

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Бурак В.Я.¹, Ласько І.М.²

Опубліковано	Секція	УДК
29.07.2025	Право	35.077.3:342.9

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16574079>

Анотація. У статті досліджено актуальні проблеми функціонування солідарної пенсійної системи в Україні та обґрунтовано необхідність активного розвитку недержавного пенсійного забезпечення як одного з інструментів формування стійкої та ефективної багаторівневої пенсійної системи. Авторами підкреслюється, що солідарна система не забезпечує належного рівня пенсійних виплат для більшості осіб, особливо з огляду на демографічні виклики та дефіцит Пенсійного фонду. З огляду на це розвиток недержавних пенсійних фондів є важливим напрямом підвищення рівня пенсійного забезпечення в умовах економічної трансформації. Окреслено відмінності між трьома видами недержавних пенсійних фондів — відкритими, корпоративними та професійними, а також визначено ключові риси їх правового регулювання. Проаналізовано функціональні переваги корпоративних та професійних фондів як інструментів формування соціально-відповідального роботодавця та ефективного засобу формування додаткових пенсійних гарантій для працівників.

Обґрунтовано, що завдяки колективно-договірному регулюванню можна залучати роботодавців до фінансування пенсійних програм через механізми соціального партнерства. Зазначено, що такі домовленості є особливо цінними в галузях з підвищеними професійними ризиками, де додаткове пенсійне забезпечення може слугувати як компенсаційний механізм. Проаналізовано пропозиції щодо стимулювання участі роботодавців у системі недержавного пенсійного забезпечення шляхом розширення податкових пільг, впровадження механізму співфінансування з боку держави для суб'єктів малого бізнесу, функціонування обов'язкових професійних пенсійних схем для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці.

У підсумку зроблено висновок, що довгострокова ефективність пенсійної системи України залежить від здатності поєднати інструменти державного та приватного пенсійного страхування. Розвиток недержавного пенсійного забезпечення, особливо на основі колективних договорів, має стати пріоритетом соціально-економічної політики в умовах старіння населення, зростання мобільності трудових ресурсів та потреби у підвищенні соціальної стійкості економіки.

¹ доктор юридичних наук, професор, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка ORCID: 0000-0002-3511-0555

² кандидат юридичних наук, доцент, доцентка кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка ORCID: 0000-0002-8303-7161

Ключові слова: соціально-трудова права, соціальне законодавство, соціальне забезпечення, недержавне пенсійне забезпечення, недержавні пенсійні фонди, колективно-договірне регулювання, колективні угоди та договори.

Collective bargaining regulation of non-state pension provision in Ukraine.

Annotation. The article examines current issues in the functioning of the solidarity pension system in Ukraine and justifies the need for active development of non-state pension provision as one of the tools for forming a stable and effective multi-level pension system. The authors emphasise that the solidarity system does not provide an adequate level of pension payments for most people, especially given the demographic challenges and the deficit of the Pension Fund. In view of this, the development of non-state pension funds is an important direction for improving the level of pension provision in the context of economic transformation. The differences between the three types of non-state pension funds — open, corporate and professional — are outlined, and the key features of their legal regulation are identified. The functional advantages of corporate and professional funds as instruments for forming a socially responsible employer and an effective means of forming additional pension guarantees for employees are analysed.

It is argued that collective bargaining can be used to involve employers in financing pension programmes through social partnership mechanisms. It is noted that such agreements are particularly valuable in industries with high occupational risks, where supplementary pension provision can serve as a compensation mechanism.

Proposals to encourage employers to participate in the non-state pension system by expanding tax incentives, introducing state co-financing mechanisms for small businesses, and implementing mandatory occupational pension schemes for workers employed in hazardous working conditions were analysed.

The conclusion is that the long-term effectiveness of Ukraine's pension system depends on the ability to combine public and private pension insurance instruments. The development of non-state pension provision, especially on the basis of collective agreements, should become a priority of socio-economic policy in the context of an ageing population, increasing labour mobility and the need to improve the social sustainability of the economy.

