

УДК 331.25(477)

К. П. Черненко,
к. е. н., доцент кафедри фінансів і кредиту,
Чорноморський національний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

K. Chernenok,
cand. sc. (econ.), assoc. prof. of the department of finance and credit, Petro Mohyla Black Sea National University

DEVELOPMENT MANAGEMENT OF THE NATIONAL PENSION SYSTEM

Здійснено аналіз розвитку пенсійних систем в історичному контексті. Визначено сучасні тенденції модернізації пенсійних систем (на прикладі країн Організації економічного співробітництва та розвитку). Визначено, що у більшості аналізованих країн, існують державні пенсійні програми, що засновані на розподільчому принципі фінансування. Найбільш розповсюдженою формою реалізації розподільчого компонента пенсійних систем у світі є інститут цільових пенсій. Найменш популярним інститутом є базові пенсії, які передбачають однаковий розмір виплат для всіх пенсіонерів. Втрата популярності даного виду пенсії пов'язана з головною тенденцією розвитку сучасних пенсійних систем — посилення залежності розміру пенсії від обсягу сплачених внесків на потреби пенсійного забезпечення. Систематизовано зміни у пенсійному забезпеченні, які відбулися з запровадженням основних законів, що регулюють зазначену сферу в Україні. Обґрунтовано необхідність активізації вживання понять "пенсійний капітал" та "соціальна інновація" у суспільно-юридичній практиці.

The article examines pension systems' development in a historical context. The research made it possible to identify the current trends in pension systems' development (in the countries belonging to the Organization for Economic Co-operation and Development). It was defined that the distributional principle is still dominant in many OECD countries today. The most common form of the distribution component of pension systems in the world are targeted pensions. The least popular is the basic pension, providing the same amount of benefits for all retirees. The loss of popularity of this type of pension is linked to the main trend of modern pension systems' development — greater dependence from contributions to a pension fund during the given period. Changes in the pension system in Ukraine, which took place with the introduction of the basic laws governing this area are systematized. The necessity to intensify using of the concepts of "retirement capital" and "social innovation" in the social and legal practice is grounded.

Ключові слова: розвиток пенсійної системи, пенсійна реформа, солідарна система, розподільчий принцип, накопичувальний принцип, пенсійний капітал, соціальна інновація.

Key words: development of the pension system, pension reform, pay-as-you-go system, distributional principle, accumulative principle, retirement capital, social innovation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ефективність реформування будь-якої сфери життя суспільства на сучасному етапі суттєво залежить від динаміки змін, можливості системи швидко адаптуватися до нових соціальних, економічних, демографічних реалій. Сфера пенсійного забезпечення — специфічна, оскільки, з одного боку, на неї суттєво впливають існуючі демографічні та фінансово-економічні умови (поява нових форм зайнятості, збільшення частки осіб похилого віку у структурі населення, розвиток фінансового посередництва, активізація інвестиційної діяльності). А втім, зміна структури чи параметрів пенсійної системи має вра-

ховувати потреби різних поколінь, оскільки має бути забезпечене як фінансування пенсійних виплат у поточному періоді, так і створено фінансові основи для забезпечення майбутніх поколінь.

В Україні тривають процеси реформування пенсійної системи, спрямовані на диверсифікацію фінансування пенсій. Основні напрями реформування пов'язують з модернізацією розподільчої пенсійної системи, запровадженням державної накопичувальної складової, розвитком недержавних пенсійних фондів. Однак, ефективність реформування пенсійної системи суттєво залежить й від готовності суспільства до змін. Адже в умовах

