

*Іван Олександрович Хомич,
аспірант відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України
ORCID: 0009-0001-0822-2084*

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПЕНСІЮ В СОЛІДАРНИХ СИСТЕМАХ УКРАЇНИ ТА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Постановка проблеми. Більшість країн Європейського Союзу сьогодні стикаються з низкою викликів для їх пенсійних систем, які пов'язані зі старінням населення, низькою народжуваністю, зростанням частки громадян пенсійного віку, необхідністю підвищення пенсійного віку та страхового стажу, нестабільністю фінансової сфери, частими економічними кризами, високим рівнем інфляції та ін. В Україні існують додаткові серйозні проблеми, що впливають на всі сфери соціального життя, зокрема пенсійну: повномасштабна війна, масовий виїзд через неї населення працездатного віку за кордон, велика кількість людей з інвалідністю. Натеper співвідношення тих, хто отримує пенсію, та тих, хто забезпечує її виплату, становить один до одного, що є критичним показником.

Водночас Україна як соціальна держава бере на себе зобов'язання підтримувати своїх громадян у старості та забезпечувати їм гідний рівень життя. Основним завданням соціальної політики є справедливий перерозподіл фінансових ресурсів для збалансованого поділу прибутків серед населення. Однак російське вторгнення поставило під загрозу та ускладнило функціонування низки інституцій; це стосується і сфери пенсійного забезпечення, яка й до цього потребувала докорінного реформування.

З огляду на викладене та в контексті євроінтеграції України аналіз пенсійних систем країн ЄС має істотне значення для розуміння того, як кожна з них вирішує проблеми, пов'язані з демографічними та забезпеченням належного рівня соціального захисту своїх громадян. Дійсно Європа стикається зі значним дефіцитом робочої сили та відповідним зниженням продуктивності праці. Ці виклики, зумовлені демографічними змінами, стрімким технологічним розвитком і умовами праці в деяких галузях виробництва, потребують особливої уваги. З метою їх вирішення Європейський Парламент, Рада та Комісія у 2017 році на саміті у Гетеборзі прийняли європейську опору соціальних прав, у якій закріпили 20 ключових принципів, що слугують орієнтиром на шляху до сильної соціальної Європи, що є справедливою, інклюзивною та сповненою можливостей для всіх категорій населення. Однією з таких засад є забезпечення права на пенсію для всіх працівників і самозайнятих осіб, що відповідає їхнім внескам і забезпечує достатній рівень доходу для належного рівня життя [1].

Метою статті є дослідження викликів і перспектив реалізації права на пенсію в солідарних системах держав – членів ЄС і можливість адаптації позитивного досвіду до законодавства України.

Методологія дослідження. У статті використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів, що сприяло забезпеченню концептуальної єдності дослідження. Порівняльно-правовий метод застосовано для зіставлення пенсійних систем деяких європейських країн (Німеччини, Польщі, Франції) з метою виявлення позитивного зарубіжного досвіду. Метод логічного аналізу допоміг опрацювати дані щодо основних показників досліджуваних пенсійних систем. Застосування системно-структурного методу дало змогу дослідити структуру пенсійних систем у країнах, що розглядаються. Використання методу узагальнення дало змогу зробити висновки про необхідність реформування пенсійної системи України на основі досвіду проаналізованих країн.

Основні результати дослідження. Нагадаємо, що солідарна система пенсійного забезпечення виникла завдяки О. Бісмарку, який у 1889 році запровадив її для німецьких працівників. Ця модель заснована на принципі «солідарності поколінь», за якою гроші від внесків працюючих йдуть на виплату пенсій вже непрацездатним громадянам. У більшості країн діє змішана система, в якій домінує або накопичувальна, або солідарна; остання переважає у таких країнах, як Австрія, Бельгія, Франція, Італія, ФРН, Греція, Швеція, Польща та ін. Їй притаманні такі чинники: 1) частка заробітної плати у ВВП становить 45–50 %; 2) частка коштів на пенсійне страхування дорівнює 10–15 % ВВП; 3) частка додаткового договірної (недержавного) корпоративного пенсійного страхування становить 2–3 % ВВП. Стандартно пенсія становить близько 70 % від середнього розміру заробітної плати. Для середнього класу цих країн характерні високі накопичення пенсійних активів до настання пенсійного віку [2, с. 92].

