

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК  
КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему:

«Солідарна пенсійна система: сутність, національні особливості та  
напрями її реформування у сучасних умовах.»

Студента 4-го курсу  
за спеціальністю «Економіка»

Байди Дар`ї Вадимівни

Науковий керівник:  
доктор економічних наук,  
професор

Мельник Олексій Михайлович

Робота захищена з оцінкою: 91 (А) відмінно

08 червня 2021 р.

Секретар ЕК Шинкар З.Є.

КИЇВ – 2021

**ЗМІСТ**

ВСТУП.....	3-5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ, СУТНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ СОЛІДАРНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ.....	6-16
1.1. Солідарна пенсійна система: сутність та основні характеристики.....	6-10
1.2. Теоретичні засади формування солідарної пенсійної системи .....	10-13
1.3. Дослідження солідарної пенсійної системи представниками різних шкіл.....	13-15
Висновок до Розділу 1.....	16
РОЗДІЛ 2 НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЛІДАРНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ РІЗНИХ КРАЇН.....	17-28
2.1 Сучасний стан та національні особливості солідарної пенсійної системи: досвід різних країн .....	17-19
2.2 Національні особливості та сучасне становище солідарної пенсійної системи України.....	20-23
2.3 Пенсійний фонд України: його завдання і функції, аналіз доходів та видатків .....	24-27
Висновок до Розділу 2.....	28
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СОЛІДАРНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	29-38
3.1 Умови забезпечення ефективного функціонування солідарної пенсійної системи України у сучасних умовах.....	29-32
3.2 Напрями реформування пенсійної системи України у сучасних умовах.....	33-34
3.3 Можливості та завдання щодо удосконалення механізмів солідарної пенсійної системи України.....	34-37
Висновки до Розділу 4.....	38
ВИСНОВКИ.....	39-40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41-44

## ВСТУП

Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування є основою національної соціального захисту, забезпечуючи не лише формування джерел фінансування пенсій, а також соціальну безпеку суспільства, підтримання належних життєвих стандартів осіб похилого віку. В даний час солідарна пенсійна система України зазнає трансформацію і потребує серйозних реформ, що пов'язано зі значними проблемами, що виникли внаслідок кризових явищ в економіці та недосконалістю законодавчого регулювання системи. Таким чином, неможливо повністю забезпечити реалізацію державного пенсійного страхування і забезпечити громадянам гідне життя на пенсії.

**Актуальність проблеми:** незважаючи на реформи, проведені в попередні роки, пенсійна система України як і раніше відчуває хронічну нестачу коштів для виплат. Тому наукові дослідження процесів функціонування солідарної пенсійної системи набувають особливого значення і є досить актуальними.

Проблеми розвитку та реформування державного пенсійного забезпечення досліджувалися різними вченими, такими як: Аарон Г., Аткінсон А., Берковиц Е., Беверидж У., Гаманкова О., Димніч О., Дем'яненко М., Залєтов О., Ковал О., Конопліна Ю., Кириленко О., Малік М., Опарін В., Перрен Г., Роїк В., Рудик В., Стецюк Т., Фельдстейн М., Янова С. та ін. Але деякі важливі аспекти функціонування солідарної пенсійної системи залишаються невирішеними та потребують подальшого дослідження.

**Метою** даної роботи є дослідження теоретичних та практичних засад функціонування солідарної пенсійної системи в сучасних умовах.

Для цього були поставлені та виконані наступні завдання:

- надано характеристику та визначено сутність солідарної пенсійної системи;
- оглянуті теоретичні засади формування солідарної пенсійної системи;
- оглянуто сутність солідарної пенсійної системи представниками різних шкіл;
- проаналізовано сучасний стан та національні особливості солідарної пенсійної системи різних країн;

- визначено національні особливості та сучасне становище солідарної пенсійної системи України;
- проаналізована діяльність пенсійного фонду України, його завдання і функції, аналіз доходів та видатків;
- визначені умови ефективного забезпечення солідарної пенсійної системи України в сучасних умовах;
- оглянуті напрями реформування пенсійної системи України в сучасних умовах;
- проаналізовані можливості та завдання щодо удосконалення механізмів солідарної пенсійної системи України.