переходу до диверсифікованого фінансування потреб пенсіонерів зростає необхідність в управлінні коштами, що направлені на потреби пенсійного забезпечення. Проблема полягає у тому, що існуючі підходи до управління коштами, що направляються на потреби пенсійного забезпечення не відповідають сучасним умовам господарювання. Тож вкрай актуальним є узагальнення сучасних тенденцій розвитку пенсійної системи та обґрунтування рекомендацій щодо управління її розвитком.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Враховуючи соціально-економічну значимість та актуальність, досліджувана проблема є предметом активних наукових дискусій. Так, в національній доповіді "Інноваційна Україна 2020", підготовленою за загальною редакцією В.М. Гейця [1] визначається необхідністю зміни існуючих засад економічного розвитку (у т.ч. досліджуються інновації у сфері соціальних послуг). Теоретико-методологічним підґрунтям досліджень у сфері даної проблематики є розробки вчених Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи. Вчені вищезазначеної установи здійснюють дослідження процесів реформування національної пенсійної системи, модернізації державних соціальних стандартів і гарантій, результатом чого є випуск колективних монографій під керівництвом Е.М. Лібанової [2; 3]; у наукових праця Л.Г. Ткаченко [4; 5] досліджено переваги та ризики накопичувальних пенсійних програм. У монографії О.П. Коваля [6] проаналізовано напрями використання коштів фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні.

Узагальнюючи останні дослідження та публікації слід зазначити, що вчені наголошують на необхідності посилення страхового принципу в пенсійному забезпеченні (як у результаті запровадження накопичувальних пенсійних програм, так і модернізації діючої системи державного пенсійного страхування), фінансування на засадах розвитку недержавних пенсійних фондів, позбавлення Пенсійного фонду України невластивих видатків тощо. Зазначені напрями реформування призводять до зміни ролі держави та зростання індивідуалізації у сфері соціального захисту населення, тож підвищення ефективності розвитку пенсійної системи пов'язане, у першу чергу, зі зміною підходів до формування фінансових ресурсів пенсійної системи.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті виступає розробка практичних рекомендацій щодо управління розвитком пенсійної системи України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Трактування сутності пенсійного забезпечення, форм та принципів фінансування потреб осіб похилого віку еволюціонує з часом. Першою формою матеріального забезпечення осіб похилого віку була підтримка сім'ї, релігійних або професійних об'єднань. Втім, недоліком такою підходу до фінансування потреб є те, що певна частина населення похилого віку залишається поза забезпеченням у зв'язку з відсутністю загальнообов'язкового характеру.

Розвиток пенсійного забезпечення як системи, що гарантує дохід кожній людині похилого віку пов'язують з ім'ям Отто фон Бісмарка [7, с. 58; 8, с. 26], головним здобутком якого стало запровадження загальнообов'

язкового характеру системи соціального страхування. Разом із тим, система запропонована Бісмарком, передбачала активну роль людини в управлінні власним пенсійним забезпеченням. Адже основні її принципи полягали у тому, що забезпеченням управляють роботодавці та наймані працівники, окрім того, пенсія гарантувалась лише тим працівникам, низький розмір заробітної плати яких не дозволяв їм користуватись індивідуальним страхуванням.

Наступним етапом розвитку поняття про пенсійне забезпечення стає запровадження солідарних пенсійних систем, що фінансуються за розподільчим принципом. У другій половині ХХ ст. солідарна система домінувала у пенсійному забезпеченні провідних країн світу. Тривалий час система пенсійного забезпечення України також була реалізована виключно за принципом солідарності поколінь, відповідно до якого фінансування пенсій забезпечуються поточними відрахуваннями з заробітної плати. За умов планової економіки (високий рівень зайнятості населення, нерозвиненість фінансового ринку, обмеженість фінансових інструментів для здійснення інвестиційної діяльності) та за сприятливих демографічних умов, фінансування пенсійної системи за розподільчим принципом було доцільним. Однак це призвело до формування пасивної позиції людини щодо управління власним пенсійним забезпеченням. Адже пенсія сприймалась виключно як похідна від заробітної плати, а отже, участь людини у процесах управління пенсійним забезпеченням ототожнювалась виключно з економічною активністю людини.