Розглянемо деякі з цих країн докладніше. Наприклад, пенсійна система Німеччини має у своїй основі трирівневу модель.

I. Державна пенсійна система (обов'язкове страхування – *gesetzliche Rentenversicherung, GRV*). Перший рівень є головним механізмом пенсійного забезпечення більшості працівників. Він фінансується за принципом «покоління, що працює, утримує пенсіонерів» (*pay-as-you-go (solidary) pension system*) за рахунок внесків працівників і роботодавців, які сплачують по 9,3 % суми заробітної плати кожен. Розмір пенсії залежить не лише від стажу роботи та розміру відрахувань, а й віку особи, яка виходить на пенсію, періоду навчання, наявності дітей, відпустки по догляду за ними, служби в армії та інші життєві обставини.

II. Пенсійне забезпечення на рівні підприємства (*Betriebliche Altersversorgung, BAV*) – це додаткове пенсійне забезпечення, яке надають роботодавці. Його фінансування здійснюється через спеціальні фонди або страхові компанії. Така практика є поширеною у великих компаніях і підприємствах.

III. Приватне пенсійне забезпечення (*Private Altersvorsorge*) передбачає добровільне страхування та накопичувальні пенсійні плани. Наприклад, *Riester* – це приватний пенсійний план, що підтримується державними субсидіями та податковими пільгами (назва походить від Вальтера Рістера – тодішнього міністра праці на момент введення програми). Для «активації» плану потрібно зробити мінімальний особистий внесок, на який «накладаються» надбавки від держави. Крім того, залежно від індивідуальної ситуації можливі додаткові податкові пільги та бонуси. Особа вправі розраховувати на базову державну субсидію в розмірі 175 євро на рік, якщо відкладає 4 % свого доходу на пенсію за планом *Riester*. Крім того, держава забезпечує максимальну прозорість таких пенсійних планів: раз на рік платник отримує детальну інформацію про стан пенсії [3].

Розмір пенсії визначається за формулою *DRV*, за якою враховуються такі фактори: оціночні бали (залежать від щорічних внесків до фондів пенсійного страхування); вік виходу на пенсію; поточна «пенсійна вартість» (рівень її співвідношення до заробітної плати); вид пенсії (наприклад, пенсія за віком, по інвалідності або у зв'язку з втратою годувальника). Працівники можуть розраховувати свою майбутню пенсію за допомогою інформації про неї, яка надсилається особі щорічно починаючи з 27-річного віку, або за допомогою онлайн-калькулятора *DRV*.

Пенсія у 1800 євро розцінюється як вища за середню, але не велика. Заможним вважається пенсіонер з максимальною пенсією близько 3400 євро, що, однак, є недосяжним для більшості людей. Майже третина пенсіонерів отримує менше 1100 євро, що є показником бідності. Середніми пенсійними виплатами вважаються суми у 1200–1800 євро [4].

Зростання тривалості життя та зниження народжуваності призводять до старіння населення Німеччини та дисбалансу між пенсіонерами та працюючими. Щоб вирішити ці проблеми, німецький законодавець планує підвищити пенсійний вік на 7 місяців (після завершення переходу до 67-річного віку виходу на пенсію), що відбудеться у період з 2030 по 2040 рік.

Ще одним регулюючим фактором для забезпечення фінансової стабільності обов'язкового пенсійного страхування є рівень пенсій. На сьогодні «пенсійний пакет II» передбачає як головну зміну підвищення «порогового» рівня пенсій у 48 % до 2039 року. Пенсійний рівень показує співвідношення між стандартною пенсією (на основі 45 років сплати внесків за середнього заробітку) та середньою зарплатою працівника.

Із метою забезпечення більш стійкого та справедливого для різних поколінь фінансування пенсійної системи з 2004 року передбачено стримування зростання пенсій. Це обмеження тепер буде скасоване, якщо рівень пенсій впаде нижче 48 %. Через це витрати на пенсійне страхування до 2045 року зростуть приблизно на 500 мільярдів євро. Додаткове підвищення ставки пенсійних внесків своєю чергою до 2045 року складе 1,4 відсоткового пункту, що становитиме близько 22,7 % [5].