Keywords: social and labour rights, social legislation, social security, non-state pension provision, non-state pension funds, collective bargaining, collective agreements and contracts.

Вступ

Постановка проблеми. У сучасних соціально-економічних умовах питання пенсійного забезпечення набуває особливої актуальності, з огляду на загострення демографічних проблем в країні (старіння населення, скорочення частки економічно активного населення) та нестабільність солідарної пенсійної системи. Зважаючи на ці виклики, держава змушена шукати нові підходи до формування стійкої та ефективної моделі соціального захисту громадян, котрі досягнуть пенсійного віку. Одним із перспективних напрямів є розвиток недержавного пенсійного забезпечення, що передбачає участь недержавних інституцій, роботодавців і самих працівників у процесі накопичення пенсійних заощаджень.

Недержавне пенсійне забезпечення виконує не лише функцію додаткового джерела доходу для людей похилого віку, а й виступає важливим елементом фінансової стабільності та економічного зростання держави. Залучення роботодавців до створення корпоративних чи професійних пенсійних фондів стимулює розвиток соціально відповідального бізнесу, сприяє посиленню соціально-трудова гарантій та зміцненню лояльності працівників. Зі свого боку, участь працівників у пенсійних

програмах формує культуру довгострокового заощадження й підвищує рівень фінансової обізнаності населення.

Метою цього дослідження є визначення та наукове обґрунтування умов необхідних для розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Зокрема через адаптацію міжнародного досвіду та формування ефективних механізмів залучення роботодавців і працівників до участі в пенсійному страхуванні.

Стан опрацювання проблематики. Питання недержавного пенсійного забезпечення було предметом досліджень таких науковців як Андрійчук О.В. [1], Грудзевич І. Т. [2], М.М. Клемпарський [3], Синчук С.М. (Сивак С.М.) [4]. Водночас сучасні виклики у сфері соціального захисту, зокрема кризовий стан солідарної системи, вимагають не лише вдосконалення правових механізмів функціонування недержавних пенсійних фондів, а й активного залучення соціальних партнерів — роботодавців і профспілок, які можуть відігравати ключову роль у запровадженні накопичувальних схем через механізми колективно-договірного регулювання. Незважаючи на окремі публікації, зазначений аспект залишається недостатньо висвітленим у науковій літературі та потребує комплексного дослідження.

Результати

У червні 2025 року загальна чисельність пенсіонерів в Україні становила 10 млн 333,2 тисячі осіб [5]. Основним джерелом доходу яких є пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення.

Ефективність солідарної системи безпосередньо залежить від співвідношення кількості працюючих та пенсіонерів, рівня економічного розвитку країни та фінансової спроможності бюджету. У зв'язку з демографічним старінням населення, зростанням навантаження на працююче покоління та обмеженістю державних ресурсів, солідарна система не здатна гарантувати достатній рівень пенсійних виплат. Тому для забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів необхідно розвивати систему недержавного пенсійного забезпечення, що дозволить створити додаткові джерела пенсійних накопичень і посилити соціальний захист громадян.

Реформування пенсійної системи України розпочалось ще у 2003 році з ухвалення Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6] та «Про недержавне пенсійне забезпечення» [7]. Ухвалення цих законів забезпечило створення правових засад функціонування недержавних пенсійних фондів, а також визначило механізми формування додаткових пенсійних накопичень, що мають доповнювати солідарну систему державного пенсійного забезпечення.

Варто відзначити, що у 2004–2008 роках, спостерігалось активне зростання кількості недержавних пенсійних фондів та їхніх учасників. Як зазначає Адміністратор пенсійного фонду «Центр персоніфікованого обліку»: «на початок 2008 року вони мали в обслуговуванні вже 18 недержавних пенсійних фондів, в яких сукупно було відкрито більше 31 тис. пенсійних рахунків, на яких обліковувалося більше 40 млн. грн. Ринок пенсійного забезпечення тоді бурхливо розвивався. Загальна кількість фондів перевищувала 100, а загальна вартість пенсійних активів – наближалася до 0.5 млрд грн. Середня доходність пенсійних накопичень за 2007 рік перевищувала 50%. Це був "золотий вік" вітчизняної пенсійної системи, період її розквіту» [8].

