Цифрові платформи та автоматизовані системи управління НПФ сприяють зручності для учасників і підвищують прозорість діяльності фонду. Сучасні технології дозволяють учасникам відслідковувати свої накопичення, отримувати звіти та здійснювати операції онлайн [126].

Надійність та прозорість НПФ є вирішальними для залучення населення. Регулярна звітність та інформаційна підтримка підвищують рівень довіри до НПЗ, що є важливим чинником для участі громадян.

Ранжування НПФ за показниками чистої вартості активів (ЧВА) – різниці між вартістю активів пенсійного фонду на день проведення підрахунку та сумою зобов'язань пенсійного фонду, що підлягають виконанню на день проведення підрахунку та чистої вартості одиниці пенсійних активів (ЧВОПА) – розрахункова вартість одиниці пенсійних активів, що визначається шляхом

ділення чистої вартості активів на загальну кількість одиниць пенсійних активів на день підрахунку, дозволяють зробити висновки щодо рівня дохідності та ефективності стратегії управління активами НПФ.

Результати ранжування НПФ станом на грудень 2024 р. наведено в табл. 3.26.

Таблиця 3.26

Ранжування НПФ за ЧВА та ЧВОПА станом на 31.12.2024 р.

	Найменування НПФ	Сума ЧВА (грн)	ЧВОПА	Дата створення	- 12.2024	П (ІСЦ)
1.	Корпоративний НПФ Національного банку України	2 395 101 344,24	7,9099	28.08.2007	09.2007 -	7,7490
2.	Відкритий пенсійний фонд "ОТП Пенсія"	635 454 810,82	8,3543	26.03.2009	04.2009 -	5,4514
3.	ВІДКРИТИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ПРИВАТФОНД"	529 114 643,13	13,9075	03.09.2004	10.2004 -	10,7819
4.	НТ "Недержавний корпоративний ПФ ВАТ "Укрексімбанк"	413 809 297,52	8,7943	14.02.2006	03.2006 -	8,9199
5.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Емерит - Україна"	325 111 443,08	10,4187	27.12.2007	01.2008 -	7,0610
6.	НТ "Відкритий пенсійний фонд "Династія"	296 561 623,97	8,0492	30.05.2006	06.2006 -	8,9378
7.	Відкритий пенсійний фонд «Фармацевтичний»	258 630 652,88	5,1939	05.04.2005	05.2005 -	9,6489
8.	ППФ Незалежної галузевої професійної спілки енергетиків України	102 465 904,98	2,3961	29.03.2005	04.2005 -	9,7173
9.	НТ "ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ВСІ"	84 531 575,83	4,3306	29.10.2004	11.2004 -	10,5505
10.	Професійний недержавний пенсійний фонд "Магістраль"	78 805 423,39	4,8099	19.04.2007	05.2007 -	8,1267
11.	НТ "Відкритий пенсійний фонд "Соціальний стандарт"	73 553 851,59	5,8060	19.10.2004	11.2004 -	10,5505
12.	Відкритий недержавний пенсійний фонд «Україна»	62 387 755,30	2,6035	09.11.2004	12.2004 -	10,3843
13.	НПФ "ВІДКРИТИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ФРІФЛАЙТ"	62 142 544,69	1,1468	19.07.2007	08.2007 -	7,7953
14.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Золота осінь"	59 673 649,29	1,4503	04.06.2019	07.2019 -	1,7278
15.	НТ "Відкритий пенсійний фонд "Соціальна перспектива"	59 306 131,33	4,8360	11.04.2006	05.2006 -	8,9830
16.	НТ "ВІДКРИТИЙ НПФ "ЄВРОПА"	49 027 932,45	3,1911	26.11.2004	12.2004 -	10,3843
17.	НТ "Відкритий недержавний пенсійний фонд "АРТА"	35 015 036,01	4,9430	30.11.2006	12.2006 -	8,3066

Продовження табл. 3.26

18.	Відкритий НПФ "Український пенсійний фонд"	24 092 747,31	1,1985	06.12.2007	01.2008 -	7,0610
19.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Лаурус"	23 569 612,71	5,9940	20.09.2007	10.2007 -	7,5818
20.	Відкритий Недержавний пенсійний фонд "Причетність"	21 440 919,82	1,6986	05.04.2005	05.2005 -	9,6489
21.	НТ Відкритий НПФ «Український пенсійний капітал»	18 481 821,84	2,4303	29.04.2005	05.2005 -	9,6489
22.	Неприбуткова організація "Відкритий ПФ "Соціальні гарантії"	14 067 764,74	4,0721	20.12.2005	01.2006 -	9,1903
23.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Ніка"	10 902 681,15	0,3996	26.09.2006	10.2006 -	8,6758
24.	НТ «ВІДКРИТИЙ НПФ «ВЗАЄМОДОПОМОГА»	10 320 057,04	1,3095	03.12.2004	01.2005 -	10,1402
25.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Європейський вибір"	10 284 001,58	2,1027	21.08.2007	09.2007 -	7,7490
26.	ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ПОКРОВА"	9 057 560,84	3,8509	31.07.2008	08.2008 -	6,1454
27.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Надійна перспектива"	8 402 532,53	3,4194	26.03.2010	04.2010 -	4,9113
28.	НТ "Відкритий недержавний пенсійний фонд "Резерв Рівненщини"	7 093 324,21	4,4179	17.10.2006	11.2006 -	8,4560
29.	Відкритий недержавний пенсійний фонд «Столичний резерв»	6 722 267,91	3,9570	24.07.2007	08.2007 -	7,7953
30.	Корпоративний недержавний пенсійний фонд ТПП України	5 557 161,49	0,2386	13.09.2007	10.2007 -	7,5818
31.	НТ "Відкритий недержавний пенсійний фонд "Надія"	3 780 548,24	2,1352	10.03.2005	04.2005 -	9,7173
32.	НТ Відкритий недержавний пенсійний фонд "Прикарпаття"	3 777 569,80	2,8549	24.05.2005	06.2005 -	9,5921
33.	Відкритий пенсійний фонд "Пенсійний капітал"	3 384 084,14	2,5398	12.05.2005	06.2005 -	9,5921
34.	ВІДКРИТИЙ НПФ «ГАРАНТ-ПЕНСІЯ»	3 313 692,01	2,7257	20.09.2007	10.2007 -	7,5818
35.	Відкритий НПФ "Всеукраїнський пенсійний фонд"	3 293 043,95	1,7808	02.04.2013	05.2013 -	4,5110
36.	Професійний недержавний пенсійний фонд "Шахтар"	3 181 908,35	4,1453	13.09.2007	10.2007 -	7,5818
37.	НТ ВІДКРИТИЙ НПФ "ДНІСТЕР"	3 039 794,20	2,4671	26.10.2004	11.2004 -	10,5505
38.	ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ТУРБОТА"	2 452 125,36	2,7217	06.08.2009	09.2009 -	5,33332

Продовження табл. 3.26

39.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Пенсійна опіка"	2 326 943,16	0,6785	08.08.2006	09.2006 -	8,8494
40.	НТ "Відкритий недержавний пенсійний фонд "Національний"	1 107 885,17	0,4465	26.10.2004	11.2004 -	10,5505
41.	ВІДКРИТИЙ НПФ "СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА"	1 011 290,12	1,4102	19.07.2006	08.2006 -	8,8494
42.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "КОНСТАНТА"	865 904,74	1,0075	07.11.2019	12.2019 -	1,7176
43.	НТ "ГІРНИЧО-МЕТАЛУРГІЙНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ПФ" *					
44.	ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "РЕЗЕРВ"	857 610,18	0,9458	03.09.2019	10.2019 -	1,7313
45.	НТ "Відкритий НПФ "Фонд пенсійних заощаджень"	830 263,33	2,8033	25.04.2006	05.2006 -	8,9830
46.	НТ "Недержавний професійний ПФ "Перший профспілковий" *	-	-	-	-	-
47.	Неприбуткова організація відкритий НПФ "Довіра-Україна"	374 322,46	1,5473	15.10.2004	11.2004 -	10,5505
48.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Джерело"	256 349,08	2,1536	17.02.2012	03.2012 -	4,4885
49.	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Ініціатива"	139 076,77	1,3122	27.03.2008	04.2008 -	6,4373
50.	НТ "ВІДКРИТИЙ НПФ "ЗОЛОТИЙ ВІК"	138 978,50	0,7406	17.06.2005	07.2005 -	9,5343
51.	НТ "Недержавний професійний пенсійний фонд "Хлібний"	42 195,00	0,4151	04.08.2005	09.2005 -	9,5059
52.	Корпоративний пенсійний фонд "СТИРОЛ"	1 395,99	0,8353	19.10.2004	11.2004 -	10,5505
53.	Відкритий пенсійний фонд "Гідне життя"	0,00	-	20.06.2019		
54.	Непідприємницьке товариство «Відкритий НПФ «ІФД КапіталЪ»	В Реєстрі		12.10.2004		
55.	Відкритий НПФ "Українська ощадна скарбниця"	В Реєстрі		19.07.2006		
56.	НТ «Відкритий НПФ УСПП»	В Реєстрі		22.08.2006		
57.	Відкритий НПФ «ПФ робітників морського транспорту»	В Реєстрі		07.06.2007		
58.	НПФ «Відкритий пенсійний фонд «Конкорд»	В Реєстрі		10.07.2008		
59.	ВІДКРИТИЙ ПФ "ПЕРШИЙ НАКОПИЧУВАЛЬНИЙ"	В Реєстрі		22.12.2020		

Джерело: розраховано автором.

У табл. 3.26 надано результати ранжування недержавних пенсійних фондів України. НПФ ранжирувані залежно від розміру ЧВА у порядку від більшої (позиція 1) до меншої (позиція 53) величини цього показника.

Інформація по кожному НПФ включає дані щодо:

- (1) ЧВА;
- (2) ЧВОПА;
- (3) дати створення НПФ;
- (4) місяця, що є «точкою відліку» для розрахунку індексу інфляції;
- (5) власне індексу інфляції за період від «точки відліку» до останнього включно місяця перед звітною датою (грудень 2024).

Значення ЧВОПА приймається як таке, що розраховане від дати першого пенсійного внеску, а індекс інфляції розрахований виходячи із припущення, що перший пенсійний внесок було здійснено у місяці, наступному після включення НПФ у Реєстр.

Пропозиції до впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційну систему України:

1. Розширення податкових пільг – надання додаткових податкових стимулів для фізичних осіб та підприємств, які здійснюють внески в НПФ, допоможе підвищити привабливість цієї форми накопичень. Запровадження податкових канікул на доходи, отримані від інвестицій НПФ, може стимулювати більшу участь у системі.