Пенсійна система Франції також складається з трьох рівнів: рівень I – базова пенсійна система; рівень II – обов'язкове додаткове пенсійне забезпечення; рівень III – добровільні пенсійні заощадження.

Французька пенсійна система складається з кількох схем першого та другого рівнів залежно від професії або форми зайнятості. Усі працівники в обов'язковому порядку є учасниками схеми першого та другого рівнів. Існують також кілька спеціальних пенсійних схем, які можна поділити на три групи: 1) схема для державних службовців, суддів та військових; 2) схема для державних службовців, що працюють у місцевих органах влади та лікарнях; 3) інші схеми в рамках певної професії або компанії. До останніх належать плани, які регламентують виплату пенсій, зокрема, для працівників державних промислових підприємств, моряків, релігійних лідерів, портових, театральних працівників і т. д.

Внески до пенсійної системи роблять як роботодавець, так і працівник (2,02 % заробітної плати плюс 8,55 % для PSS; 0,40 % зарплати плюс 6,90 % для PSS відповідно). Ці вкладення, відомі як «Cotisations Vieillesse», спрямовуються на фінансування виплат нинішнім пенсіонерам. Внески розраховуються за двома ставками: без обмежень на всю зарплату та з обмеженням на частину заробітку до €3,864 (так званий «plafond de sécurité sociale» або «PSS»).

Мінімальний вік виходу на пенсію поступово підвищуватиметься до 2030 року і становитиме 64 роки; однак повну пенсію можна отримати лише у 67 років незалежно від кількості сплачених внесків. Пенсія розраховується на основі трьох факторів: 1) страховий період: загальна тривалість професійної діяльності, що вимірюється у кварталах (по 3 місяці); 2) мінімальний період, необхідний для отримання повної пенсії: 167 кварталів для тих, хто народився у 1957 році, та 172 квартали для тих, хто народився у 1965 році та пізніше; 3) достроковість виходу на пенсію: пенсія зменшується пропорційно та може бути додатково знижена на 1,25 % за кожен квартал, якого не вистачає до 20 кварталів). Наприклад, якщо працівник, народжений після 1965 року, працював 169 кварталів замість 172, він отримає 98,2 % від пенсії.

Приватні пенсійні плани у Франції не є настільки популярними, як, скажімо, у Великій Британії, США та деяких інших країнах. Наприклад, у Великій Британії, де середня державна пенсія становить лише 28 % заробітку особи на момент виходу на пенсію (тоді як у Франції цей показник сягає 74 %), наявність додаткових пенсійних заощаджень є поширеною практикою, а багато компаній пропонують своїм працівникам корпоративні пенсійні схеми.

Єдиний доступний у Франції приватний пенсійний план – це Plan d'Epargne Retraite (PER), який із 1 жовтня 2019 року PER поступово замінює собою Plan d'Epargne Retraite Populaire (PERP), та Madelin (аналогічний план пенсійних заощаджень для самозайнятих осіб). Головна відмінність між PER та PERP/Madelin полягає у більшій гнучкості щодо сум і періодичності внесків, а також у виборі способу отримання коштів після досягнення пенсійного віку – у вигляді капіталу, ренти або комбінації обох варіантів.

Більшість банків пропонують PER, адже його основна перевага – це податкові пільги – заощадження, вкладені у PER, PERP чи Madelin, підлягають податковому відрахуванню у межах до 10 % суми доходу. Для осіб із високим рівнем оподаткування у Франції це є дуже вигідним рішенням [6].

Франція, як і більшість країн ЄС, зіткнулася з такими проблемами, як старіння населення та зростання частки громадян пенсійного віку. Із метою їх вирішення у 2023 році була проведена пенсійна реформа, в якій закріплено поступове підвищення мінімального віку виходу на пенсію в усіх пенсійних схемах із 62 до 64 років із темпом плюс три місяці на рік, починаючи з 1 вересня 2023 року. Наприклад, люди, народжені у 1962 році, зможуть вийти на пенсію у 62 роки та 6 місяців, а народжені у 1968 році – у 64 роки. Крім того, передбачено прискорення реформи 2014 року з питань збільшення необхідного страхового стажу для отримання повної пенсії. Тепер період внесків зростатиме на три місяці для кожного покоління (замість кожних трьох поколінь), а цільовий

страховий стаж у 43 роки буде досягнутий для народжених 1965 року (замість 1973 року). Вік, у якому можна вийти на пенсію без відрахувань, незалежно від страхового стажу, залишається 67 років.