Уже на початку 2008 року в Україні почали проявлятися перші ознаки глобальної фінансової кризи: різке зростання валютного курсу долара, масове виведення капіталу іноземними інвесторами та загальне посилення фінансової нестабільності.

На цьому тлі фондовий ринок зазнав серйозних втрат, особливо ринок акцій, що негативно вплинуло на доходність пенсійних активів. За підсумками 2008 року середній рівень збитковості недержавних пенсійних фондів становив близько 30% [8].

Згодом, після 2011 року довіра до системи недержавного пенсійного страхування почала потроху відновлюватися. Їй вдалося частково подолати негативні наслідки кризи, стабілізувати діяльність існуючих фондів і поступово відновити довіру учасників. І сьогодні в Реєстрі недержавних пенсійних фондів містилася інформація про 57 недержавних пенсійних фондів [9].

За своїм правовим статусом недержавний пенсійний фонд є 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 (абз. 16 ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення») [7]. Ба більше, законодавець у ч. 2 ст. 6 цього Закону, закріплює, що недержавне пенсійне забезпечення є для пенсійних фондів виключним видом діяльності і їм заборонено провадити іншу діяльність, не передбачену цим Законом [7]. Отже, йдеться насамперед про неприбуткову організацію, яка створюється виключно з метою накопичення пенсійних внесків учасників, інвестування цих коштів та здійснення пенсійних виплат. І водночас є тим інструментом, який дозволяє громадянам сформувавши додаткові пенсійні накопичення задля забезпечення собі вищого рівня життя.

Законодавство передбачає три види пенсійних фондів: відкриті пенсійні фонди, корпоративні пенсійні фонди та професійні пенсійні фонди. При цьому зауважимо, що пенсійним фондам забороняється змінювати їх вид та найменування, зазначені у статуті пенсійного фонду, після включення до реєстру недержавних пенсійних фондів Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку (абз. 2 ч. 4 ст. 6 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення») [7].

Так, відкритим пенсійним фондом є недержавний пенсійний фонд, учасниками якого можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи. Корпоративний пенсійний фонд - недержавний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа-роботодавець або декілька юридичних осіб-роботодавців та до якого можуть приєднуватися роботодавці-платники. Стосовно професійного пенсійного фонду, то засновником (засновниками) якого можуть бути організації роботодавців, їх об'єднання, об'єднання громадян, професійні спілки, їх об'єднання або фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять), визначеної у статуті фонду. При цьому учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять), визначеної у статуті фонду, а також фізичні особи, які є працівниками організацій роботодавців, їх об'єднань, членами або працівниками професійних спілок, їх об'єднань, які створили такий фонд [7].

З наведеного можна зробити висновки, що означені види пенсійних недержавних фондів різняться суб'єктним складом засновників і можливим колом учасників, серед яких вагоме місце займає роботодавець і його працівники, організації роботодавців чи їх об'єднання.

Проаналізувавши норми Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» можна виділити наступні способи участі роботодавця в недержавному пенсійному забезпеченні.

По-перше, шляхом створення корпоративного пенсійного фонду. По-друге, укласти договір з відкритим або професійним пенсійним фондом на користь своїх працівників (сплачувати внески за працівника — частково або повністю за рахунок коштів підприємства. По-третє, формувати корпоративну соціальну політику щодо недержавного пенсійного забезпечення. А ефективне провадження такої політики можна досягти завдяки колективно-договірному регулюванню.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин є важливим інструментом для вирішення конфліктів та забезпечення стабільності між працівниками та роботодавцями [10, 98]. Завдяки соціальному партнерству роботодавець та працівники можуть досягнути конкретних домовленостей щодо їх участі в недержавному пенсійному забезпеченні.