Проте в умовах "старіння націй" як довгостроковій демографічній перспективі для багатьох країн світу, знижується ефективність солідарних пенсійних систем. Аналізуючи середнє значення коефіцієнта демографічної підтримки для країн Організації економічного співробітництва та розвитку, відмітимо, що співвідношення населення працездатного віку до населення у віці старшому за працездатний досягне критичного рівня в середньостроковому періоді. Отже, необхідність диверсифікації пенсійних систем зумовлена в першу чергу, зростанням демографічних ризиків.

Аналіз світового досвіду засвідчує, що основною тенденцією розвитку соціальної сфери стає перехід від принципу пенсійного забезпечення до пенсійного страхування. Наприклад, відповідно до рекомендацій Всесвітнього Банку, визначено, що система пенсійного забезпечення має містити п'ять елементів: базовий елемент для більш активного вирішення проблеми скорочення бідності; обов'язкова накопичувальна державна пенсійна система з встановленим розміром виплат; обов'язкова накопичувальна пенсійна система з встановленим розміром внесків, що знаходяться в приватному довірчому управлінні; система добровільних відрахувань на індивідуальний рахунок; не фінансовий елемент, пов'язаний із соціальною політикою у більш широкому контексті: сімейна підтримка, доступ до медичних послуг, забезпечення житлом [9].

Таким чином, наголошується на ефективності багаторівневих пенсійних систем, поєднання розподільчих і накопичувальних компонентів, що дозволяє компенсувати зростання демографічних ризиків на солідарні пенсійні системи, які тривалий час домінували у пенсійному забезпеченні країн світу.

Окрім того, відбувається й модернізація розподільчого компонента пенсійних систем, з посиленням страхових засад та індивідуалізації забезпечення. Так, у пе-

Таблиця 1. Розповсюдження розподільчих систем пенсійного забезпечення у світі

Назва та кількість країн регіону	Кількість країн за типами виплат			Країни
	Базові	Мінімальні	Цільові	
Країни Близького Сходу та Північної Африки, 10	–	9	–	Алжир, Бахрейн, Джибуті, Єгипет, Йорданія, Іран, Ємен, Лівія, Марокко, Туніс
Країни ОЕСР з високим доходом, 24	9	8	20	Австралія, Австрія, Бельгія, Великобританія, Німеччина, Греція, Данія, Ірландія, Ісландія, Іспанія, Італія, Канада, Республіка Корея, Люксембург, Нідерланди, Нова Зеландія, Норвегія, Португалія, США, Фінляндія, Франція, Швейцарія, Швеція, Японія
Країни Східної Європи та Центральної Азії, 10	4	7	4	Болгарія, Угорщина, Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Туреччина, Чеська Республіка, Хорватія, Естонія
Країни Латинської Америки та Карибського басейну, 9	1	–	8	Аргентина, Домініканська Республіка, Колумбія, Коста-Ріка, Мексика, Перу, Сальвадор, Уругвай, Чилі
Країни Близького Сходу та Північної Африки, 10	–	9	–	Алжир, Бахрейн, Джибуті, Єгипет, Йорданія, Іран, Ємен, Лівія, Марокко, Туніс

Джерело: складено автором з використанням джерел [10; 11, с. 13–14].

реважній більшості країн світу існують схеми розподільчого характеру, які відносять до першого рівня систем пенсійного забезпечення. Це державне забезпечення, що має обов'язковий характер, головне завдання якого полягає в матеріальному забезпеченні осіб похилого віку на базовому рівні.