Також реформою передбачені додаткові заходи для захисту окремих категорій працівників. Так, вік виходу на пенсію для людей з інвалідністю залишається 62 роки, а для працівників, які отримали виробничу травму або професійне захворювання, – 60 років, якщо ступінь інвалідності становить 20 % і більше. Якщо ж інвалідність становить 10–19 %, пенсійний вік підвищується до 62 років, а мінімальний стаж роботи у шкідливих умовах для отримання права на достроковий вихід на пенсію скорочується з 17 до 5 років. Право на достроковий вихід на пенсію поширюється на осіб, які почали працювати у 20–21 рік, а працівники, які розпочали трудову діяльність до 18 років, тепер можуть вийти на пенсію у 60 років (за певних умов).

Крім того, із запровадженням реформи максимальний рівень мінімальної пенсії за трудовий стаж у приватному секторі було підвищено, і тепер вона індексується відповідно до мінімальної заробітної плати на момент виходу на пенсію. Це гарантує, що майбутні пенсіонери, які пропрацювали достатню кількість років і отримували мінімальну зарплату, отримуватимуть 85 % мінімальної заробітної плати (приблизно €1 200 брутто на місяць (сума вказана без відрахувань)). Також були підвищені невеликі пенсії деяких категорій пенсіонерів.

Періоди догляду за дітьми (*assurance vieillesse des parents au foyer*) тепер зараховуються при визначенні права на дострокову пенсію за тривалий трудовий стаж (до 4 кварталів), а також під час розрахунку мінімальної пенсії за вислугу років.

До того ж були закриті спеціальні пенсійні схеми для нових співробітників RATP (паризького транспорту), енергетичного та газового секторів, *Banque de France* (Банку Франції – державного центрального банку країни), нотаріусів, CESE (Економічної, соціальної та екологічної ради Франції), починаючи з вересня 2023 року; тепер усі вони підпадають під загальну пенсійну систему.

Мінімальний вік виходу на пенсію для працівників строкової служби (наприклад, поліцейських, пожежників тощо) поступово підвищуватиметься на 2 роки (з 57 до 59 років для представників стандартної активної служби і з 52 до 54 років для особливо активної, наприклад, наглядачів у в'язницях) [7].

Пенсійна система Польщі включає державний пенсійний фонд (ZUS), приватні пенсійні фонди та індивідуальні заощадження. Основними принципами системи є обов'язкові внески із заробітної плати, мінімальний страховий стаж для отримання пенсії, а також можливість врахування стажу, набутого в інших країнах, зокрема в Україні.

Державний пенсійний фонд (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych – ZUS*) є основним елементом пенсійної системи Польщі, до якого всі працівники щомісяця відраховують 12 % своєї заробітної плати. Виплати із ZUS здійснюються з державного фонду соціального страхування, який гарантує базову пенсію для всіх офіційно зареєстрованих працівників.

Другим елементом системи є приватні пенсійні фонди, які отримують 7,8 % зарплати працівника. Ці фонди інвестують отримані кошти у різні цінні папери та активи, що дає змогу накопичити додаткові кошти на майбутню пенсію. Працівники можуть самостійно обирати, у який фонд направляти свої внески, що надає певну гнучкість у керуванні пенсійними заощадженнями.

Громадяни також можуть відкривати пенсійні рахунки у банках для накопичення індивідуальних заощаджень. Така практика є добровільною, а вкладення дають можливість збільшити суму майбутніх пенсійних виплат та забезпечити себе фінансово в старості.

У Польщі пенсійний вік становить 60 років для жінок та 65 років для чоловіків. Це фіксовані вікові межі, після яких громадяни можуть вийти на пенсію та отримувати відповідні виплати.