2. Створення національної платформи для НПФ – розробка єдиної цифрової платформи, яка дозволить учасникам відстежувати власні пенсійні рахунки, отримувати фінансову інформацію та оцінювати дохідність фондів, підвищить прозорість і привабливість НПФ. Платформа (мобільний додаток) також могла б об'єднати інформацію про всі доступні НПФ, допомагаючи учасникам приймати поінформовані рішення щодо інвестування.

3. Формування системи управління ризиками – впровадження комплексного підходу до ризик-менеджменту, що включає страхування інвестиційних ризиків, дозволить зменшити вплив коливань ринкових умов на

пенсійні накопичення. Запровадження механізмів хеджування, які можуть зменшити ризик втрат на фондовому ринку.

4. Інформаційно-просвітницька кампанія – організація інформаційних кампаній для підвищення обізнаності населення щодо переваг накопичувального пенсійного забезпечення через НПФ. Програми навчання, що пояснюють фінансові та інвестиційні принципи, можуть сприяти залученню нових учасників та підвищенню фінансової грамотності.

5. Захист прав учасників – посилення правового захисту учасників НПФ, зокрема, встановлення чітких механізмів компенсації у разі неправомірних дій з боку фондів. Розробка механізму підтримки у разі знецінення активів або в умовах економічних криз, що забезпечить стабільність виплат учасникам.

Таким чином, економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) є складною системою, яка об'єднує регуляторні органи, інвестиційні інструменти, роботодавців та учасників. Ефективність НПЗ залежить від стабільного законодавчого регулювання, прозорості діяльності, надійності інвестицій та професійного управління фондами.

Успішна діяльність НПФ в Україні можлива за умов стабільного законодавства, прозорого регулювання, професійного управління інвестиціями та наявності розвиненої фінансової інфраструктури.

Впровадження недержавного пенсійного забезпечення в Україні дозволить розподілити фінансове навантаження між державою, роботодавцями та окремими працівниками та сприятиме розвитку фінансового ринку в повоєнному відновленні [127].

Розвиток НПЗ сприяє підвищенню рівня соціальної відповідальності бізнесу [64], зростанню добробуту населення та створенню довгострокових інвестиційних ресурсів.

У період воєнного стану та післявоєнної відбудови України ця функція набуває особливого значення [128-136], оскільки дозволяє поєднувати завдання соціального захисту з потребами національної економіки у

внутрішніх інвестиціях. Сформовані за рахунок внесків індивідуальні пенсійні рахунки працівників стають не лише джерелом майбутніх виплат, а й чинником зміцнення інвестиційного потенціалу країни.

Висновки до розділу 3

1. Впровадження передових практик недержавного пенсійного забезпечення у трансформаційних економіках, зокрема в Україні, є ключовим для зміцнення соціального захисту та підвищення фінансової стабільності пенсійної системи, адже поєднання національного законодавства з актами ЄС, такими як Директива 2016/2341 та Директива 2014/50/ЄС, забезпечує прозорі правила управління фондами, захист прав учасників та ефективний нагляд за діяльністю установ накопичувального пенсійного забезпечення.

2. Використання міжнародного досвіду та інноваційних підходів підвищує довіру населення, залучає нових інвесторів і забезпечує стабільне зростання недержавних пенсійних фондів, сприяючи диверсифікації пенсійної системи, зменшенню навантаження на державний бюджет і формуванню надійного механізму фінансової безпеки громадян.

3. Аналіз зарубіжного досвіду (Нідерланди, Німеччина, Швеція, Австралія, Великобританія) свідчить, що найбільш ефективними є комбіновані моделі, які поєднують солідарну та накопичувальну складові. Наприклад, у Великобританії система auto-enrollment автоматично залучає працівників до пенсійних планів, а в Чилі та Швеції застосовуються гнучкі інвестиційні опції з різним рівнем ризику. Для України використання подібних практик, зокрема податкових пільг за прикладом США чи розширення інвестицій на міжнародні ринки, як у Канаді, може стати основою для формування сучасної та ефективної системи НПЗ.

4. Сучасний світ дедалі більше інтегрується з цифровими технологіями, і система недержавного пенсійного забезпечення не є винятком. Впровадження мобільного додатку для управління пенсійними фондами підвищує доступність сервісів та залученість громадян. Створення мобільних додатків для управління пенсійними активами дозволить учасникам у реальному часі контролювати стан рахунку, обирати інвестиційні стратегії, здійснювати внески та отримувати аналітику щодо доходності. Крім того, push-повідомлення інформуватимуть

про зміни в рахунку, що підвищить дисципліну накопичень і рівень довіри громадян до системи.

5. Впровадження мобільного додатку потребує значних інвестицій і належного рівня кіберзахисту. Витрати на розробку можуть становити від 45 до 100 тис. доларів залежно від функціоналу, а етап дослідження й проектування коштуватиме від 20,5 до 62,5 тис. доларів. Однак користь від таких інвестицій є суттєвою: цифровізація знижує витрати на адміністрування, скорочує обіг паперової документації та підвищує ефективність управління активами. Для забезпечення фінансової окупності мобільного додатку важливим є залучення активних користувачів. За наявності близько 42 тис. користувачів додаток може генерувати до 2 тис. доларів на місяць завдяки рекламі, що частково компенсує витрати на підтримку й розвиток. За умови мінімальних витрат окупність може бути досягнута приблизно за 32 місяці (трохи менше 3 років), а за максимальних витрат – до 79 місяців (близько 7 років).

6. Впровадження цифрових технологій, зокрема мобільних додатків для управління пенсійними накопиченнями, забезпечить учасникам простий та зручний доступ до своїх пенсійних рахунків, що підвищить залученість та дисциплінованість у накопиченні пенсійних коштів. Забезпечення функціональної можливості мобільного додатку з акцентом на кібербезпеку та захист персональних даних дозволить учасникам швидко та безпечно контролювати свої пенсійні активи, що сприятиме залученню нових користувачів та збільшенню довіри до НПФ.

7. Для ефективного функціонування НПФ пропонується впровадити систему ранжування фондів, що підвищить прозорість системи та дозволить учасникам обґрунтовано обирати оптимальні фонди для своїх вкладень.

8. Комплексний підхід до впровадження НПЗ дозволяє сформувати надійний та ефективний механізм накопичувальної пенсії, що сприятиме довгостроковій соціальній та економічній стабільності країни.

9. Реалізація пропозицій щодо податкових стимулів, національної цифрової платформи, системи управління ризиками, інформаційно-

просвітницьких програм та посилення правового захисту учасників створює передумови для підвищення довіри громадян, залучення інвестицій та стабільного розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Основні наукові результати третього розділу опубліковані у працях автора [128; 129; 130; 131; 132; 133, 134; 135].

ВИСНОВКИ

В процесі дослідження було обґрунтовано важливість формування та впровадження економічного механізму НПЗ як складової пенсійної системи в умовах трансформації системи України, зокрема:

1. НПЗ є невід'ємною частиною трирівневої пенсійної системи, яка була запроваджена в Україні для вирішення низки соціально-економічних проблем, зокрема демографічного старіння населення та зростаючого фінансового навантаження на державний Пенсійний фонд. Недержавне пенсійне забезпечення дозволяє громадянам самостійно планувати свою пенсію: учасники добровільно роблять внески, які накопичуються на персональних рахунках та можуть інвестуватися для отримання додаткового доходу. Забезпечення та прогнозованість розміру майбутніх виплат дає можливість самостійно обирати терміни та способи їх отримання, а також передавати накопичене у спадок. На відміну від солідарної системи, де виплати залежать від кількості працюючих, НПЗ підвищує фінансову незалежність громадян та знижує ризики недостатності пенсійного забезпечення. До системи можуть долучатися як фізичні особи, так і роботодавці через корпоративні програми, що стимулює відповідальне ставлення до пенсійного планування. Ключові елементи НПЗ – пенсійні фонди, адміністратори, компанії з управління активами, страхові та банківські установи, а також самі учасники й роботодавці.

2. НПФ є ключовим елементом соціально-економічної системи, поєднуючи функції соціального захисту громадян у старості та акумуляції довгострокових інвестицій для розвитку національної економіки. НПФ займаються формуванням пенсійного капіталу, збереженням і примноженням накопичень, забезпеченням їх спадковості та стимулюванням відповідального ставлення населення до власного майбутнього. Принципи діяльності НПФ – прозорість, надійність, соціальна орієнтованість, делегування управлінських функцій, захист від інфляційних ризиків та постійний контроль ефективності

сприяють довірі учасників та стабільності системи. Виконуючи соціальні, економічні, інвестиційні, стабілізаційні, компенсаційні та стимулюючі функції, фонди забезпечують додаткове фінансове підґрунтя для пенсійних виплат і водночас виступають посередниками між учасниками пенсійного ринку, державою та інвестиційними структурами. Основними ризиками для НПФ залишаються макроекономічна та фінансова нестабільність, інфляція, коливання фінансових ринків та ризики довголіття, які можуть впливати на ефективність інвестування пенсійних коштів.

3. Для впровадження недержавного пенсійного забезпечення використовують різні методичні підходи. Радикальний підхід передбачає швидке та повне впровадження накопичувальної системи, як це зроблено в Чилі. Поступовий підхід передбачає поетапне введення накопичувальної складової поряд із розподільчою системою (Великобританія, Швеція). Другорядний підхід базується на добровільній участі НПФ для формування додаткових пенсійних виплат (Німеччина, Франція та інші.). Основними учасниками роботи НПФ є адміністратор, компанія з управління активами (КУА) та банк-зберігач. Пенсійні резерви формуються з внесків учасників, доходів від інвестування та цільових надходжень і поділяються на резерви для покриття пенсійних зобов'язань та страховий резерв, що гарантує фінансову стабільність фонду. На рівні підприємств організація НПЗ передбачає створення корпоративних пенсійних програм, функціонування спеціалізованих відділів, визначення прав працівників на пенсію, розрахунок виплат, економічне обґрунтування витрат, методичну підтримку, контроль виконання та вдосконалення системи. Така структура забезпечує індивідуальний підхід до пенсійних виплат, законність використання коштів та прозорість взаємовідносин між фондом, роботодавцем і працівниками.