**Об'єктом дослідження** є пенсійна система.

**Предметом** виступає солідарна пенсійна система на сучасному етапі розвитку.

**Методи дослідження:**

- метод дедукції – для побудови структури роботи, вивчення предмету дослідження з урахуванням принципу єдності та взаємозалежності окремих його частин.
- діалектичний метод допоміг скласти цілісну систему уявлень щодо сутності солідарної пенсійної системи.
- метод аналізу та синтезу.
- метод теоретичного узагальнення.
- структурно-функціональний метод було використано для визначення засад функціонування та побудови солідарної пенсійної системи.
- історичний метод дозволив дослідити еволюцію розвитку солідарної пенсійної системи.
- порівняльний метод.
- метод системного аналізу та синтезу використано для оцінки сучасного стану солідарної пенсійної системи України.
- метод індукції – для формування висновків та напрямків її вдосконалення.

Методологічною базою дипломної роботи є праці науковців, присвячені проблемі функціонування солідарної пенсійної системи, нормативно-правові акти, статистична інформація, ресурси мережі Інтернет. Серед основних науковців, чії праці були використані під час проведення даного дослідження, слід відокремити наступних: Аманбаєв М., Белозёров С.А. Бондарчук Г.Н., Бугас Н.В., Буденок М.А., Буряченко О.Є., Гаманкова О. О., Ермаков Д.Н., Данилюк О.І., Дегтярь Л.С., Димніч О.В., Заболотский Е.Д., Карпикова И.С., Коваль О.П., Кривошлик Т., Ордин О.В., Острик М. І., Пудовкин А.В., Ріппа М.Б., Серєда В.В., Соломеин А.А., Стрєпетова А.Д., Ткаченко Л., Толстанов О.К., Толуб'як В.С., Турсунов Ж.П., Шєметов С.А., Юлдашева Н.В., Якимів А.І., Януль І. Є., Bloom D., Borsch-Supan A., Dorfman M., Hinz R., Holzmann R., McKinnon R. Orszag P., Stiglitz J., Wong M. та ін.

Елемент наукової новизни полягає у систематизації теоретичного матеріалу з питань функціонування солідарної пенсійної системи України та шляхів реформування.

Практична значущість полягає у можливості на підставі отриманих результатів дослідження розробити заходи вдосконалення солідарної пенсійної системи України.

Робота складається із вступу, трьох розділів, коротких висновків до кожного розділу, висновків, списку використаних джерел.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ, СУТНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ СОЛІДАРНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

## 1.1 Солідарна пенсійна система: сутність та основні характеристики

Поняття «пенсійна система» існує досить давно та отримало велику кількість теоретичних напрацювань, але дослідження даного поняття ще тривають, тому в процесі функціонування модель пенсійної системи вимагає постійного реформування та удосконалення, а, як наслідок, її зміст і структурне наповнення змінюються. Але, щоб в повній мірі зрозуміти і розкрити сутність поняття «солідарна пенсійна система», треба почати з загального поняття «пенсійна система» та провести його аналіз.

Таблиця 1.1

### Основні підходи до трактування поняття «пенсійна система»

<i>Автор</i>	<i>Визначення</i>
<i>Ріппа М. [1]</i>	Є складним та специфічним комплексом економічних відносин і фінансових механізмів, за допомогою котрих здійснюється формування й використання пенсійних фондів та створюються умови для пенсійного забезпечення відповідних категорій населення.
<i>Ермакова Д. [2]</i>	Це комплексна система що регулює формування та діяльність певних пенсійних фондів, за рахунок яких виплачуються пенсії та здійснюються інші соціальні виплати, – матеріальне забезпечення громадян пенсіями й іншими виплатами; – управління й організацію пенсійного забезпечення.
<i>Данилюк О. [3]</i>	Це комплекс інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких здійснюється формування фінансових ресурсів та їх розподіл серед непрацездатного населення при настанні соціальних ризиків у вигляді пенсій.
<i>Куценко В. [4]</i>	Це складова частина державного соціального забезпечення, механізм, покликаний забезпечити ефективне функціонування одного з секторів соціальної сфери суспільства.
<i>Толуб'як В. [5]</i>	механізм забезпечення гарантованого й стабільного рівня життя людей похилого віку й осіб, що втратили працездатність. Основна діяльність системи здійснюється завдяки державним механізмам регулювання.
<i>Харлашин Ф.</i>	сукупність правових та фінансових відносин, організаційних