Мінімальний страховий стаж також є важливим критерієм для отримання пенсії та становить 25 років для чоловіків та 20 років – для жінок. Цей стаж має бути накопичений під час офіційної трудової діяльності та включає періоди, за які здійснювалися страхові внески до пенсійного фонду.

Розмір пенсії розраховується за такою формулою: загальна сума страхових внесків, індексована на дату призначення виплат, ділиться на кількість місяців, що залишилися до кінця прогнозованої тривалості життя пенсіонера. Цей метод враховує як розмір заробітної плати, так і тривалість трудової діяльності, що робить розрахунок справедливим та збалансованим [8].

Польща є однією з країн ЄС, де старіння населення проходить пришвидшеними темпами. До того ж, коли країна приєдналася до Союзу, Європейська Комісія вимагала від неї відповідності Маастрихтським критеріям та ініціювала проведення Процедури надмірного дефіциту (Excessive deficit procedure (EDP) – це механізм, який ініціює Європейська Комісія щодо будь-якої держави – члена Європейського Союзу, в якій перевищено граничний рівень бюджетного дефіциту, встановлений законодавством Пакту стабільності та зростання. EDP передбачає низку етапів, що можуть завершитися санкціями, аби стимулювати країну-члена врегулювати бюджетний дефіцит) [9].

Із метою подолання цих викликів була проведена пенсійна реформа 2011–2013 років, у рамках якої відбулося суттєве скорочення внесків до приватних пенсійних фондів, спрямоване на зменшення дефіциту пенсійного фонду ZUS удвічі. Також було скорочено кількість учасників другого рівня пенсійної системи та повернуто значну частину активів приватних фондів до ZUS і державної системи фінансування. Результатом цих зусиль стало зменшення дефіциту ZUS у середньостроковій перспективі та зниження рівня державного боргу на 10–11 % ВВП. Завдяки цим заходам Європейська Комісія у 2015 році виключила Польщу з процедури EDP. До того ж реформи здобули підтримку громадськості завдяки прозорому механізму нарахування пенсій із високими коефіцієнтами заміщення [10].

В Україні також діє пенсійна система, заснована на принципі солідарності поколінь. Це означає, що нинішні працівники зі своїх страхових внесків фінансують пенсії тих, хто вже завершив трудову діяльність, тобто кошти, що надходять до Пенсійного фонду, одразу спрямовуються на виплату пенсій.

Перший рівень – це солідарна система обов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на принципах солідарності та субсидування; пенсії та соціальні послуги виплачуються за рахунок Пенсійного фонду відповідно до умов і порядку, визначених Законом України «Про обов'язкове державне пенсійне страхування». Це традиційний вид державного пенсійного забезпечення, до якого звикло суспільство: працюючі громадяни сплачують встановлені внески до Пенсійного фонду України, а пенсії виплачуються нинішнім пенсіонерам за рахунок цих внесків [11].

Другий рівень – це накопичувальна система обов'язкового державного пенсійного страхування, яка передбачає накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді та фінансування витрат на довічне пенсійне страхування та одноразові виплати відповідно до умов і порядку, визначених законом. Згідно з вимогами цього рівня роботодавець зобов'язаний перераховувати кошти на особистий пенсійний рахунок працівника в акредитований недержавний пенсійний фонд або Накопичувальний фонд. Після виходу на пенсію працівник отримуватиме виплати з цього рахунку, а їх розмір буде прямо залежати від суми коштів, накопичених на його (її) особистому рахунку [11].

Третій рівень – це система добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Вона базується на принципах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень для отримання виплат за умовами та у порядку, передбаченому законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. У межах цієї системи фізичні особи та роботодавці добровільно перераховують внески на свою користь або на користь третіх осіб на індивідуальні пенсійні рахунки у недержавних пенсійних фондах. Розмір пенсії, що виплачується недержавним пенсійним фондом, безпосередньо залежить від суми коштів, накопичених на індивідуальному пенсійному рахунку; також передбачена можливість успадкування накопичень [11].

Перший і другий рівні пенсійної системи в Україні становлять обов'язкове державне пенсійне страхування. Другий і третій рівні пенсійної системи України є накопичувальними. Наразі в Україні запроваджені перший і третій рівні, впровадження обов'язкової накопичувальної системи уряд ще розглядає.