Основними формами реалізації цього компонента є базові, цільові та мінімальні пенсії. Базова пенсія передбачає однаковий розмір виплат для всіх пенсіонерів. Іноді існує залежність розміру пенсії від кількості відпрацьованих років, але не від попереднього рівня заробітку. Окрім того, додатковий дохід з інших джерел не впливає на право отримання базової пенсії. Найбільш поширеною практикою базових пенсій є в групі економічно високорозвинених країн — Великобританія, Данія, Канада, Люксембург, а також у деяких східноєвропейських країнах — Литва, Хорватія, Естонія, Чехія. На відміну від базових, цільові пенсії забезпечують більш високі виплати менш забезпеченим пенсіонерам і знижені для більш заможних. У міжнародній практиці по-різному визначається залежність розміру цільової пенсії від доходу пенсіонера. Розмір такої пенсії може залежати від рівня пенсійних виплат, які отримує пенсіонер або враховувати також інші види доходу пенсіонера та активи, що йому належать. Найбільш поширені цільові програми в країнах ОЕСР, а також у країнах Латинської Америки і країнах Карибського басейну. Мінімальні пенсії, так само як і базові, мають забезпечити пенсійний дохід не нижче певного рівня, проте, мають характер дохідно-орієнтованого пенсійного забезпечення. Тобто, для отримання такої пенсії, необхідно сплачувати відрахування на потреби пенсійного забезпечення протягом визначеної кількості років. Слід зазначити, що деякі країни використовують декілька форм реалізації розподільчого компонента одночасно (табл. 1).

З таблиці 1 видно, що найбільш розповсюдженою формою реалізації розподільчого компонента систем пенсійного забезпечення у світі є інститут цільових пенсій. Виключення складають країни Близького Сходу та Північної Африки, де діє єдина форма розподільчої системи — мінімальні пенсії.

Найменш популярним інститутом є базові пенсії, хоча

вони передбачають однаковий розмір виплат для всіх пенсіонерів і найбільшим чином відповідають принципу солідарності поколінь. Втрата популярності цього виду пенсії пов'язана з головною тенденцією розвитку сучасних систем пенсійного забезпечення — посилення взаємозв'язку між сплаченими внесками та розміром пенсії. Така тенденція розповсюджується як на систему пенсійного забезпечення загалом, так і окремі компоненти, переводячи її від розподільчого принципу фінансування до накопичувального.

Таким чином, у більшості аналізованих країн, головною метою державних пенсійних програм, що засновані на розподільчому принципі фінансування, є не допустити збідніння людей після настання пенсійного віку, втім, загальна тенденція розвитку пенсійних систем полягає у зменшенні залежності розміру пенсії людини від розподільчого компоненту пенсійних систем.

Однак для осіб, які мали низький рівень доходу протягом трудового життя, розподільчий компонент може бути єдиним у структурі фінансування їх пенсій. Коефіцієнт заміщення заробітної плати пенсією, що досягається в межах розподільчого компонента системи пенсійного забезпечення, представлено в таблиці 2.

Нижні границі значень коефіцієнтів заміщення, наведені у таблиці 2, представлені в країнах, де використовується одночасно декілька видів пенсії, що фінансується за розподільчим принципом. Значення верхніх границь ілюструє значну залежність систем пенсійного забезпечення світу від розподільчого компонента, що й досі відіграє вагому, а у деяких випадках, і основну роль у структурі фінансування систем пенсійного забезпечення.

Інтегральний коефіцієнт заміщення (як з розподільчих, так і з накопичувальних компонентів), що досягається державними пенсійними програмами також суттєво відрізняється в різних країнах. Як зазначає Ю.Ю. Фино-

Таблиця 2. Коефіцієнт заміщення заробітної плати пенсією, % від середньої зарплати

Назва регіону	Види пенсій розподільчого компонента		
	Базові	Мінімальні	Цільові
Країни ОЕСР з високим доходом	14–38%	13–46%	12–37%
Країни Східної Європи та Центральної Азії	7–17%	12–33%	6–24%
Країни Латинської Америки та Карибського басейну	28%	20%	10–50%
Країни Близького Сходу та Північної Африки	–	7–67%	–

Розраховано автором на основі: [10; 11, с. 21–25].