4. Система управління пенсійним забезпеченням в Україні має три основні рівні: солідарну, накопичувальну та добровільну накопичувальну. Кожен рівень має власну специфіку та дає громадянам можливість отримувати пенсійні виплати з різних джерел. Солідарна система (перший рівень) є

основою пенсійного забезпечення, тоді як накопичувальні системи (другий та третій рівні) дозволяють громадянам самостійно накопичувати кошти для майбутніх пенсій. Основні принципи діяльності недержавних пенсійних фондів (НПФ) закріплені в Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення», який регулює їхню роботу та гарантує прозорість, надійність і безпеку пенсійних накопичень. Державні органи, зокрема Пенсійний фонд України, Міністерство соціальної політики та Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку здійснюють збір внесків, регулювання діяльності фондів, контроль за розподілом коштів та дотриманням законодавства. Недержавні пенсійні фонди виступають ефективним інструментом накопичення та інвестування коштів. В Україні функціонують три основні типи НПФ: відкриті, корпоративні, професійні. Відкриті НПФ доступні для всіх громадян і є найбільш поширеними за кількістю учасників та обсягами активів. Прикладами є «Соціальний стандарт», «Династія» та «ОТП Пенсія». Корпоративні НПФ створюються підприємствами для своїх працівників і орієнтовані на корпоративні потреби, наприклад «Фонд ТПП України». Професійні НПФ обслуговують працівників окремих галузей, де існує підвищена потреба у додатковому пенсійному захисті, як-от «Магістраль» і «Шахтар».

5. Станом на 2024 рік в Україні функціонують 56 недержавних пенсійних фондів: 46 відкритих, 4 корпоративні та 6 професійних. Відкриті фонди концентрують близько 82% усіх активів системи, що підтверджує їхню провідну роль у сфері недержавного пенсійного забезпечення. Динаміка чистих активів провідних фондів демонструє стійке зростання. Зокрема, «ОТП Пенсія» за період 2020–2024 років збільшила ЧВА з 181 млн грн до понад 519 млн грн, що свідчить про ефективне управління активами. Аналогічно стабільне зростання показали «Династія» та «Емерит-Україна». Водночас деякі фонди, як-от «Надійна перспектива» та «Шахтар», зіткнулися з фінансовими труднощами, що призвело до коливань активів, що вказує на вплив зовнішніх ризиків і необхідність більш гнучких інвестиційних стратегій.

Значний вплив на розвиток НПФ мала ситуація в країні, зокрема війна: зниження економічної активності, девальвація гривні та обмежені інвестиційні можливості зменшили обсяги внесків і ускладнили формування прибуткових портфелів. Серед ключових проблем недержавних пенсійних фондів залишаються низька довіра населення до фінансових установ і обмежена фінансова грамотність громадян. Додатково стримуючим чинником є недостатня державна підтримка та відсутність ефективних стимулів для роботодавців, що зменшує їхню зацікавленість у створенні корпоративних пенсійних програм. Всі ці чинники гальмують залучення нових учасників і обмежують подальший розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення.

6. Недержавні пенсійні фонди України демонструють помітний розвиток, що підтверджує їхню значущість у системі пенсійного забезпечення. За період з 2019 по 2024 роки активи відкритих НПФ зросли з 1 039,8 млн грн до 2 320,4 млн грн, що свідчить про довіру учасників та ефективність управління фондами. Корпоративні та професійні НПФ також демонструють зростання активів, а КНПФ НБУ показує стабільне збільшення капіталу, що підтверджує надійність управлінських рішень. Кількість учасників системи з 2021 по 2024 роки зросла з 733 622 до 868 819 осіб, що обумовлено підвищенням фінансової грамотності населення та активною популяризацією переваг НПФ. Пенсійні внески за цей період коливалися: 122,7 млн грн у 2021 році, 134,3 млн грн у 2022-му, 93,4 млн грн у 2023-му та 46,9 млн грн у 2024-му, відображаючи економічні труднощі учасників, а пенсійні виплати змінювались від 49,3 млн грн у 2021 році (переважно одноразові) до 22,8 млн грн у 2023 році. Важливу роль у забезпеченні ефективності роботи НПФ відіграють компанії з управління активами – ПрАТ «КІНТО», ІСУ, КУА «ОТП Капітал», АЦПО, які гарантують професійне інвестування коштів, стабільність виплат та прозору звітність перед регуляторами і учасниками фондів.

7. Аналіз міжнародного досвіду впровадження недержавного пенсійного забезпечення показує різні ефективні підходи. У Нідерландах

широко застосовується змішана модель, яка поєднує обов'язкові накопичувальні внески з корпоративними пенсійними планами. У Німеччині основний акцент робиться на корпоративних пенсійних фондах і податкових стимулах для роботодавців, що сприяє активній участі працівників. У Швеції використовуються гнучкі інвестиційні опції з різними рівнями ризику, що дозволяє оптимізувати баланс між доходністю та безпекою накопичень. В Австралії система обов'язкових накопичувальних внесків забезпечує стійке формування пенсійного капіталу при мінімальному ризику для учасників. У Великобританії успішно функціонує механізм auto-enrollment, автоматично залучаючи працівників до пенсійних планів і підвищуючи охоплення населення. У Чилі застосовуються різнорівневі інвестиційні стратегії для накопичувань, що дозволяє громадянам самостійно вибирати рівень ризику; у Канаді частина пенсійних коштів інвестується на міжнародних ринках для диверсифікації і стабільності доходів. У США програма 401(k) демонструє ефективність податкових пільг для працівників і роботодавців як стимулу до участі в НПЗ. Впровадження подібних практик в Україні, разом із національним законодавством та актами ЄС (Директива 2016/2341 і Директива 2014/50/ЄС), може створити сучасну, ефективну і прозору систему недержавного пенсійного забезпечення з надійним захистом прав учасників і стабільним формуванням пенсійних накопичень.

8. Сучасна система недержавного пенсійного забезпечення активно інтегрується з цифровими технологіями, і впровадження мобільного додатку для управління НПФ дозволяє учасникам отримувати зручний доступ до своїх пенсійних рахунків у режимі реального часу, керувати інвестиційним портфелем відповідно до ризикових уподобань, здійснювати внески через банківські інтеграції, отримувати аналітичні дані про доходність та прогнози, а також отримувати push-повідомлення й нагадування про внески та зміни в законодавстві. Таке цифрове рішення підвищує активність користувачів, спрощує адміністрування фондів, зменшує паперову документацію та сприяє дисциплінованості у накопиченні пенсійних коштів, водночас вимагаючи

високого рівня безпеки персональних даних та захисту від кіберзагроз. Процес впровадження додатку включає етапи дослідження ринку та потреб користувачів із витратами від 20 500,00 до 62 500,00 доларів та фазу розробки бекенду і фронтенду з інтеграцією у систему НПФ, де витрати складають 45 000,00 – 100 000,00 доларів залежно від складності. Додатковим джерелом фінансування може бути мобільна реклама, яка при активній базі користувачів близько 42 388 осіб здатна приносити до 2 060,00 доларів на місяць, забезпечуючи часткове покриття витрат та розвиток фондів. Окупність проєкту залежить від кількості активних операцій на місяць (мінімум 1 000) і становить від приблизно 3 років (32 місяці) за мінімальних витратах до 7 років (79 місяців) за максимальних, що робить впровадження мобільного додатку перспективним інструментом цифровізації та підвищення ефективності управління недержавними пенсійними активами. Проведене ранжування дозволило визначити найбільш вигідні НПФ за показниками фінансової стійкості, дохідності та рівня ризику, що надало підстави обґрунтовано обрати установу для впровадження єдиної цифрової платформи.

9. Економічний механізм НПЗ сформовано як цілісну систему, що охоплює державне регулювання, діяльність недержавних пенсійних фондів (НПФ), участь роботодавців і громадян, використання інвестиційних інструментів та гарантії захисту прав вкладників.

10. Обґрунтовано роль державних органів у забезпеченні прозорості й стабільності функціонування фондів, значення корпоративних програм як прояву соціальної відповідальності бізнесу та необхідність цифровізації для підвищення ефективності й довіри до системи.

11. Недержавні пенсійні фонди мають значний потенціал для розвитку, особливо в період трансформації системи України в умовах реформування пенсійної системи та впровадження сучасних підходів до управління пенсійними накопиченнями, проте успішна реалізація цього потенціалу потребує багатьох вдосконалень. Реалізація пропозицій щодо запровадження податкових стимулів, національної цифрової платформи, системи управління

ризиками, інформаційно-просвітницьких програм та посилення правового захисту учасників створює передумови для підвищення довіри громадян, залучення інвестицій і стабільного розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Такий комплексний підхід дозволяє сформувати надійний і ефективний економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення, який сприятиме довгостроковій соціальній та економічній стабільності країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Основний закон України / Верховна Рада України. від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.09.2025).
2. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05 жовт. 2000 р. № 2017-III / Верховна Рада України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> (дата звернення: 09.09.2025).
3. Про недержавне пенсійне забезпечення Закон України від 09 лип. 2003 р. № 1057-IV / Верховна Рада України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text> (дата звернення: 09.09.2025).
4. Лондар С. Л., Лондар Л. П. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Фінанси України*. 2011. № 9. С. 45–58.
5. Буряченко О. Є. Пенсійна система в Україні: історія становлення і теоретичні засади розвитку на сучасному етапі національного державотворення: дисертація ... канд. наук з держ. Управління: 25.00.01 – теорія та історія державного управління / Одеський регіональний інститут державного управління, Одеса, 2017.
6. Квас В. О., Олешко А. А. Теоретичне обґрунтування удосконалення і розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 16. С. 74–78. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.16.74>
7. Соколовська Г. І. Недержавні пенсійні фонди в Україні: становлення та перспективи розвитку : монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 228 с.
8. Жернаков В. В. Пенсійне забезпечення: Навч. посіб. /За ред. В. В. Жернакова. Харків, 2013. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2013/Pr_0025.pdf (дата звернення: 09.09.2025).

9. Гнибіденко І. Ф., Кравченко М. В., Новікова О. Ф. та ін. Соціальний захист населення України : монографія / за ред. В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого. Київ : НАДУ, 2014. 184 с.

10. Цікановська Н. А. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «недержавний пенсійний фонд». *Вісник університету банківської справи НБУ*. 2012. № 1. С. 132–135.

11. Діденко Л. В., Головенко І. П. Система недержавного пенсійного забезпечення і розвиток фінансового посередництва в Україні. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. 2016. № 1. С. 30–44. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=znpnudps_2016_1_5 (дата звернення: 09.09.2025).

12. Ріппа М., Шимко Я. Економічна природа недержавних пенсійних фондів. *Економічний вісник університету*. 2019. № 41. С. 162–170. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2019_41_21 (дата звернення: 09.09.2025).

13. Іващенко А., Шульга М. Загальні тенденції розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Київ: Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України. 2017. 29 с.

14. Корнеєв В. В. Фінансові інститути в системі недержавного пенсійного забезпечення. *Український соціум: Науковий журнал*. 2006. № 5. С. 115–123.

15. Михайлов А. В., Ткач О. Й. Недержавні пенсійні фонди: сьогоденній погляд у майбутнє. К.: В-во СПД Савчина. 2015. 244 с.