[6]	заходів, метою яких виступає зниження рівня бідності, матеріальне забезпечення громадян у випадку втрати постійного доходу через втрату працездатності
-----	--

Отже, можна зробити висновок, що пенсійною системою називають сукупністю правових, організаційних і фінансово-економічних інститутів та норм, спеціалізованих організаційних структур, метою яких виступає надання законодавчо визначеним категоріям непрацюючих громадян матеріального забезпечення у вигляді пенсій, а також зниження рівня бідності завдяки позитивному впливу на такі соціальні ризики, як досягнення похилого віку, настання інвалідності та втрата годувальника.

Принципи, які об'єднують пенсійну систему в єдине ціле, наведені нижче:

Єдина мета.

- діяльність пенсійної системи в цілому, і кожного напрямку окремо, які підпорядковані єдиній меті – забезпеченню достойного рівня життя громадян пенсіонерів;

Єдина правова база.

- на всій території країни діє єдина нормативно-правова база, яка регламентує права, обов'язки та відповідальність всіх суб'єктів пенсійної системи, порядок формування та використання фінансових ресурсів цієї системи, а також – контроль за ефективним її функціонуванням;

Єдина структура органів регулювання та контролю в процесі функціонування системи. [7, с. 15]

Основним загальноприйнятим критерієм для систематизації пенсійних систем служить принцип фінансування, згідно з яким можна виділити наступні типи пенсійних систем:

- солідарні, які будуть детально розглянуті далі у роботі.
- накопичувальні, коли на особистому рахунку учасника в спеціалізований фонд складається капітал (відрахування від заробітної плати), даний капітал інвестується, а сума, яка накопилась разом із інвестиційним доходом

виплачується у вигляді пенсії. Таку модель використовують у таких країнах як: Індонезія, Ісландія, Чилі.

- комбіновані, коли діє набір елементів розподільної та накопичувальної систем. За цим принципом діють пенсійні системи таких країн, як: США, Великобританія, Німеччина, Данія, Канада, Польща, Словаччина, Чехія, Швеція, Швейцарія, Естонія

Розпочнемо із розгляду сутності солідарної пенсійної системи. Відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” перший рівень системи пенсійного забезпечення складає солідарна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності й субсидування та здійснення виплати пенсій, надання соціальних послуг завдяки коштам Пенсійного фонду на умовах і в порядку, що передбачено законом [8]. Даний рівень забезпечує гарантований дохід людини після дати виходу на пенсію. Іноді солідарні системи називають системами «з виплатою пенсій з поточних надходжень (pay-as-you-go)», тому що внески працюючої ланки населення формують виплату пенсій сьгоднішнім пенсіонерам. В більшості країн, така система має назву – розподільна. [9, с. 107].

Отже, солідарна пенсійна система працює за принципом перерозподілу коштів між поколіннями працюючого населення, які віддають частину свого доходу пенсіонерам. Як правило, для зазначеного перерозподілу використовується обов’язкове пенсійне страхування: роботодавці й працівники сплачують страхові внески, тобто ідея соціального страхування полягає в тому, що роботодавці – основна підтримка пенсіонерів, оскільки вони мають більше ресурсів, ніж працівники, зарплати яких мають забезпечувати поточні життєві потреби.

Розмір пенсії зазвичай залежить від тривалості стажу й кількості сплачених внесків. Іноді розмір пенсії є однаковим для всіх (приклад Грузії) або залежить від тривалості проживання в країні. Пенсії по старості призначаються довічно, а люди живуть на пенсії в середньому 15–25 років, а тому розмір пенсії істотно залежить від адекватності індексації. Вона має покривати інфляцію для того, щоб запобігти знеціненню пенсій, а також хоча б частково надолужувати зростання зарплат для підтримки рівня доходів пенсіонерів відносно доходів працюючих [10].



Загалом принцип дії солідарної системи подібний до державного бюджету: фінансові ресурси формуються та витрачаються в режимі реального часу, всі правила та потоки регулюються безпосередньо державними й публічними інституціями. Подібна система не вимагає значних витрат на адміністрування, є достатньо відкритою, прозорою та підконтрольною, а головне — дає змогу надійно забезпечити виконання соціальних функцій держави щодо захисту доходів літніх людей [10].