гена [12, с. 10—12], залежно від рівня заміщення доходу після виходу на пенсію, умовно можна виділити три типи державного пенсійного забезпечення:

1. Державне пенсійне забезпечення, яке передбачає високий коефіцієнт заміщення заробітної плати пенсією. Це означає, що особи, які виходять на пенсію маючи повний трудовий (страховий) стаж, отримують право на пенсію в розмірі, що значно перевищує 50% їх заробітку. До цього типу можна віднести державне пенсійне забезпечення таких країн, як: Австрія (розмір пенсії складає 79,5% заробітку за умови сплати страхових внесків протягом 45 р.), Іспанія (100% заробітку за умов сплати страхових внесків протягом 35 р.), Італія (80% заробітку за умови сплати страхових внесків протягом 40 р.), Німеччина (60% заробітку за умови сплати страхових внесків протягом 45 р.), Португалія, Люксембург, Бельгія, Фінляндія, Франція, Швейцарія, Швеція.

2. Державне пенсійне забезпечення із середнім ступенем заміщення доходу (близько 50% заробітку). Державні пенсійні системи Нідерландів, Нової Зеландії, США, Великобританії, Данії, Норвегії, Японії можуть слугувати прикладом такого типу забезпечення.

3. Державне пенсійне забезпечення, що передбачає низький ступінь заміщення доходу. Тобто особи, що виходять на пенсію, маючи повний трудовий (страховий) стаж та проживали в країні не менше мінімально визначеного законодавством строку, отримують право на пенсію в розмірі, меншому ніж 50% їх заробітку. Наприклад, державне пенсійне забезпечення Австралії (пенсія у твердій грошовій сумі після перевірки на "ступінь нужденності"), Ірландії, Канади.

У країнах з низьким та середнім значенням коефіцієнта заміщення суттєву роль відіграють добровільні пенсійні програми, що підвищує рівень індивідуалізації у сфері пенсійного забезпечення.

Магістральний напрям розвитку національної пенсійної системи в контексті протидії демографічним ризикам відповідає вищезазначеному загальносвітовим тенденціям. Так, починаючи з 2004 р., відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" [13] змінено структуру пенсійної системи. Однорівневу розподільчу пенсійну систему трансформовано в багаторівневу — доповнено накопичувальними компонентами. І хоча з часів законодавчого запровадження трирівневої пенсійної системи минуло більш ніж 10 років, фактично в Україні продовжує діяти однорівнева пенсійна система, що функціонує за принципом солідарності поколінь.

Необхідність подальшого реформування підтверджується даними щодо розміру пенсій. Так, за даними Пенсійного фонду України [14] щодо середнього розміру пенсій, у грудні 2015 р. майже 92% від загальної кількості пенсіонерів (11 272 452 осіб) отримували пенсію у розмірі 1578, 51 грн., що перевищувало розмір соціальної пенсії лише на 532,81 грн. Фактично, це свідчить про фінансування потреб пенсіонерів на рівні прожиткового мінімуму та про низьку залежність розміру пенсії від індивідуального страхового (трудового) внеску людини до Пенсійного фонду. Така ситуація не створює стимулювання для детінізації заробітної плати та призводить до поглиблення дефіциту бюджету Пенсійного фонду.

Аналіз змін, що відбулися із прийняттям нового пенсійного законодавства [13; 15; 16] свідчить про те, що з часом функція солідарної пенсійної системи й має обмежитись саме фінансуванням базових потреб пенсіонерів. Справедливість такого висновку підтверджується, зокрема, такими нововведеннями:

- запровадження багаторівневої пенсійної системи;
- застосування поняття "страховий стаж" замість "трудоий стаж" для визначення обсягу пенсійних прав;
- встановлення більш жорстких обмежень щодо максимального розміру пенсії, який може виплачуватись з розподільчого компонента;

- зміна пенсійного віку: підвищення пенсійного віку жінок та граничного віку перебування на державній службі;

- поетапне підвищення стажу роботи, необхідного для призначення пенсії за вислугу років окремим категоріям працівників;

- законодавча регламентація діяльності системи державного пенсійного забезпечення.

Відкритим залишається питання щодо запровадження державної накопичувальної складової пенсійної системи та активізації участі населення у недержавних пенсійних програмах, що має сприяти збільшенню розміру пенсії для майбутніх поколінь пенсіонерів.