16. Гудзь Ю. Ф., Реха К. Х. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні. *Стратегії та інновації: актуальні управлінські практики*: Матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (2017 р.). Кривий Ріг : ДонНУЕТ, 2017. С. 67–70.

17. Татарин Н., Чепіль Ю., Дунець І. Система недержавного пенсійного забезпечення як спосіб інвестування: проблемні аспекти та шляхи

вдосконалення. *Молодий вчений*. 2022. 4 (104). 110–114. DOI: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/4440>

18. Лазебна М. В. Організаційно-економічний механізм державного регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.02.03. Н.-д. екон. ін-т М-ва економіки та з питань європ. інтегр. України. К., 2004. 18 с.

19. Козак Г. І. Недержавні пенсійні фонди в умовах реформування пенсійної системи України: дис... канд. екон. наук: 08.00.08. Тернопіль 2014. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/2059/1/dis%20%d0%9a%d0%be%d0%b7%d0%b0%d0%ba.pdf> (дата звернення: 09.09.2025).

20. Козак Г. Обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування як пріоритетний напрямок пенсійної реформи. *Наука й економіка*. 2012. №1. С. 43–49.

21. Мамчур В. А. Недержавне пенсійне забезпечення як складова інституціональної системи соціальних гарантій населення. *Соціальна сфера. Розвиток територій*. 2016. С. 51–68. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=efmapnp_2016_5_7 (дата звернення: 09.09.2025).

22. Пікус Р., Трейтак О. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. 2024. № 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-17>

23. Мединська Т. В., Боднарюк І. Л. Недержавне пенсійне страхування в Україні: стан, перспективи розвитку і особливості оподаткування. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2014. № 2(13). С. 310–318.

24. Павловський А. Пенсійне забезпечення в Україні: проблеми реформування. *Економіка та суспільство*. 2025. № 75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-75-69>

25. Марич М., Шупер А. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-16>

26. Писаревська Г. І. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні тенденції та напрями розвитку. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 2. С. 197–201. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-2-33>

27. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09 лип. 2003 р. №1058-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 09.09.2025).

28. Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні : Указ Президента України від 13.04.1998 № 291/98. Офіційний вісник України. 1998. № 15. Ст. 569. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/291/98#Text> (дата звернення: 09.09.2025).

29. Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України: Послання Президента України до Верховної Ради та Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2001 р. № 1-14/1349. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n1_14100-01#Text (дата звернення: 09.09.2025).

30. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 08.07.2011 № 3668-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 12–13. Ст. 82. Документ 3668-VI, чинний, поточна редакція – Визнання неконституційними окремих положень від 20.03.2024, підстава - v002p710-24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17#Text> (дата звернення: 09.09.2025).

31. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України № 2148-VIII від 03.10.2017. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 40-41, ст. 383. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19#Text> (дата звернення: 09.09.2025).

32. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 09.09.2025).

33. Офіційний сайт Головного управління Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua> (дата звернення: 09.09.2025).

34. Офіційний сайт Національного банку України. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html (дата звернення: 09.09.2025).

35. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/12286.html> (дата звернення: 09.09.2025).

36. Офіційний сайт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/news/insights/#tab-5> (дата звернення: 09.09.2025). Офіційний сайт Всеукраїнської асоціації недержавних пенсійних фондів. URL: <https://www.vseapf.com.ua> (дата звернення: 09.09.2025).

37. Онишко С.В., Богріновцева Л.М., Ключка О.В., Трансформація страхового ринку України в умовах сьогодення. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки". 2023. №9.* URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-9-9147> (дата звернення: 09.09.2025).

38. Богріновцева Л., Бондарук О., Ключка О. Фінансова безпека страхового ринку: теоретичний аспект. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics.* 2023. №4. URL: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/issue/view/4> (дата звернення: 09.09.2025).

40. Сокоринський Ю. В. Сутність, роль та значення недержавного пенсійного забезпечення. *Соціальне право.* 2018. № 4. С. 117–123. URL: https://www.vestnikpravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc36/part_2/19.pdf (дата звернення: 09.09.2025).

41. Письменна Т. В., Письменний В. В. Розвиток недержавних пенсійних фондів в Україні: оцінка сучасних тенденцій. *Інвестиції: практика та досвід.* 2020. № 5-6. С. 5–10. DOI: [10.32702/2306-6814.2020.5-6.5](https://doi.org/10.32702/2306-6814.2020.5-6.5)

42. ПФУ. URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 09.09.2025).

43. Barr, Nicholas and Diamond, Peter A., Reforming Pensions. (2018). MIT Department of Economics Working Paper No. 08-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1315444>

44. Онишко С., Федина В. Теоретичні підходи до визначення сутнісної характеристики накопичувальної складової пенсійного забезпечення. *Наукові записки НУ «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2020. № 18(46). С. 79–84. DOI: 10.25264/2311-5149-2020-18(46)-79-84

45. The Foundations of Pension Finance. Edited by Zvi Bodie and E. P. Davis. – Cheltenham : Edward Elgar Pub, 2000. P. 9.

46. Жмурко Н. В., Левкевич А. Ю. Роль недержавного пенсійного забезпечення як елементу фінансового ринку України. *Регіональна економіка та управління*. 2017. № 2 (15) С. 54-57. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/709908.pdf> (дата звернення: 09.09.2025).

47. Смовженко Т., Ткаченко Н., Цікановська Н. Недержавні пенсійні фонди у структурі сучасних пенсійних систем: монографія. К.: УБС НБУ, 2012. 310 с.

48. Татрин Н. Б. Недержавні пенсійні фонди: модернізація, тенденції та проблеми розвитку Україні. *Економіка та держава*. №5. 2021. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2021/16.pdf (дата звернення: 09.09.2025).

49. Федина В. В. Недержавне пенсійне забезпечення в контексті історії. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. 2010. № 2. С. 219.

50. Пікус Р. В., Циганок А. О. Формування системи пенсійного забезпечення в розвинених країнах. *Інвестиції: практика і досвід*. 2023. № 6. С. 131–139. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/issue/view/64/50> (дата звернення: 09.09.2025).

51. Криклій В.А. Зарубіжний досвід функціонування недержавних пенсійних фондів та можливості його застосування в Україні. *Економічний*

часопис-XXI. 2013. 1-2(2). С. 34-37. URL: [http://jnas.nbuiv.gov.ua/j-pdf/ecchado_2013_1-2\(2\)_13.pdf](http://jnas.nbuiv.gov.ua/j-pdf/ecchado_2013_1-2(2)_13.pdf) (дата звернення: 09.09.2025).

52. Кривич Я.М., Пахненко О.М., Матусенко Т.В. Потенціал розвитку недержавних пенсійних фондів. *Економіка та суспільство*. Випуск № 18. 2018. С. 782-788. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-109>

53. Пікус Р.В., Хемій А.С. Реформування пенсійних систем зарубіжних країн: досвід для України. *Фінансові послуги*. 2017. No2, С. 6-10.

54. Bridgen P. (2019) «The retrenchment of public pension provision in the liberal world of welfare during the age of austerity – and its unexpected reversal, 1980–2017», *Social Policy and Administration*, 53, 16–33. URL: <https://doi.org/10.1111/spol.12444> (дата звернення: 09.09.2025).

55. Квас В. О., Будякова О. Ю. Міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів. *Пріоритети розвитку фінансів, менеджменту та маркетингу: традиції, моделі, перспективи*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 25 травн. 2023 р. С. 174-178.

56. Зварич О. І., Волошин В. В. Аналіз стану недержавного пенсійного страхування в Україні. *Бізнес Інформ*. 2024. № 8. С. 237–251. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-237-251>

57. Мохова Ю. Л., Писаренко Н. О. Стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні. *Молодий вчений*. 2018. № 1(53). С. 468–472. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/5340> (дата звернення: 09.09.2025).

58. Румик І., Кузьмінський В., Костильова В. Особливості функціонування недержавних пенсійних фондів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. (2(70)). С. 29–37. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-70-29-37> (дата звернення: 09.09.2025).

59. Мацук З. Недержавні пенсійні фонди: прагматика та проблематика діяльності в Україні. *Вісник економіки*. 2021. Вип. 3. С. 41–52. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.03.041>

60. Шацька З. Я. Досвід організації системи недержавного пенсійного забезпечення в провідних країнах світу. *Ефективна економіка*. 2025. № 3. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/5979/6043> (дата звернення: 09.09.2025).
61. Копилук О. І. Недержавні пенсійні фонди у системі накопичувального пенсійного забезпечення. *Ефективна економіка*. 2025. № 7. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.4>
62. Васильченко О. Деякі особливості цивільно-правового статусу недержавних пенсійних фондів. *Цивілістична платформа*. 2024. № 2. С. 170-183. DOI: [10.69724/2786-8834-2024-2-2-170-183](https://doi.org/10.69724/2786-8834-2024-2-2-170-183)
63. Майстер А. В., Кулагіна І. І. Недержавні пенсійні фонди: сучасний стан і перспективи розвитку в Україні. *Бізнес Інформ*. 2023. № 12. С. 324-330. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-12-324-330>
64. Квас В. О., Будякова О. Ю., Романчук М. В. Сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. 2023. № 10 (78). С. 108-115. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9329>
65. Небаба Н. Дослідження напрямків інвестування активів недержавних пенсійних фондів. *Економіка і фінанси*. 2015. № 1. С. 48–55.
66. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Київ : Ніка-Центр.2016. 680 с.
67. Вітка Ю. Недержавні пенсійні фонди: особливості цивільно-правового статусу: автореферат дисер. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук: 12.00.03 /ЛНУ ім. І. Франка. Львів, 2008. 16 с.
68. Вітка Ю. В. Недержавні пенсійні фонди : теоретичні та практичні аспекти. *Юридичний журнал*. 2006. № 7. С. 18-22.
69. Adami R., Gough O., Theophilopoulou, A. (2013) «The effect of labour earnings on post retirement income», *Journal of Economic Studies*, 40, 3. URL: <http://dx.doi.org/10.1108/01443581311283925> (дата звернення: 09.09.2025).

70. Pestieau P. The Welfare State in the European Union. New York: Oxford University Press; Feldstein M. (2015).

71. Федоренко А. Система суб'єктів сфери недержавного пенсійного забезпечення як соціально-економічний кластер. *Вісник THEU*. 2013. № 4. С. 18–27.

72. Квас В. О. Основні ризики пенсійної системи. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації Глобальних цілей сталого розвитку*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Київ, КНУТД, 23 квіт. 2024 р. С. 177-180.