Так, в колективних угодах чи колективному договорі можна закріпити обов'язок роботодавця створити професійний чи корпоративний пенсій фонд або обов'язок укласти договір з недержавним пенсійним фондом на користь працівника. Закріпити в колективному договорі порядок участі роботодавця та працівника в недержавному пенсійному страхуванні, визначити розмір та джерела фінансування внесків (за рахунок роботодавця або спільно з працівником).

Для прикладу наведемо положення п. 7.11 Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001 р. з доповненнями та змінами, в якому закріплено, що фінансування недержавного пенсійного забезпечення працівників здійснюється за рахунок пенсійних внесків роботодавців та працівників до створеного в галузі недержавного професійного пенсійного фонду із застосуванням передбачених законодавством податкових пільг. При цьому мінімальний розмір внесків (відрахувань) Підприємствами коштів на недержавне пенсійне забезпечення працівників встановлюється на рівні не менше 3% фонду оплати праці таких працівників. А вже конкретні розміри внесків (відрахувань) коштів підприємств на недержавне пенсійне забезпечення працівників встановлюються колективними договорами (п.7.12-7.13 цієї Галузевої угоди) [11].

Також можна навести приклади колективних договорів, в яких регламентовано недержавне пенсійне забезпечення працівників, котрі працюють в цього роботодавця. Зокрема, в Колективному договорі між адміністрацією і Дорожнім комітетом профспілки Державного територіально - галузевого об'єднання "Південно - Західна залізниця" на 2001 - 2005 роки, пролонгований на 2006 - 2022 роки із змінами та доповненнями закріплено обов'язок роботодавця виділяти кошти для запровадження на залізниці недержавного пенсійного забезпечення працівників залізниці через галузевий Професійний недержавний пенсійний фонд «Магістраль». (п. 8.37 цього колективного договору). А також щодо необхідності проводити організаційно - роз'яснювальну роботу серед працівників залізниці щодо укладання ними пенсійних контрактів з Професійним недержавним пенсійним фондом «Магістраль» і доцільності сплати внесків до цього фонду на свою користь. (п. 8.38 цього колективного договору) [12].

Варто підкреслити, що зафіксовані у колективних договорах пенсійні програми не лише посилюють захист прав працівників, але й поглиблюють реальне соціальне партнерство в Україні.

Виплати в межах професійних пенсійних фондів мають компенсаторну природу і спрямовані на зниження соціальних ризиків, зокрема пов'язаних із передчасним виходом на пенсію, скороченням працездатності чи специфікою професійної діяльності (наприклад, шкідливі або небезпечні умови праці, підвищене психоемоційне навантаження тощо). Ці особливості обумовлюють необхідність врахування професійної специфіки та індивідуальних потреб працівників під час формування системи додаткового пенсійного забезпечення.

С.М. Синчук (С.М. Сивак) зауважувала, що кардинальним вирішенням проблеми пільгових пенсій є переведення їх у систему недержавних пенсійних фондів, які утворюватимуться за професійною ознакою. Це, по-перше, посилить відповідальність

роботодавця за створення безпечних умов праці, які б запобігали передчасній професійній непрацездатності працівників і, відповідно, виникненню у них права на пільгове пенсійне забезпечення його коштом, а по-друге, звільнить державний Пенсійний фонд від виплат за пільговим пенсійним забезпеченням, що позитивно вплине на рівень забезпечення всіх пенсіонерів, а також дозволить економічно обґрунтувати тарифи страхових внесків окремо для кожної професійної пенсійної системи. Правовою підставою проведення такої реформи є закріплений законодавцем принцип повної відповідальності власника за створення безпечних та нешкідливих умов праці [4, 119-120].