Враховуючи вищезазначене, розвиток пенсійної системи відбувається зі зміною ролі держави у процесах пенсійного забезпечення. У зв'язку з цим, необхідною умовою подальшого успішного реформування пенсійної системи є підвищення рівня активності працівників та роботодавців, адже зростає потреба в управлінні пенсійними активами, які забезпечуватимуть надходження пенсії з різних джерел. Отже, актуальності набуває трансформація поняття "пенсія" у поняття "пенсійний капітал" як джерело для виплати пенсії у майбутньому. Одним із пріоритетних шляхів розвитку пенсійної системи, що сприятиме підвищенню соціальної відповідальності роботодавців є застосування соціальних інновацій, що пов'язані з пошуком альтернативних форм фінансування потреб пенсіонерів та поліпшенням якості соціальних послуг, що їм надаються.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У результаті аналізу систематизовано світові тенденції розвитку національних пенсійних систем та визначено, що для підвищення ефективності управління розвитком пенсійної системи України необхідним є запровадження до активного застосування в суспільно-юридичній практиці понять "пенсійний капітал" та "соціальна інновація", а саме:

1. Застосування поняття "пенсійний капітал" сприятиме формуванню принципового нового підходу до процесу накопичення коштів для забезпечення майбутньої пенсії. Поняття "пенсія" як гарантована щомісячна державна виплата має розглядатись як складова пенсійного капіталу людини. Разом із тим, слід акцентувати увагу, що формування власного пенсійного капіталу має розглядатись як інвестиційний проект, що зумовлює необхідність активної участі людини в пошуках шляхів збереження накопичених коштів та отримання інвестиційного доходу. Адже за умов переходу до диверсифікованих пенсійних систем, коли функцією державної розподільчої пенсійної системи, здебільшого, стає забезпечення на рівні прожитого мінімуму, вкрай актуальним є пошук шляхів індивідуалізації процесів формування пенсійного капіталу.

2. Більш активне застосування поняття "соціальна інновація" відносно сфери пенсійного забезпечення як новий спосіб вирішення проблем забезпечення потреб осіб похилого віку, в першу чергу, має сприяти формуванню соціальної відповідальності роботодавців, що дозволить зменшити навантаження на державу. Необхідність

зумовлена відсутністю ряду послуг, потрібних людині після виходу на пенсію, або їх формальний характер, неприйнятна форма їх надання. Окрім того, частина пенсійного капіталу людини може формуватись за рахунок корпоративних пенсійних програм. Це сприятиме не лише вирішенню питань соціального захисту працівників, але й формуванню колективу висококваліфікованих фахівців, зміцненню ділової репутації та інвестиційної привабливості підприємства, що, зрештою, є взаємовигідним для всіх суб'єктів сфери соціально-трудових відносин.

Враховання даних рекомендацій при формуванні програм соціально-економічного розвитку держави сприятиме підвищенню ефективності подальших реформаційних заходів у сфері пенсійного забезпечення.

Література:

- Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін. — К., 2015. — 336 с.
- Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект: колективна монографія / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2015. — 356 с.
- Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації: колективна монографія / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2010. — 270 с.
- Ткаченко Л.Г. Новый этап пенсионной реформы. Акцент на накопительные пенсии / Л.Г. Ткаченко // Менаджер по персоналу, — 2015. — № 9. — С. 44—49.
- Ткаченко Л.Г. Накопичувальна пенсія: не варта справа заходу? / Л.Г. Ткаченко // Дзеркало тижня. Україна. — 2015. — № 46. — С. 7.
- Коваль О.П. Модернізація системи соціального страхування в Україні: аналіт. доп. / О.П. Коваль. — К.: НІСД, 2014. — 38 с.
- Надієнко О.І. Історико-правовий досвід пенсійного забезпечення в Україні (дореволюційний період) / О.І. Надієнко // Вісник Запорізького юридичного інституту. — 2009. — № 2. — С. 58—66.
- Никифорова О.Н. Пенсионное обеспечение в системе социальной защиты населения: монография / О.Н. Никифорова. — М.: ИНФРА, 2013. — 124 с.
- Статистичні дані Світового Банку [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/NYGDPPCAPCDcountries?display=default>
- Статистичні дані Організації Економічного Розвитку і Співробітництва [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/statistics/>
- Whitehouse E. Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries / E. Whitehouse. — Washington, D.C.: The World Bank, 2008. — 234 p.
- Финогенова Ю.Ю. Пенсионное страхование: учеб. пособие / Ю.Ю. Финогенова. — М.: Изд-во Рос. экон. академии, 2003. — 74 с.
- Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 № 1058-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.zakon1.rada.gov.ua/
- Статистичні дані Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=227445>
- Закон України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" від 08.07.2011 № 3668-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua/
- Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 09.07.2003 № 1057-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua/