Зауважимо, що норма про запровадження обов'язкової накопичувальної системи (другого рівня) з'явилася в українському пенсійному законодавстві ще у 2004 році, тобто 20 років тому. Проте весь цей час реформу відкладали через її «несвоєчасність». Варто зазначити, що у Законодавчому плані Верховної Ради України на 2024 рік було кілька законопроектів, пов'язаних із реформою пенсійної системи, проте жоден з них не позначений як євроінтеграційний, що є прикорм фактом, адже питання пенсійного забезпечення входить не лише до загального порядку денного, а й до конкретних вимог Європейської Комісії до України. Зокрема, це відповідність українського зако-

нодавства Регламенту ЄС 883/2004 про координацію систем соціального забезпечення, Директиві 98/49/ЄС про захист додаткових пенсійних прав найманих працівників і самозайнятих осіб, Директиві 2014/50/ЄС щодо мінімальних вимог для підвищення мобільності працівників.

За даними ПФУ, у 2025 році середня пенсія по Україні становить 5789 гривень на місяць. Це дорівнює приблизно 128 євро. Водночас 26 % пенсіонерів (а це найбільша частина) отримують менше ніж 3000 гривень; 61,7 % отримують виплату, що менша за 5000 гривень, і лише 12,3 % пенсіонерів отримують понад 10 000 гривень. Водночас фактичний прожитковий мінімум для людини, яка втратила працездатність, становить уже понад 6,5 тис. гривень. Тобто всі українські пенсіонери, які отримують менше зазначеної суми, перебувають за межею бідності [12].

Відповідно реформа пенсійної системи в Україні не просто актуальна – ми запізнилися з нею на 20 років, адже солідарна пенсійна система вже давно вичерпала себе, а впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні постійно відкладається. Ще на початку цього процесу у 2004 році Україна була однією з останніх країн колишнього СРСР, де діяла виключно солідарна пенсійна схема. Тим часом у розвинених країнах накопичувальні пенсії існують уже десятиліттями, що дало змогу їм досягти значних результатів у сфері пенсійного забезпечення.

Висновки. Підсумовуючи, слід зазначити, що багаторічний досвід функціонування пенсійних систем свідчить про необхідність переходу до багаторівневих моделей. Вони дають змогу використовувати як розподільчі, так і накопичувальні пенсійні програми, що дає змогу громадянам отримувати гідне забезпечення у похилому віці. Крім того, пенсійні системи європейських країн вважаються більш ефективними та стабільними через наявність принаймні одного вбудованого механізму коригування пенсійних програм (наприклад, автоматичне підняття пенсійного віку, пов'язане зі збільшенням очікуваної тривалості життя населення). Також у розвинених країнах зростання пенсійних активів було підтримано політичними ініціативами, спрямованими на диверсифікацію джерел фінансування пенсій для створення більш стійких пенсійних систем і покращення рівня пенсійного забезпечення громадян. Відповідно у більшості європейських держав понад половина працездатного населення бере участь у накопичувальних пенсійних програмах [11].

Україна також обрала шлях формування багаторівневої пенсійної моделі, однак поки що не надто успішно. Наразі вона стикається з низкою викликів, які характерні як для всіх європейських країн загалом, так і для нашої держави зокрема. Усі ці фактори додатково стимулюють необхідність якнайшвидшого впровадження найкращих європейських практик пенсійного забезпечення, наближення українського законодавства до норм ЄС і розробки додаткових заходів, які допоможуть Україні забезпечити гідний рівень життя своїх громадян у старості.

Перспективами подальших досліджень є вивчення позитивного досвіду у регулюванні питань пенсійного забезпечення інших провідних країн Європи та світу.