Основними рисами солідарної пенсійної системи є:

- законодавче регулювання методики нарахування пенсії, розмір якої, як правило, має нижню та верхню межі;
- солідарне (колективне) фінансування пенсійних виплат, яке здійснюється з поточних накопичень, тобто діє обов'язок кожного працездатного члена суспільства брати участь у страхуванні на випадок соціальних ризиків (старість, хвороба, інвалідність, безробіття);
- державне управління і контроль над роботою пенсійної системи.

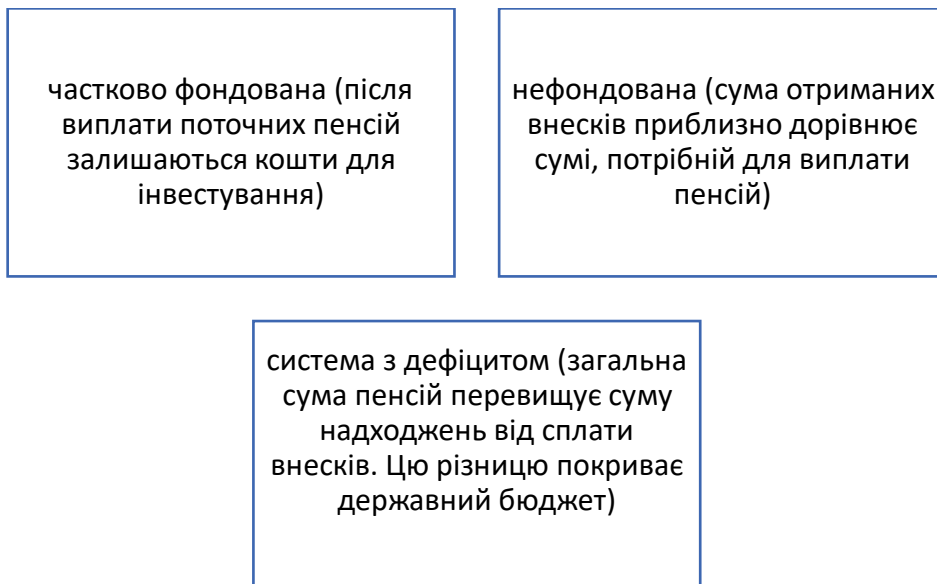
Переваги пенсійних систем, які сформовані на таких засадах, полягають в незалежності розмірів пенсій від результатів функціонування фінансових ринків і діяльності пенсійних фондів. Пенсії, що фінансуються у такий спосіб, забезпечують надійніший захист і вищу норму заміщення (відношення пенсії до заробітної плати) для осіб з невисокою заробітною платою. Однак у солідарній системі величина пенсійних фондів прямо залежить від демографічних чинників і стану ринку праці: рівня зайнятості, безробіття, заробітної плати, співвідношення чисельності платників пенсійних внесків і пенсіонерів. Зміна будь-якого з цих чинників неминуче позначається на балансі всієї системи. Якщо народжуваність падає, а тривалість життя зростає, то поточних відрахувань не вистачає на виплати пенсій.

Дійсно, до кінця минулого століття зміни в даних демографічних чинниках підірвали стабільність солідарних систем, що змусило уряди забезпечувати своєчасну виплату пенсій за рахунок коштів державного бюджету. Пенсійні внески у солідарних пенсійних системах розглядаються як податок, а не як частина особистих заощаджень громадян. Тому функціонування такої системи багато у чому залежить від ефективності державного управління. [11, с. 55].

## **1.2 Теоретичні засади формування солідарної пенсійної системи**

Солідарний підхід посиляється на обов'язки кожного члена суспільства брати участь в заснованому на принципах солідарності колективному страхуванні на випадок ризиків, що загрожують людині (старості, хвороби, інвалідності). У солідарній пенсійній системі беруть участь всі офіційно працевлаштовані громадяни. Кожен із них із початком трудової діяльності, у рамках соціального пакета отримує внески від роботодавця, якщо особа є найманою, на свій обліковий запис у Пенсійному фонді. В Україні це відбувається у вигляді консолідованого страхового внеску (ЄСВ). Базою для нарахування є сума доходу, що оподатковується. При цьому сума ЄСВ не має бути меншою ніж розмір мінімального страхового внеску на місяць, що дорівнює 22% від мінімальної заробітної плати для всіх платників єдиного внеску (крім пільгових категорій). Щодо статистики, то у 2019 році було працевлаштовано на 221,6 тис. осіб більше, ніж було звільнено, та легалізовано 187,1 тис. робочих місць, як наслідок надійшло 362,1 млн.грн ЄСВ. Державна фіскальна служба України налічувала 2 425,1 тис. платників ЄСВ на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Дана статистика у 2019 році була на 58,1 тис. платників менша.