References:

- Heyets', V.M. et al. (2015), Innovatsiyna Ukrayina 2020 [Innovative Ukraine 2020]; edited by V.M. Heyets', NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine [in Ukrainian].
- Libanova, E.M. et al. (2015), Lyuds'kyy rozvytok v Ukrayini. Modernizatsiya sotsial'noyi polityky: rehional'nyy aspekt [Human development in Ukraine. Modernization of social policy: a regional perspective]; edited by E.M. Libanova, NAN Ukrainy, Instytut demografii ta sotsialnyh doslidzhen, Kyiv, Ukraine [in Ukrainian].
- Libanova, E.M. et al. (2010), Pensiina reforma v Ukrayini: napryamy realizatsii [Pension reform in Ukraine: directions of realization]; edited by E.M. Libanova, NAN Ukrainy, Instytut demografii ta sotsialnyh doslidzhen, Kyiv, Ukraine [in Ukrainian].
- Tkachenko, L.H. (2015), "A new stage of pension reform. Emphasis on funded pensions", Menedzher po personalu, vol. 9, pp. 44—49 [in Russian].
- Tkachenko, L.H. (2015), "Contributory pension: whether to implement?", Dzerkalo tyzhnya. Ukrayina, vol. 46, p. 7 [in Ukrainian].
- Koval', O.P. (2014), Modernizatsiya systemy sotsial'noho strakhuvannya v Ukrayini [Modernization of the social insurance system in Ukraine], Kyiv, Ukraine [in Ukrainian].
- Nadiyenko, O.I. (2009), "Historical and legal experience of pension provision in Ukraine (prerevolutionary period)", Visnyk Zaporiz'koho yurydychnoho instytutu, vol. 2, pp. 58—66 [in Ukrainian].
- Nykyforova, O.N. (2013), Pensiynnoye obespechenye v systeme sotsyal'noy zashchyty naselenyya [Pensions in the system of social protection of the population], Moscow, Russian Federation [in Russian].
- The World Bank Data, available at: <http://data.worldbank.org/indicator/NYGDPPCAPCDcountries?display=default> (Accessed 27 April 2017) [in English].
- The Organization for Economic Co-operation and Development Statistics, available at: <http://www.oecd.org/statistics/> (Accessed 27 April 2017) [in English].
- Whitehouse, E. (2008), Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries / E. Whitehouse. — Washington, D.C.: The World Bank [in English].
- Fynohenova, Yu.Yu. (2003), Pensiynnoye strakhovanye, [Pension insurance], Moscow, Russian Federation [in Russian].
- The Verkhovna Rada of Ukraine (2003), The Law of Ukraine "On Compulsory State Pension Insurance", available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/> (Accessed 30 April 2017) [in Ukrainian].
- Pensiynnyy fond Ukrayiny, available at: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=227445> (Accessed 28 February 2017) [in Ukrainian].
- The Verkhovna Rada of Ukraine (2011), The Law of Ukraine "On measures to ensure the legislative reform of the pension system", available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/> (Accessed 30 April 2017) [in Ukrainian].
- The Verkhovna Rada of Ukraine (2003), The Law of Ukraine " On Non-State Pension Provision", available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/> (Accessed 30 April 2017) [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 02.06.2017 р.