73. Kawinski M., Stanko D., Rutecka J. (2012), «Protection mechanisms in the old age pension systems of the CEE countries», *Journal of Pension Economics and Finance*, (pure.uvt.nl) Vol. 11/4, pp. 581-609, (www.actuarialpost.co.uk) DOI: <https://doi.org/10.1017/S147474721200008X>

74. Бойко Ю.Ю. Аналіз пенсійного забезпечення в Україні та зарубіжних країнах. *Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця*. № 3. 2019. С. 27-29. URL: <https://hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/MV-03-2019.pdf>

75. Пузирьова П. В. Світовий досвід організації моделей недержавного пенсійного забезпечення: особливості та можливості для України. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2025. № 1 (284). С. 139-150. DOI: [10.5281/zenodo.15109375](https://doi.org/10.5281/zenodo.15109375)

76. Social Policy: An Introduction R. M. Titmuss. – London : Unwin Numan, 1974. Досвід запровадження пенсійних реформ в США, Великобританії, Японії.

77. Davis E. P. Pension Funds, Financial Intermediation and the New Financial Landscape. Philip Davis. – UNITED KINGDOM: The Pensions Institute Cass Business School, 2000. P. 2.

78. Петрушка О. В., Сидор І. П. Корпоративні та індивідуальні пенсійні програми: особливості практичної реалізації. *Регіональна економіка*. №3 (25)_2019. С. 47-50. URL:

[https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/37334/1/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%E2%84%963%20\(25\)_2019.pdf](https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/37334/1/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%E2%84%963%20(25)_2019.pdf) (дата звернення: 09.09.2025).

79. Ткаченко Н. М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування, пенсійна реформа. Київ, 2018. URL: <http://www.venu-journal.org/download/2018/1/170-174.pdf> (дата звернення: 09.09.2025).

80. Партин Г.О., Тивончук О.І. Пенсійні фонди як учасники фінансового ринку. Недержавне пенсійне забезпечення та фінансовий ринок: світовий досвід і Україна. Збірник нормативно-правових актів та інформаційно-аналітичних матеріалів. Укладачі: З.С. Варналій, В.В. Фещенко, О.О. Резнікова. Міжвідомча комісія з питань фінансової безпеки при РНБОУ, Українське агентство фінансового розвитку. К., 2002. С. 230 – 235.

81. Рудик О. В. Методичні аспекти формування фінансово-економічного механізму пенсійного забезпечення громадян. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2025. Випуск 1 (78). С. 224-228.

82. Назаренко Я. Я. Розвиток організаційно-економічного механізму функціонування недержавних пенсійних фондів України. DOI: 10.33744/2308-6645-2022-2-52-215-223 URL: http://publications.ntu.edu.ua/visnyk/52/215_223.pdf (дата звернення: 17.09.2025)

83. Нагайчук Н., Третяк Н., Якушев О. Соціально-економічні дослідження сучасного стану недержавного пенсійного забезпечення в умовах воєнної реальності України. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2024. Том 25. Випуск 2(73). С. 97-109.

84. Eduard-Alex Ciuhandu. Just Economics or Hidden Politics? Political Determinants for the Adoption of a Mandatory Private Pension Pillar. Cambridge Journal of Political Affairs, 2024. № 5(2), pp. 149–172.

85. Національний банк України. Пенсійна система України. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiina_systema_ukrainy.html (дата звернення: 09.09.2025).

86. Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 09.09.2025).

87. Постанова «Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-п#Text> (дата звернення: 09.09.2025).

88. OECD. Safeguarding the sustainability of the Ukrainian pension system. URL: https://www.oecd.org/en/publications/safeguarding-the-sustainability-of-the-ukrainian-pension-system_fc202a7e-en.html (дата звернення: 09.09.2025).

89. АЦПО. Центр персоніфікованого обліку. URL: <https://npf.com.ua/fondy/> (дата звернення: 09.09.2025).

90. Українська асоціація інвестиційного бізнесу. Щомісячний огляд діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні. URL: <https://www.uaib.com.ua> (дата звернення: 09.09.2025).

91. Нова Українська школа. Фінансова грамотність. URL: <https://nus.org.ua/articles/finansova-gramotnist-tse-ne-lyshe-vminnya-rozrahuvatysya-telefonom-yak-vchyteli-mozhut-pidsylyty-svoyi-znannya-ta-pidgotuvatysya-do-vykladannya-odnojmennogo-predmeta/> (дата звернення: 09.09.2025).

92. Фінансова грамотність, обізнаність та інклюзія в Україні: звіт про дослідження. USAID. From the American people. URL: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00STQQ.pdf (дата звернення: 09.09.2025).

93. European Pensions. URL: <https://www.europeanpensions.net/ep/index.php> (дата звернення: 09.09.2025).
94. Соціальна справа. Досвід найкращих пенсійних систем світу. URL: <https://socsprava.com.ua/dosvid-najkrashhyh-pensijnyh-system-svitu/> (дата звернення: 09.09.2025).
95. Mercer. Retirement and pensions. URL: <https://www.mercer.com/solutions/retirement/> (дата звернення: 09.09.2025).
96. Слово і діло. Які пенсійні системи працюють у країнах світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/10/08/infografika/suspilstvo/yaki-pensijni-systemy-pracyuyut-krayinax-svitu> (дата звернення: 09.09.2025).
97. Kota. What Is Auto-Enrolment Pension in the UK? Eligibility + Benefits. URL: <https://www.kota.io/blog/auto-enrolment-pension-uk> (дата звернення: 09.09.2025).
97. TASlife. Пенсійна реформа під соусом Чилі. URL: <https://taslife.com.ua/blog/chile-pension-reform> (дата звернення: 09.09.2025).
98. Національний банк України. Пенсійні фонди у світі. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html (дата звернення: 09.09.2025).
99. Migrant.biz.ua. Пенсія та пенсійна система в США. URL: <https://migrant.biz.ua/ssha/zhittya-ssha/pensiia-v-ssha.html> (дата звернення: 09.09.2025).
100. Коровій В. В. Державна фінансова політика: монографія / В. В. Коровій. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. – 388 с.
101. Finance.ua. Як відбувається розрахунок пенсій у країнах Європи (аналогія з Україною). URL: <https://finance.ua/ua/goodtoknow/yak-vidbuvaietsia-rozrakhunok-pensii-u-krainakh-yevropy#:~:text=переваги%20зазвичай%20дорогі.-,Розмір%20пенсій,1828%2C30%20євро%20на%20пару> (дата звернення: 09.09.2025).

102. Aangifte24. Пенсія в Нідерландах: основна інформація. URL: <https://aangifte24.com/uk/пенсія-в-нідерландах-основна-інформа/> (дата звернення: 09.09.2025).

103. BPM. Canada's top 5 pension funds. URL: <https://www.benefitsandpensionsmonitor.com/news/industry-news/canadas-top-5-pension-funds/378515> (дата звернення: 09.09.2025).

104. Kyivstar Business Hub. 6 трендів глобального ринку e-commerce: що чекає бізнес у 2024. DOI: <https://hub.kyivstar.ua/articles/6-trendiv-globalnogo-rinku-e-commerce-shho-chekaye-biznes-u-2024> (дата звернення: 09.09.2025).

105. Пенсійна реформа в Україні: Загрози та Можливості. Соціальні, економіко-правові та фінансові виклики в умовах глобальних трансформацій: збірник матеріалів III Міжнародної науковопрактичної конференції. Тернопіль: ЗУНУ. 2023. С. 198-200.

106. Цифрова трансформація соціоекономічних, управлінських та освітянських систем сучасного суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 23–24 листопада 2022 року / ред.-упорядник д.філософ.н., проф., В. Г. Воронкова. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2022. 692 с.

107. GoodFirms. Top 10+ Mobile App Development Companies in 2024. URL: <https://www.goodfirms.co/directory/platform/app-development> (дата звернення: 09.09.2025).

108. Devlight. Перетворюємо компанії на mobile-first бізнеси. URL: https://devlight.io/rozrobka-mobilnykh-dodatkov/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign={ukraine}&utm_content=685463903894&utm_term=створення%20мобільних%20додатків&utm_term=створення%20мобільних%20додатків&utm_campaign=Search+UA&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=2875041431&hsa_cam=20743034359&hsa_grp=162626400648&hsa_ad=685463903894&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-

[334198895460&hsa_kw=створення%20мобільних%20додатків&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwo8S3BhDeARIsAFRmkOOPyADNeAOXiEXQKYsC0TJSDj51jrUrqgdkF8L2khm7Y-KvbvYTUGUaAvqoEALw_wcB](https://www.google.com/search?q=334198895460&hsa_kw=створення%20мобільних%20додатків&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwo8S3BhDeARIsAFRmkOOPyADNeAOXiEXQKYsC0TJSDj51jrUrqgdkF8L2khm7Y-KvbvYTUGUaAvqoEALw_wcB) (дата звернення: 09.09.2025).

109. Kitapp. Ціна розробки мобільних додатків. URL: <https://kitapp.pro/uk/cina/> (дата звернення: 09.09.2025).

110. Merehead. Ціна Розробки Мобільних Додатків для Бізнесу. URL: <https://merehead.com/ua/blog/app-development-business-how-much-cost/> (дата звернення: 09.09.2025).

111. Ranktracker. Скільки коштує створення SaaS-додатку? URL: <https://www.ranktracker.com/uk/blog/how-much-does-it-cost-to-create-a-saas-application/> (дата звернення: 09.09.2025).

112. Stfalcon. Скільки коштує розробка додатку у 2024 році. URL: <https://stfalcon.com/uk/blog/post/how-much-to-develop-app> (дата звернення: 09.09.2025).

113. Wezom. Скільки коштує розробка мобільних додатків. URL: <https://wezom.com.ua/ua/blog/skolko-stoit-razrabotka-mobilnyh-prilozhenij> (дата звернення: 09.09.2025).

114. Clutch. Top Web Design Companies. <https://clutch.co/web-designers>

115. DQS. Сертифікація ISO 27001. URL: <https://www.dqsglobal.com/uk-ua/sertifikujte/sertifikaciya-iso-27001#:~:text=Що%20таке%20ISO%2027001%3F,підкреслюється%20як%20важливий%20стратегічний%20елемент> (дата звернення: 09.09.2025).

116. Brander. Розробка мобільного додатку. URL: https://apps.brander.ua/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=Mobile_Apps_Ukraine_UA&utm_content=704862508991&utm_term=розробка%20додатків&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA88a5BhDPAIRIsAFj595gf6jerbFWM4cBNWnpp8eJGfmIg8BH0tj6Azz8SDwq24X1say8uSKEaAmpsEALw_wcB (дата звернення: 09.09.2025).