Залежно від чисельності платників внесків та чисельності пенсіонерів існують солідарні системи трьох видів, які наведені на рис. 1.2.



**Рис. 1.2 Види солідарних пенсійних систем [9, с. 107]**

Щомісяця працівник від роботодавця отримує заробітну плату, та роботодавець сплачує податки за себе та за працівника, а внесок ЄСВ надходить на власний обліковий запис в Пенсійному фонді. Внесок є персоніфікованим і кошти при надходженні одразу фіксуються за особою в електронному реєстрі застрахованих осіб. Таким чином, щомісяця на обліковий запис вноситься інформація щодо суми внеску роботодавця. У кінцевому результаті будується персональна база, що відбиває весь трудовий шлях працівника – місяці роботи, посада, тривалість стажу та суму сплачених внесків.

На наступному етапі всі кошти спрямовуються на фінансування видатків Пенсійного фонду. Отже, після фіксації внесків в системі за громадянином вони використовуються потім при розрахунку розміру його пенсії. Цей механізм забезпечує кошти від інфляції. Коли особа виходить на пенсію, то звертається до Пенсійного фонду за призначенням пенсії, після чого починається перевірка виконання умов пенсійної страхової програми (вимоги до тривалості страхового стажу, сплати внесків, віку).

Після перевірки починається розрахунок розміру пенсії. При цьому враховується розмір зроблених внесків. Проте внески були зроблені за інших умов та вони мали іншу цінність, аніж коли особа виходить на пенсію. Тому проводиться актуалізація внесків, коли вони прив'язуються до тих економічних показників, що

існували на момент їх сплати працедавцем. Другою важливою частиною формули виступає коефіцієнт страхового стажу. В якості результату отримується кількість страхового стажу в місяцях, що множиться на вартість року стажу. Результатом є розмір щомісячної пенсійної виплати. Надалі проводиться щорічна автоматична індексація виплат, для приведення їх у відповідність до актуальних економічних змін [12].

Основним співвідношенням солідарної пенсійної системи є такий вираз:

$$Pr = K * P_r, \quad (1.1)$$

Це співвідношення показує, що відносний розмір пенсії  $P_r$  в солідарній пенсійній системі залежить від двох чинників:

$$K = \Sigma p / \Sigma n, \quad (1.2)$$

Де:  $K$  це демографічний показник (коефіцієнт підтримки, що є відношенням кількості працюючих до кількості населення у пенсійному віці);

$P_r$  – ставки пенсійних відрахувань (відсотка від середньої заробітної плати).

Основне співвідношення солідарної пенсійної системи показує, що, наприклад, не можна одночасно знизити відсоток пенсійних відрахувань  $P_r$  і підвищити розмір пенсій. До того ж демографічна тенденція полягає в постійному зниженні коефіцієнта підтримки  $K$ . Тому навіть для підтримки нинішнього низького рівня пенсій потрібне збільшення і без того високих пенсійних внесків. Є, зрозуміло, і суттєві резерви, наприклад, у зменшенні частки «тіньової економіки» [13].

Доцільно оглянути співвідношення фінансових механізмів різних пенсійних систем.

Таблиця 1.3

Матриця схожості фінансових механізмів різних пенсійних систем [11, с. 92]

Ознаки	Солідарна пенсійна система	Обов'язкова накопичувальна пенсійна система	Добровільна (недержавна) пенсійна система
<b>1. Сплата страхових внесків</b>	+	+	+
<b>2. Фінансова участь держави</b>	+	/	-
<b>3. Довічна пенсія</b>	+	+	+
<b>4. Разова виплата пенсії</b>	-	+	+
<b>5. Дострокова пенсія</b>	+	/	/
<b>6. Спадкоємність пенсійних накопичень</b>	-	+	+