Щодо використання корпоративних накопичувальних систем в сфері пенсійного забезпечення, можна констатувати, що це дозволяє роботодавцю створити позитивний, соціально відповідальний імідж компанії. Що з одного боку дає можливості додаткових пенсійних заощаджень, а з іншого боку, формує сталий трудовий колектив.

Зважаючи на актуальність проблеми підвищення фінансової спроможності пенсійної системи та забезпечення гідного рівня життя осіб похилого віку, одним із ключових напрямів пенсійної політики в Україні має стати популяризація та збільшення частки недержавного пенсійного забезпечення. Зокрема, важливим завданням держави та соціальних партнерів є створення належних економічних, правових та організаційних передумов, які стимулювали б участь роботодавців і працівників у недержавних пенсійних програмах.

По-перше, фіскальні механізми стимулювання повинні бути переглянуті в бік їх більшої привабливості для роботодавців. Доцільно зменшити податкове навантаження на бізнес, що активно бере участь в недержавному пенсійному забезпеченні.

По-друге, для малих і середніх підприємств, які не завжди мають достатні фінансові можливості для запровадження пенсійних програм, можна розробити механізми співфінансування внесків до недержавних пенсійних фондів з боку держави. Такий підхід дозволить розширити соціальне охоплення пенсійними програмами працівників, які зазвичай опиняються поза межами корпоративних схем.

По-третє, особливої уваги заслуговує питання впровадження професійних обов'язкових пенсійних схем для окремих категорій працівників, зокрема тих, що зайняті у шкідливих або небезпечних умовах праці. Це дозволить компенсувати ризики, пов'язані з передчасним виходом на пенсію, та забезпечити належний рівень соціальної захищеності таких осіб.

Висновки

Особливу роль у стимулюванні участі у пенсійних програмах відіграє колективно-договірне регулювання. Колективні договори, що містять положення про участь у недержавних пенсійних фондах, можуть стати реальним інструментом формування додаткових пенсійних гарантій на підприємствах. У зв'язку з цим доцільним є інституційне стимулювання укладення колективних договорів з відповідними умовами, зокрема через внесення таких рекомендацій до Генеральної угоди на національному рівні. І лише комплексний підхід дозволить створити стійку багаторівневу пенсійну систему, яка зможе забезпечити гідне пенсійне забезпечення в умовах старіння населення та обмежених ресурсів солідарної системи.

Список використаних джерел.

1. Андрійчук О.В. Правове регулювання недержавного пенсійного забезпечення в системі соціальної політики держави. 2016

2. Грудзевич І. Т Недержавне пенсійне забезпечення: проблеми і перспективи. Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. 2013. Т.18. Вип.3/1 С. 102-105
3. Клемпарський М.М. Щодо проблем недержавного пенсійного забезпечення. Право і безпека.2002. № 2. С. 63-65
4. Сивак С.М. Організаційно-правові основи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Право України. – 1999. – № 1. – С. 119–121
5. РБК-Україна. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/pfu-nazvav-regioni-ukrayini-naybilshoyu-kilkistyu-1753263296.html>
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
7. Про недержавне пенсійне забезпечення. Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL :<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>
8. Двадцять років боротьби та досягнень. Центр професійного обліку. URL: <https://npf.com.ua/anniversary/>
9. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.03.2025. національна комісія з цінних паперів та фондового ринку. https://www.nssmc.gov.ua/wp-content/uploads/2025/05/npf_1_kv-2025.pdf.
10. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. Одеса: Юрид. літ., 2001. – С. 98.
11. Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001 р. з доповненнями та змінами. Електронний ресурс URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001558-03#Text>
12. Колективний договір між адміністрацією і Дорожнім комітетом профспілки Державного територіально - галузевого об'єднання "Південно - Західна залізниця" на 2001 - 2005 роки, пролонгований на 2006 – 2022 роки із змінами та доповненнями. URL: <https://www.vpmu.org.ua/kolektivniy-dogovir-regionalnoyi-filiyi-pivdenno-zahidna-zaliznitsya/>