117. Ranktracker. 20 ефективних стратегій мобільного маркетингу для розвитку вашого бізнесу. URL: <https://www.ranktracker.com/uk/blog/20-effective-mobile-marketing-strategies-to-elevate-your-business/> (дата звернення: 09.09.2025).

118. Pixel. Рекламні компанії для мобільних додатків. URL: <https://pixelagcy.com/ua/reklamni-kompanii-dlja-mobilnih-dodatkiw> (дата звернення: 09.09.2025).

119. Elitweb. Вартість реклами в Інтернеті. URL: <https://elitweb.ua/ua/blog/skolko-stoit-reklama-v-internete> (дата звернення: 09.09.2025).

120. Прогнозування та хеджування фінансових ризиків : монографія / За ред. проф. Л. О. Примостки. К. : КНЕУ, 2014. 424 с.

121. Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави: монографія. Львів : «Растр-7», 2020. 196 с.

122. Ярошенко О.В. Механізм залучення і використання фінансових ресурсів недержавних пенсійних фондів. *Ефективна економіка*. 2011. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=863> (дата звернення: 09.09.2025).

123. Гайдук І.С. Аналіз ефективності інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів на фінансовому ринку України. *«Молодий вчений»*. 2020. № 6 (82). С. 197-202.

124. Лавренюк В. В., Лавренюк А. В. Підвищення фінансової грамотності населення: зарубіжний досвід. *БІЗНЕС-ІНФОРМ*. № 1. 2022. С. 59-67.

125. Паляниця В.А. Розвиток підприємництва: інноваційні стратегії та цифрова трансформація. *Економічні науки. Вісник Хмельницького національного університету*. 2024. № 2. С. 219-225.

126. Рисін В.В. Печенко Р.О. Роль цифрових платіжних технологій у розвитку підприємництва. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. Вип. 3(03). С. 108-103.

127. Власюк Т.М., Заріцька Н.М. Аналіз міжнародних практик пенсійного забезпечення. *Ефективна економіка*. 2025. № 9. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.9.57>

URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/7586/7712>

128. Олешко А. А., Будякова О. Ю., Квас В. О. Регулююча роль держави у відновленні національної економіки. *Економіка та держава*. 2022. № 8. С. 15-18. DOI: [10.32702/2306-6806.2022.8.15](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.8.15) (<https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20334>)

129. Квас В. О., Олешко А. А. Антикризове управління недержавними пенсійними фондами. *Ефективна економіка*. 2025. № 8. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.40>

130. Квас В. О., Олешко А. А. Впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України. *Грааль науки*. 2025. № 56. С. 52-56. DOI 10.36074/grail-of-science.19.09.2025.005

131. Будякова О., Квас В. Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації*: тези доповідей IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, КНУТД, 7 жовт. 2022 р. С. 55-56. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20212>

132. Квас В. О. Пенсійна реформа як фінансовий інструмент досягнення сталого розвитку України в умовах трансформаційної економіки. *Фінансові інструменти сталого розвитку держави в умовах системної економічної трансформації*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький – м. Херсон, Херсон : Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 14 черв. 2023 р. С. 26-28. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25768>

133. Квас В. О. Розвиток недержавних пенсійних фондів в умовах повоєнного відновлення України. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації*: тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф.,

м. Київ, КНУТД, 4 жовт. 2024 р. С. 70-71. URL:
https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/29678/1/1_%D0%97%D0%90%D0%9C.%202091%20%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_05.12.2024%20%281%29-2-70-71.pdf

134. Квас В. О. Правове регулювання системи недержавного пенсійного забезпечення в контексті повоєнного відновлення України. *Проблеми реалізації прав, свобод і законних інтересів суб'єктів права в Україні* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., К.: КНУТД, 8 жовт. 2024 р. С. 182-185. URL:
https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/28349/1/PRPSZISPU_2024_P182-185.pdf

135. Квас В. О. Впровадження механізму недержавних пенсійних фондів в трансформаційній економіці. *Формування новітньої парадигми управління публічними та приватними фінансами в Україні* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф., м. Хмельницький – м. Херсон. Херсон : Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С., 10 груд. 2024 р. С. 224-227. URL: <https://kntu.net.ua/ukr/content/download/119738/670081/file/>

136. Олешко А. А., Квас В. О. Недержавне пенсійне забезпечення та макроекономічна стабільність. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Київ, КНУТД, 29 квіт. 2025 р. С. 284-285.

ДОДАТКИ

Всі дійсні НПФ України станом на 2024 р.

Вид	Назва фонду
1	2
відкритий	Відкритий пенсійний фонд "ОТП Пенсія"
відкритий	Відкритий пенсійний фонд "Приватфонд"
корпоративний	Непідприємницьке товариство «Недержавний корпоративний пенсійний фонд ВАТ «Укрексімбанк»
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Емерит-Україна"
відкритий	Непідприємницьке товариство "Відкритий пенсійний фонд" Династія"
відкритий	Відкритий пенсійний фонд "Фармацевтичний"
професійний	ППФ НПП енергетиків України
відкритий	Непідприємницьке товариство "Відкритий недержавний пенсійний фонд "ВСТ"
професійний	Професійний недержавний пенсійний фонд "Магістраль"
відкритий	НТ "Відкритий пенсійний фонд "Соціальний стандарт"
відкритий	ВНПФ "Україна"
відкритий	НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ВІДКРИТИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ФРІФЛАЙТ"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Золота осінь"
відкритий	Непідприємницьке товариство "Відкритий пенсійний фонд "Соціальна перспектива"
відкритий	НЕПІДПРИЄМНИЦЬКЕ ТОВАРИСТВО "ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ЄВРОПА"
відкритий	Непідприємницьке товариство "Відкритий недержавний пенсійний фонд "АРТА"
відкритий	ВНПФ "Український пенсійний фонд"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Лаурус"
відкритий	ВНПФ "ПРИЧЕТНІСТЬ"
відкритий	НТ ВНПФ "Український пенсійний капітал"
відкритий	НО "Відкритий пенсійний фонд "Соціальні гарантії"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Ніка"
відкритий	НЕПІДПРИЄМНИЦЬКЕ ТОВАРИСТВО "ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "ВЗАЄМОДОПОМОГА"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Європейський вибір"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Покрова"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Надійна перспектива"
відкритий	НТ "ВНПФ "РЕЗЕРВ РІВНЕНЩИНИ"
відкритий	ВНПФ "СТОЛИЧНИЙ РЕЗЕРВ"
корпоративний	Корпоративний Недержавний Пенсійний Фонд ТПП України
відкритий	НТ "ВНПФ "НАДІЯ"

Вид	Назва фонду
1	2
відкритий	Непідприємницьке товариство відкритий недержавний пенсійний фонд "Прикарпаття"
відкритий	Відкритий пенсійний фонд "Пенсійний капітал"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Гарант-Пенсія"
відкритий	ВНПФ "Всеукраїнський пенсійний фонд"
професійний	Професійний недержавний пенсійний фонд "Шахтар"
відкритий	Непідприємницьке товариство відкритий недержавний пенсійний фонд "Дністер"
відкритий	ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД «ТУРБОТА»
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Пенсійна опіка"
відкритий	НТ "Відкритий недержавний пенсійний фонд "Національний"
відкритий	ВІДКРИТИЙ НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД "СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА"
відкритий	ВНПФ "РЕЗЕРВ"
відкритий	Непідприємницьке товариство "Відкритий недержавний пенсійний фонд "Фонд пенсійних заощаджень"
відкритий	Неприбуткова організація відкритий недержавний пенсійний фонд "Довіра – Україна"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Джерело"
відкритий	Відкритий недержавний пенсійний фонд "Ініціатива"
відкритий	НТ ВНПФ "Золотий вік"
професійний	НТ "Недержавний професійний пенсійний фонд "Хлібний"
корпоративний	Корпоративний пенсійний фонд "СТИРОЛ"

Джерело: складено на основі [90].

ЧВА НПФ України за 2020-2024 рр., грн

Вид	Назва фонду	ЧВА 2020 р., грн	ЧВА 2021 р., грн	ЧВА 2022 р., грн	ЧВА 2023 р., грн	ЧВА 2024 р., грн
відкри тий	"ОТП Пенсія"	181587385,44	326971293,72	342475627,57	400784372,06	519927613,6
відкри тий	"Династія"	77761775,43	122154903,23	124776079,99	155588739,82	227714324,6
профес ійний	"Магістраль"	45017695,08	57553980,39	57564376,52	60302040,85	70186619,14
відкри тий	"Соціальний стандарт"	45014454,60	57358927,50	57653481,82	55323288,49	65484588,41
відкри тий	"Золота осінь"	24654736,13	62512768,00	49870583,71	53611417,29	57717842,98
відкри тий	"Соціальна перспектива"	33283250,24	37275254,10	38154876,21	45417310,20	52162449,38
відкри тий	"ФРІФЛАЙТ"	3244709,59	19579396,27	20969389,22	29190043,03	44112179,29
відкри тий	"АРТА"	25688679,06	28261511,39	28288759,33	30526433,86	33032583,74
відкри тий	"Надійна перспектива"	15681335,93	6855815,53	6846376,75	7386851,32	8053920,19
відкри тий	"РЕЗЕРВ РІВНЕНЦИН И"	6209411,32	6900847,02	6939066,84	6657184,78	7141339,68
відкри тий	"СТОЛИЧНИЙ РЕЗЕРВ"	4226875,84	6047838,36	6037453,02	5810289,07	6197348,37
корпор ативни й	Фонд ТПП України	3003683,57	3510303,80	3524866,40	3461321,73	3894225,66
профес ійний	"Шахтар"	3099176,05	3188713,22	3166021,80	3116056,09	3108871,79
відкри тий	"Фонд пенсійних заощаджень"	740133,20	813363,35	805193,61	790780,47	764527,38
відкри тий	"Джерело"	198968,49	216150,40	219774,13	233345,77	244720,81
відкри тий	"Ініціатива"	148036,88	164076,21	162914,92	166988,18	146380,05

Джерело: складено на основі [90].

Аналіз відхилень ЧВА недержавних пенсійних фондів України
за 2020-2024 рр.