<b>7. Інвестування накопичених коштів</b>	-	+	+
<b>8. Мінімальний страховий внесок</b>	+		+
<b>9. Максимальних страховий внесок</b>	+	-	-
<b>10. Індексація пенсії</b>	+	-	-
<b>11. Страховий стаж</b>	+	-	-
<b>12. Пенсійний вік</b>	+	+	-
<b>13. Мінімальна пенсія</b>	+	-	-
<b>14. Обмеження максимальної пенсія</b>	+	-	-
<b>15. Мінімальний страховий стаж</b>	+	-	-
<b>16. Ведення персоналізованого обліку</b>	+	+	+
<b>17. Обмеженість на інвестиційну діяльність</b>	+	+	+

(+ існує; – не існує; / існує за певних умов)

Отже, природа фінансового механізму солідарної пенсійної системи полягає у тому, що він функціонує у режимі забезпечення поточних пенсійних виплат.

### **1.3 Дослідження солідарної пенсійної системи представниками різних шкіл**

Підходи Світового банку до побудови пенсійних систем в країнах світу (обов'язкове, добровільне й індивідуальне пенсійне страхування) із різних позицій, таких як: макроекономіки, мікроекономіки та політичної економії розглядав нобелівський лауреат з економіки Stiglitz J. [14]. Згодом Holzmann R. із співавторами [15] досліджували ці підходи, розробивши критерії їх оцінки. Borsch-Supan A. [16] вивчав основні проблеми реформування державного пенсійного забезпечення в країнах Європи з точки зору високих витрат і старіння населення. В продовження цих досліджень Wong M. [17] аналізував основні недоліки солідарної пенсійної системи, зазначаючи проблеми її стабільності в економіці зі старіючим населенням, спотворення стимулів до праці, накопичення неявного пенсійного боргу, а також основні особливості пенсійних реформ в країнах світу, зокрема повний або частковий перехід від системи фіксованих виплат до системи фіксованих внесків.

Широко досліджували поняття солідарної пенсійної системи науковці з країн колишнього СРСР. Так, аналізуючи поведінку населення при використанні певних пенсійних систем, Карпікова І.С., Солoméйн А.А. оглядають економічну поведінку

громадян СРСР, де діяла типова система. Радянська модель соціального страхування спиралася на провідну роль держави. Основою даного підходу було те, що всі витрати зі страхування повинні фінансувати підприємства і держава. Соціалістична модель організації соціального страхування базувалась на скасуванні будь-яких внесків з боку працюючих і переході до страхування без внесків. Необхідні фінансові кошти повинні були вилучатися або виключно з виплат, що здійснюються підприємствами, або з державного бюджету. Працюючому населенню при цьому надавалися тільки певні права, наприклад, на пенсійне забезпечення.

Замість особистої ініціативи та відповідальності громадянина, в системі соціального страхування ставка робилася на абсолютне державне соціальне забезпечення, що пізніше дало про себе знати та сформувало у населення постійне відчуття неможливості вирішити що-небудь самостійно, а значить, і певною мірою безвідповідальність, яка визначається залежністю від волі держави.

Досліджуючи проблематику пенсійного забезпечення, Колодій А. [18] вказує, що пенсійна система, яка була створена за роки радянської влади, єдина всеосяжна система пенсійного забезпечення у світі, яка заснована на трудовому принципі, тобто фінансування пенсійного забезпечення походить з двох джерел: відрахувань підприємств та державного бюджету. Він вважає, що солідарні обов'язки громадян були зведені до обов'язкової трудової діяльності, як наслідок, декілька поколінь прожило з урахуванням принципів повного утримання. Цей соціальний чинник сьогодні гальмує пенсійну реформу.

На думку Буряченко О.Е. [7], демографічний показник – «старіння населення – суттєво послаблює солідарну модель пенсійної системи. Якщо додати до цього типові для українців проблеми низьких зарплат та «зарплат у конвертах», виплат спеціальних пенсій, то в результаті утворюється дефіцит Пенсійного фонду.» [7]

Vogel E. і співавтори [19], досліджували зміни демографічної ситуації в індустріальних країнах, які привели до скорочення чисельності працездатного населення, при цьому вони використовували методи економіко-математичного моделювання. В результаті були визначені основні напрямки запобігання негативним наслідкам таких змін: зростання інвестицій за кордон, підвищення пенсійного віку та ендегенне нарощування людського капіталу.