Список використаних джерел

1. European Commission (2023). The European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en
2. Буряченко О. Є. Пенсійна система в Україні: історія становлення і теоретичні засади розвитку на сучасному етапі національного державотворення: дис.... канд. наук з держ. управ.: 25.00.01. Київ, 2017. 252 с. С. 92.
3. Deutsche Rentenversicherung (2025). Die drei Säulen der Altersvorsorge. URL: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Moeglichkeiten-der-Altersvorsorge/Drei-Saeulen-der-AV/DS-Die-drei-Saeulen-der-Altersvorsorge.html>
4. Daniel Herndler (2024). Berechnung: So hoch fällt die durchschnittliche Rente in Deutschland aus. URL: <https://www.finanz.de/news/artikel-10137/>
5. Michaela Grimm and Arne Holzhausen (2023). Reforming against the demographic block. Allianz Global Pension Report 2023. Germany: Allianz Group Economic Research. URL: https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/economic-research/publications/specials/en/2023/april/2023-04-19-PensionReport.pdf
6. FrenchEntrée (2024). Everything You Need to Know About French Pensions. URL: <https://www.frenchentree.com/living-in-france/retiring/everything-you-need-to-know-about-french-pensions/>

7. Ministry of Economy and Finance, French Treasury (2023). 2024 Ageing Report. France – Country Fiche. URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/e412927a-ca31-406d-bb6c-c925914123e9_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-France.pdf
8. Elena Chernenko (2024). Pension system in Poland. URL: <https://heybus.com.ua/en/poland/pension-system-in-poland>
9. Eurostat (n.d.). Glossary: Excessive deficit procedure (EDP). URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Excessive_deficit_procedure_\(EDP\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Excessive_deficit_procedure_(EDP))
10. Michał Polakowski and Krzysztof Hagemeyer (2018). Reversing Pension Privatization: The Case of Polish Pension Reform and Re-Reforms. ESS – Working Paper No. 68. Geneva: International Labour Office. URL: <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=UujHpjDXXjnH6QMZ-MXxiByEh81Ctqwn1Tij8xMvrMLnJFduHgW!-1542118223?id=16597>
11. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n182>
12. Пулатова К. Середня пенсія в Україні та в країнах Європи: скільки отримують пенсіонери за кордоном. *УНІАН* (17 березня 2025 р.). URL: <https://www.unian.ua/society/kakaya-srednyaya-pensiya-v-ukraine-v-2025-godu-sravnenie-s-drugimi-stranami-12947322.html>
13. OECD (2024). OECD Pensions Outlook 2024 (report). URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-pensions-outlook-2024_51510909-en/full-report.html

References

1. European Commission (2023). The European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en
2. Buriachenko O. Ye. *Pensiina systema v Ukraini: istoriia stanovlennia i teoretychni zasady rozvytku na suchasnomu etapi natsionalnoho derzhavotvorennia: dys.... kand. nauk z derzh. uprav.: 25.00.01*. Kyiv, 2017. 252 s.
3. Deutsche Rentenversicherung (2025). Die drei Säulen der Altersvorsorge. URL: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Moeglichkeiten-der-Altersvorsorge/Drei-Saeulen-der-AV/DS-Die-drei-Saeulen-der-Altersvorsorge.html>
4. Daniel Herndler (2024). Berechnung: So hoch fällt die durchschnittliche Rente in Deutschland aus. URL: <https://www.finanz.de/news/artikel-10137/>
5. Michaela Grimm and Arne Holzhausen (2023). Reforming against the demographic block. Allianz Global Pension Report 2023. Germany: Allianz Group Economic Research. URL: https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/economic-research/publications/specials/en/2023/april/2023-04-19-PensionReport.pdf
6. FrenchEntrée (2024). Everything You Need to Know About French Pensions. URL: <https://www.frenchentree.com/living-in-france/retiring/everything-you-need-to-know-about-french-pensions/>
7. Ministry of Economy and Finance, French Treasury (2023). 2024 Ageing Report. France – Country Fiche. URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/e412927a-ca31-406d-bb6c-c925914123e9_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-France.pdf
8. Elena Chernenko (2024). Pension system in Poland. URL: <https://heybus.com.ua/en/poland/pension-system-in-poland>
9. Eurostat (n.d.). Glossary: Excessive deficit procedure (EDP). URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Excessive_deficit_procedure_\(EDP\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Excessive_deficit_procedure_(EDP))
10. Michał Polakowski and Krzysztof Hagemeyer (2018). Reversing Pension Privatization: The Case of Polish Pension Reform and Re-Reforms. ESS – Working Paper No. 68. Geneva: International Labour Office. URL: <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=UujHpjDXXjnH6QMZ-MXxiByEh81Ctqwn1Tij8xMvrMLnJFduHgW!-1542118223?id=16597>
11. Law of Ukraine No. 1058-IV. On Mandatory State Pension Insurance. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, July 09, 2003, 49–51. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n182>
12. Pulatova, K. (2025). Average pension in Ukraine and in European countries: how much do pensioners abroad receive. *UNIAN*. URL: <https://www.unian.ua/society/kakaya-srednyaya-pensiya-v-ukraine-v-2025-godu-sravnenie-s-drugimi-stranami-12947322.html>
13. OECD (2024). OECD Pensions Outlook 2024 (report). URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-pensions-outlook-2024_51510909-en/full-report.html