Вид	Назва фонду	Абсолютне відхилення (+/-)				Відносне відхилення, %			
		2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
відкритий	"ОТП Пенсія"	145383908,28	15504333,85	58308744,49	119143241,56	80,06	4,74	17,03	29,73
відкритий	"Династія"	44393127,80	2621176,76	30812659,83	72125584,74	57,09	2,15	24,69	46,36
професійний	"Магістраль"	12536285,31	10396,13	2737664,33	9884578,29	27,85	0,02	4,76	16,39
відкритий	"Соціальний стандарт"	12344472,90	294554,32	-2330193,33	10161299,92	27,42	0,51	-4,04	18,37
відкритий	"Золота осінь"	37858031,87	-12642184,29	3740833,58	4106425,69	153,55	-20,22	7,50	7,66
відкритий	"Соціальна перспектива"	3992003,86	879622,11	7262433,99	6745139,18	11,99	2,36	19,03	14,85
відкритий	"ФРІФЛАЙТ"	16334686,68	1389992,95	8220653,81	14922136,26	503,43	7,10	39,20	51,12
відкритий	"АРТА"	2572832,33	27247,94	2237674,53	2506149,88	10,02	0,10	7,91	8,21
відкритий	"Надійна перспектива"	-8825520,40	-9438,78	540474,57	667068,87	-56,28	-0,14	7,89	9,03
відкритий	"РЕЗЕРВ РІВНЕНЩИНИ"	691435,70	38219,82	-281882,06	484154,90	11,14	0,55	-4,06	7,27
відкритий	"СТОЛИЧНИЙ РЕЗЕРВ"	1820962,52	-10385,34	-227163,95	387059,30	43,08	-0,17	-3,76	6,66
корпоративний	Фонд ТПП України	506620,23	14562,60	-63544,67	432903,93	16,87	0,41	-1,80	12,51
професійний	"Шахтар"	89537,17	-22691,42	-49965,71	-7184,30	2,89	-0,71	-1,58	-0,23
відкритий	"Фонд пенсійних заощаджень"	73230,15	-8169,74	-14413,14	-26253,09	9,89	-1,00	-1,79	-3,32
відкритий	"Джерело"	17181,91	3623,73	13571,64	11375,04	8,64	1,68	6,18	4,87
відкритий	"Ініціатива"	16039,33	-1161,29	4073,26	-20608,13	10,83	-0,71	2,50	-12,34

Джерело: складено на основі [90].

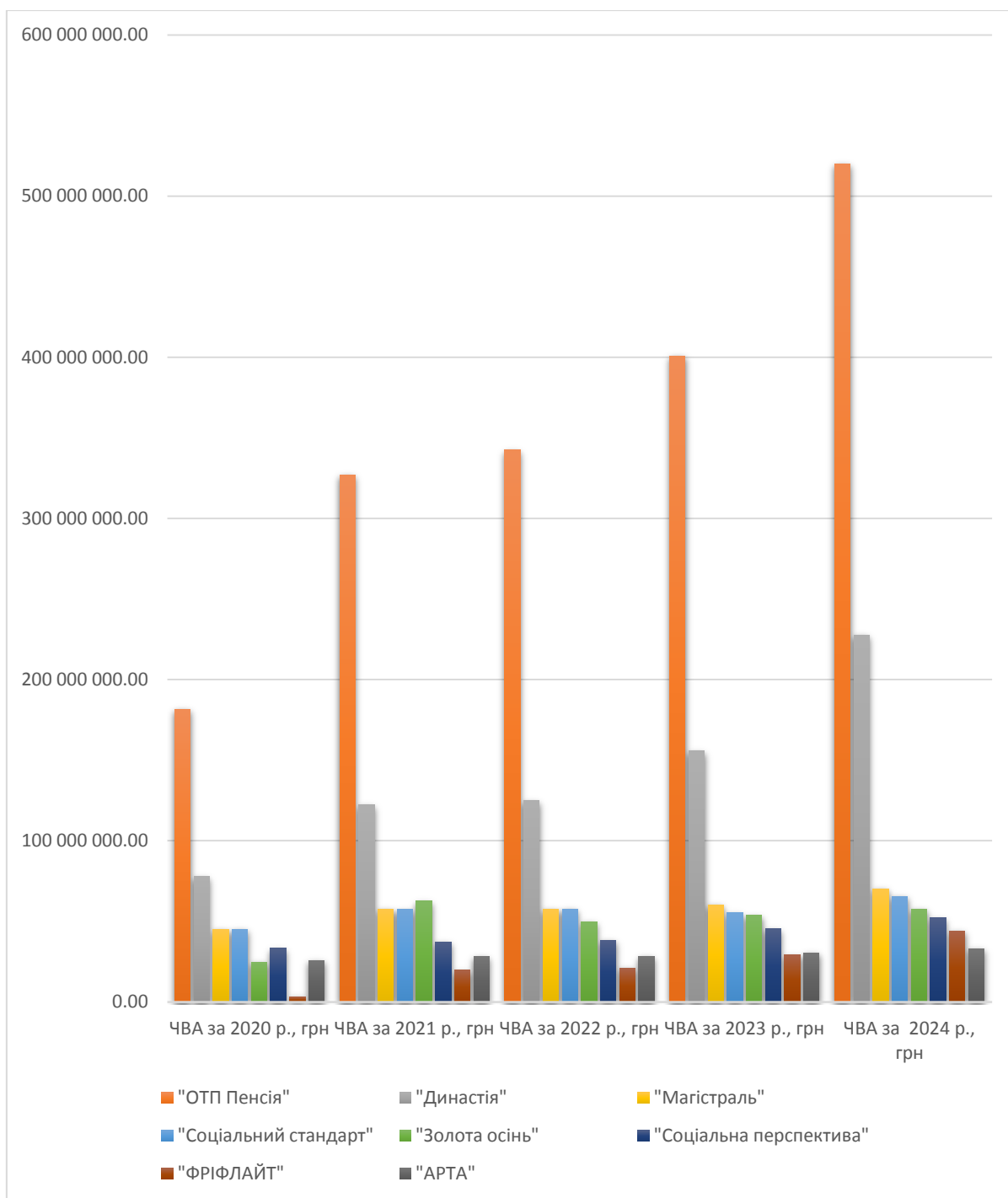


Рис. ЧВА недержавних пенсійних фондів України
за 2020-2024 рр. (частина 1-а), грн

Джерело: складено на основі [90].

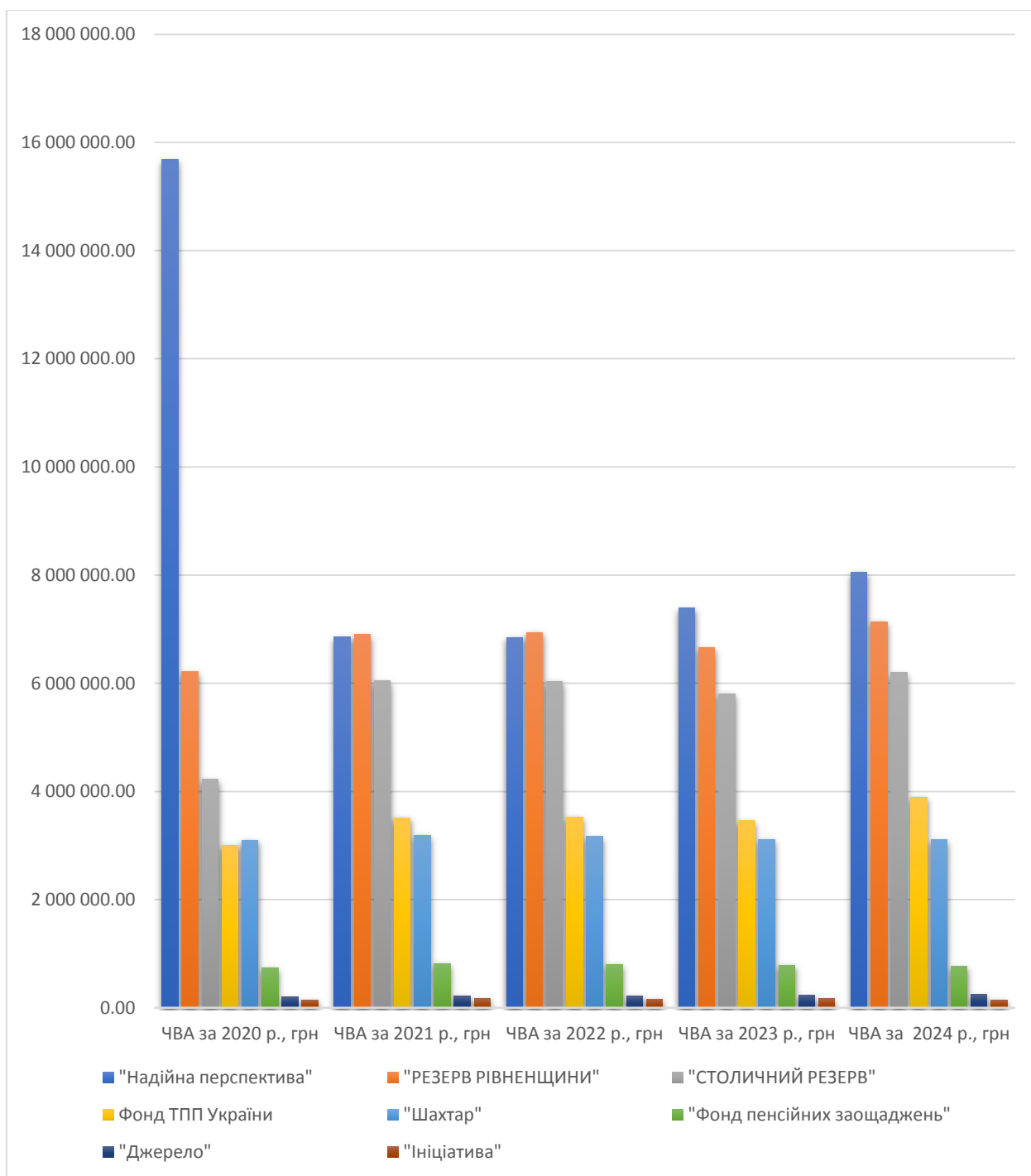


Рис. ЧВА недержавних пенсійних фондів України

за 2020-2024 рр. (частина 2-а), грн

Джерело: складено на основі [90].

Ранжування відкритих НПФ

Відкриті НПФ	Рентабельність активів	Середня виплата на учасника	Ранг за рентабельністю	Ранг по середнім виплатам	Ранг за дохідністю	Ранжування фондів за чистою вартістю активів	Ранг за ризиковістю
"Династія"	0,44	0,26	7	14	1	2	14
"ОТП Пенсія"	0,46	0,78	5	11	2	1	13
"Соціальний стандарт"	0,61	5,12	3	3	3	3	12
"Freeflight"	0,09	0,47	13	13	4	6	11
"Фонд пенсійних заощаджень"	-1,41	13,00	14	2	5	12	10
"Соціальна перспектива"	0,54	1,13	4	8	6	5	9
"Резерв Рівненщини"	0,74	2,29	1	5	7	9	8
"Столичний резерв"	0,42	0,62	9	12	8	10	7
"Пенсійний капітал"	0,42	1,21	10	7	9	11	6
"АРТА"	0,66	0,91	2	9	10	7	5
"Золота осінь"	0,27	1,81	11	6	11	4	4
"Надійна перспектива"	0,44	4,57	8	4	12	8	3
"Джерело"	0,45	0,89	6	10	13	13	2
"Ініціатива"	0,24	17,43	12	1	14	14	1

Джерело: розроблено автором.

Ранжування відкритих НПФ за ефективністю

Відриті НПФ	Ефективність	Ранг за ефективністю
"Соціальний стандарт"	16,50	1
"ОТП Пенсія"	18,53	2
"Резерв Рівненщини"	22,67	3
"Соціальна перспектива"	25,06	4
"АРТА"	25,15	5
"Династія"	26,26	6
"Надійна перспектива"	26,51	7
"Золота осінь"	27,39	8
"Ініціатива"	29,19	9
"Фонд пенсійних заощаджень"	32,09	10
"Джерело"	33,14	11
"Пенсійний капітал"	34,00	12
"Freeflight"	36,13	13
"Столичний резерв"	36,48	14

Джерело: розроблено автором.



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ**

вул. Мала Шияновська, 2, м. Київ, 01011, тел./факс: 280-05-12, тел. 256-84-23
E-mail: knutd@knutd.edu.ua Web: http://www.knutd.edu.ua Код ЄДРПОУ 02070890

17.09.2015 № 06-77/2186

На № _____ від _____

*Про впровадження результатів
дисертаційної роботи*

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
в освітній процес**

КВАСА ВІКТОРА ОЛЕКСІЙОВИЧА

**на тему: «ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ НЕДЕРЖАВНОГО
ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ
СИСТЕМІ УКРАЇНИ»**

на здобуття ступеня доктора філософії

за спеціальністю 051 – Економіка

галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки

Теоретичні результати й науково-практичні рекомендації дисертаційного дослідження Кваса Віктора Олексійовича на тему: «Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України» впроваджено в освітній процес Київського національного університету технологій та дизайну МОН України при викладанні дисципліни «Економічна теорія».

Проректор
з науково-педагогічної діяльності
(освітня діяльність)
д.е.н., професор



Алла КАСИЧ

**“ ПРОФЕСІЙНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД НЕЗАЛЕЖНОЇ
ГАЛУЗЕВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ЕНЕРГЕТИКІВ УКРАЇНИ ”**

02002, м. Київ, Дніпровський район, вул. Марини Раскової, буд. 23, кімната 1120
код ЄДРПОУ 33107539

№2-01/25

24.01.2025

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
аспіранта Київського національного університету технологій та дизайну
спеціальності 051 – Економіка**

(галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки)

Кваса Віктора Олексійовича

**на тему: «Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в
трансформаційній системі України»**

Результати дисертаційного дослідження Кваса В. О. на тему: «Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України» мають практичне значення та використовуються в діяльності Професійного пенсійного фонду енергетиків України.

Вагомий внесок в процеси удосконалення системи недержавного пенсійного забезпечення України в умовах воєнного стану належить запропонованому Квасом В. О. інвестиційному інструментарію накопичення, розподілу та інвестування пенсійних накопичень для забезпечення високого рівня прибутковості пенсійних активів, використання фінансових інструментів вкладення коштів, механізмам отримання учасниками НВФ інвестиційного доходу з можливістю інвестувати пенсійні накопичення після досягнення страховою особою пенсійного віку.

Голова ППФ НПЕУ



Андрій КАДЬКАЛЕНКО

**Товариство з обмеженою відповідальністю
„Компанія з управління активами
„Реноме – 2008”**

01601, м. Київ, провулок Госпітальний, 4-Б
Код ЄДРПОУ 35690759
тел. (044) 495-23-73, e-mail: Sitichenko@kuarenome.kiev.ua

Вих. №16-2025
від 02 вересня 2025 р.

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
аспіранта Київського національного університету технологій та дизайну спеціальності
051 – Економіка
Кваса Віктора Олексійовича
на тему: «Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в
трансформаційній системі України»**

Результати дисертаційного дослідження Кваса В. О. використано у практичній діяльності ТОВ «КУА «РЕНОМЕ-2008» при вдосконаленні механізмів участі господарських товариств України в системі недержавного пенсійного забезпечення України.

Практичне значення мають пропозиції автора щодо застосування економічних стимулів залучення ТОВ «КУА «РЕНОМЕ-2008» та його працівників до накопичувального пенсійного забезпечення. Здобувачем проведені аналітичні розрахунки вигод і витрат участі працівників у недержавних пенсійних фондах задля пенсійного забезпечення та гарантування достатнього для якісного життя доходу, а також страхування від ризиків протягом трудового життя і в старості.

З повагою,

Директор
ТОВ «КУА «Реноме – 2008»


Ситиченко С.Г.





ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«СВІТЛЕ МАЙБУТНЄ ГРОМАДИ»
 "BRIGHT FUTURE OF THE COMMUNITY"

СДРІПОУ 45315494 Адреса: 08324, Україна, Київська обл., село Гора, вулиця Центральна, будинок 2

N7-25
 17.07.2025

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 аспіранта Київського національного університету технологій та дизайну
 спеціальності 051 – Економіка
 Кваса Віктора Олексійовича
 на тему: «Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в
 трансформаційній системі України»**

Результати дисертаційного дослідження Кваса В. О., здобувача ступеня доктора філософії в Київському національному університеті технологій та дизайну за спеціальністю 051 – Економіка (галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки), на тему: «Економічний механізм недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України» є актуальними та мають практичне значення.

Практичні рекомендації, надані Квасом В. О., спрямовані на стимулювання механізмів залучення стейкхолдерів, некомерційних громадських організацій та бізнесу до розбудови системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні та використовуються ГО «Світле майбутнє громади» при формуванні обґрунтованих пропозицій для зацікавлених сторін щодо забезпечення стійкого функціонування суб'єктів накопичувальної пенсійної системи, платоспроможності і ліквідності недержавних пенсійних фондів, а також при провадженні просвітницької діяльності серед молоді.

Голова ГО
 «Світле майбутнє громади»



Леонід ХОМЕНКО

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових виданнях,
включених до переліку наукових фахових видань України*

1. Олешко А. А., Будякова О. Ю., Квас В. О. Регулююча роль держави у відновленні національної економіки. *Економіка та держава*. 2022. № 8. С. 15-18. DOI: [10.32702/2306-6806.2022.8.15](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.8.15) (0,5 друк. арк.). *Особистий внесок автора: запропоновано впровадження моделі державного регулювання, що ґрунтується на імперативах активної регулюючої ролі держави в економічних процесах* (0,2 друк. арк.).
<https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20334>
2. Квас В. О., Будякова О. Ю., Романчук М. В. Сучасний стан недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. 2023. № 10 (78). С. 108-115. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-10-9329> (0,6 друк. арк.). *Особистий внесок автора: розроблено схему учасників недержавного пенсійного забезпечення в Україні* (0,2 друк. арк.).
<https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25491>
3. Квас В. О., Олешко А. А. Теоретичне обґрунтування удосконалення і розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 16. С. 74-78. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.16.74> (0,5 друк. арк.). *Особистий внесок автора: визначено переваги і недоліки функціонування недержавних пенсійних фондів з урахуванням кращих пенсійних політик розвинених країн.* (0,2 друк. арк.).
4. Квас В. О., Олешко А. А. Антикризове управління недержавними пенсійними фондами. *Ефективна економіка*. 2025. № 8. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.40> (0,4 друк. арк.). *Особистий внесок*

автора: запропоновано антикризове управління системою пенсійного забезпечення на макро та мікроекономічному рівні (0,2 друк. арк.).

5. Квас В. О., Олешко А. А. Впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній системі України. *Грааль науки*. 2025. № 56. С. 52-56. DOI 10.36074/grail-of-science.19.09.2025.005 (0,3 друк. арк.). Особистий внесок автора: обґрунтовано впровадження економічного механізму недержавного пенсійного забезпечення в трансформаційній економіці України (0,2 друк. арк.). URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/2818>

Опубліковані праці апробаційного характеру

6. Будякова О., Квас В. Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації: тези доповідей IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, КНУТД, 7 жовт. 2022 р. С. 55-56. (0,2 друк. арк.). Особистий внесок автора: визначено роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України (0,1 друк. арк.). URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/20212>*

7. Квас В. О. Пенсійна реформа як фінансовий інструмент досягнення сталого розвитку України в умовах трансформаційної економіки. *Фінансові інструменти сталого розвитку держави в умовах системної економічної трансформації: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький – м. Херсон, Херсон : Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 14 черв. 2023 р. С. 26-28. (0,1 друк. арк.). URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25768>*

8. Квас В. О., Будякова О. Ю. Міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів. *Пріоритети розвитку фінансів, менеджменту та маркетингу: традиції, моделі, перспективи: матеріали X*

Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 25 травн. 2023 р. С. 174-178. (0,2 друк. арк.). *Особистий внесок автора: досліджено міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів та нові можливості впровадження трирівневої пенсійної системи* (0,1 друк. арк.). URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/25777>

9. Квас В. О. Основні ризики пенсійної системи. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації Глобальних цілей сталого розвитку*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Київ, КНУТД, 23 квіт. 2024 р. С. 177-180. (0,2 друк. арк.). URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/26998>

10. Квас В. О. Розвиток недержавних пенсійних фондів в умовах повоєнного відновлення України. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації*: тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, КНУТД, 4 жовт. 2024 р. С. 70-71. (0,1 друк. арк.). URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/29678/1/1_%D0%97%D0%90%D0%9C.%202091%20%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_05.12.2024%20%281%29-2-70-71.pdf

11. Квас В. О. Правове регулювання системи недержавного пенсійного забезпечення в контексті повоєнного відновлення України. *Проблеми реалізації прав, свобод і законних інтересів суб'єктів права в Україні* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., К.: КНУТД, 8 жовт. 2024 р. С. 182-185. (0,1 друк. арк.). URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/28349/1/PRPSZISPU_2024_P1_82-185.pdf

12. Квас В. О. Впровадження механізму недержавних пенсійних фондів в трансформаційній економіці. *Формування новітньої парадигми управління публічними та приватними фінансами в Україні* : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф., м. Хмельницький – м. Херсон. Херсон : Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С., 10 груд. 2024 р. С. 224-

227. (0,1 друк. арк.). URL:
<https://kntu.net.ua/ukr/content/download/119738/670081/file/>

13. Олешко А. А., Квас В. О. Недержавне пенсійне забезпечення та макроекономічна стабільність. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Київ, КНУТД, 29 квіт. 2025 р. С. 284-285 (0,2 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено перспективи розвитку НПФ для макроекономічної стабільності (0,1 друк. арк.)*