Хомич І. О. Реалізація права на пенсію в солідарних системах України та країн Європейського Союзу: виклики та перспективи

Метою статті є вивчення викликів і перспектив реалізації права на пенсію в солідарних системах держав – членів Європейського Союзу та можливість адаптації позитивного досвіду до законодавства України. У рамках роботи розглянуто пенсійні моделі, які застосовуються у Німеччині, Польщі та Франції. Встановлено, що пенсійні системи цих країн мають у своїй основі тривірневі моделі, які дають змогу використовувати як розподільчі, так і накопичувальні пенсійні програми, що дає змогу громадянам отримувати гідне забезпечення в похилому віці. Крім того, пенсійні системи європейських країн вважаються більш ефективними та стабільними через наявність принаймні одного вбудованого механізму коригування пенсійних програм, який активується за певних визначених умов і впливає на саму структуру системи. Доведено, що Україна стикається з низкою викликів, які характерні як для всіх європейських країн загалом, так і для нашої держави зокрема. Усі ці фактори додатково стимулюють необхідність якнайшвидшого впровадження найкращих європейських практик пенсійного забезпечення, наближення українського законодавства до норм ЄС і розробки додаткових заходів, які допоможуть Україні забезпечити гідний рівень життя своїх громадян у старості.

Ключові слова: пенсія, солідарна пенсійна система, країни ЄС, тривірнева модель, механізм коригування, реформування, реалізація права, право соціального забезпечення, соціальне страхування, пенсійне страхування.

Khomych I. O. Implementing of the right to a pension in the Solidarity-Based Systems of Ukraine and European Union Countries: challenges and prospects

Analyzing the pension systems of foreign countries is important for understanding how each of them solves problems related to population aging and ensuring an adequate level of social protection for its citizens. Therefore, the aim of the article is to examine the challenges and prospects of implementing the right to a pension within the solidarity systems of European Union member states and the possibility of adapting positive experiences to Ukrainian legislation. The article employs a comprehensive set of general scientific and specialized methods, ensuring the conceptual unity of the study. These include the comparative method, analytical method, system and structural approach, and the method of generalization. The study explores the pension models applied in Germany, Poland, and France. Key indicators of the pension systems in these countries have been analyzed, including the amount of insurance contributions, retirement age, and insurance period. The research identifies the problems these States have encountered in this area and the measures taken to address them. It has been established that the pension systems of these countries are based on three-tier models, allowing the use of both distribution-based and funded pension programs, ensuring decent financial support for citizens in old age. Additionally, European pension systems are considered more effective and stable due to the presence of at least one built-in adjustment mechanism in pension programs, which is activated under specific conditions and influences the structure of the system itself. Besides, the growth in pension assets has been supported by policy initiatives aimed at diversifying retirement financing sources to create more resilient pension systems and improving retirement outcomes for individuals. Consequently, over half of the working-age population participates in asset-backed pension systems in most European countries. The study proves that Ukraine faces several challenges common to all European countries (such as population aging, low birth rates, an increasing proportion of pension-age citizens, and inflation) as well as challenges specific to Ukraine (such as war, mass migration of the working-age population abroad, a lack of internal financial resources, and the need for external funding). All these factors further emphasize the urgency of implementing the best European pension practices, aligning Ukrainian legislation with EU standards, and developing additional measures to ensure a decent quality of life for Ukraine's elderly population.

Key words: pension, solidarity pension system, EU countries, three-tier model, adjustment mechanism, reform.

DOI: 10.33663/2524-017X-2025-16-467-474