Отже, сучасні науковці вказують на наявність численних проблем щодо функціонування солідарної пенсійної системи та потребу її вдосконалення через зростаючий вплив демографічного фактору.

### **Висновки до розділу 1.**

Солідарна система сформована для здійснення виплати пенсій та надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах і в порядку, що передбачені законом. Система працює за принципом перерозподілу коштів між поколіннями працюючих та пенсіонерів.

Основними рисами солідарної пенсійної системи є: законодавче регулювання методики нарахування пенсії, розмір якої, як правило, має нижню та верхню межі; солідарне (колективне) фінансування пенсійних виплат, яке здійснюється з поточних накопичень, тобто діє обов'язок кожного працездатного члена суспільства брати участь у страхуванні на випадок соціальних; державне управління і контроль над роботою пенсійної системи.

Солідарний підхід заснований на обов'язку кожного члена суспільства брати участь в колективному страхуванні на випадок ризиків, що загрожують людині. Внески при цьому розглядаються не як відкладене споживання і частина особистих заощаджень, а як податок. Отже, функціонування такої системи залежить від ефективності адміністративного примусу.

Численні наукові дослідження вказують на наявність суттєвого недоліку солідарної пенсійної системи – залежності від демографічної ситуації. Система залежить від співвідношення доходів (а саме від кількості платників та розміру відрахувань) і витрат, тобто від кількості пенсіонерів і розміру виплат. Зміна будь-якого з цих факторів неминуче позначається на балансі всієї системи, через що потрібне реформування такої пенсійної системи.

## РОЗДІЛ 2. НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЛІДАРНОЇ СИСТЕМИ РІЗНИХ КРАЇН

### 2.1. Сучасний стан та національні особливості солідарної пенсійної системи: досвід різних країн

Засновником першої в світі державної пенсійної системи, що базується на солідарній схемі, був канцлер Отто фон Бісмарк (1889 рік).

Дана модель на відміну від інших систем охоплювала всіх громадян країни. Дані пенсійні системи стали вводити інші країни: Данія (1891 р.), Великобританія (1908 р.), Франція (1910 р.), Швеція (1913 р.), Італія (1919 р.), Нідерланди (1919 р.), Чилі (1924 р.), яка перша від неї відмовилася (1980 р.). У Китаї дотепер не створена повноцінна система пенсійного забезпечення. Модель Бісмарка в тому чи іншому вигляді і нині використовують Італія, Німеччина, Австрія, Бельгія, Франція, Греція.

Говорячи про країни американського континенту можна відзначити, що там система пенсійного забезпечення виникла значно пізніше, так в Канаді формування національної пенсійної системи відносять до 1927 року, в США федеральна пенсійна система виникла в 1935 році, хоча деякі елементи пенсійного забезпечення зародилися набагато раніше [20, с. 41].

Тут при побудові пенсійної системи була використана Модель Беверіджа. Вона передбачає гарантоване надання мінімального державного пенсійного забезпечення всьому населенню. Зазвичай вводиться спеціальний податок, а базова пенсія не пов'язана із рівнем життя й доходом людини, тому набувають поширення додаткові режими пенсійного забезпечення, які побудовані по накопичувальному принципі.

Проіснувавши кілька десятиліть, солідарні пенсійні системи більшості країн показали свою макроекономічну нездатність у розв'язанні питань і неадекватність існуючих реалій. Тому у більшості країн функціонує змішана система, де домінує або солідарна, або накопичувальна частка. Виключно солідарна система є на Кубі: пенсії платять громадянам відповідного віку, що мають 25 років робочого стажу. Домінує солідарна система також і в Польщі, Швеції, Фінляндії, Туреччині, Ірані, Росії, Єгипті та Китаї [21].



Сутність американської моделі полягає в тому, що громадянин може розраховувати на три пенсії: державну, корпоративну та індивідуальну. Державна програма охоплює всіх працюючих та побудована за розподільчим принципом, забезпечуючи мінімальну пенсію.

У Німеччині пенсійна система лягає на працююче населення, що сплачує внески в державний фонд, звідки потім пенсіонери й отримують пенсію. Половину внеску оплачує роботодавець, а саме держава внески за працівника платить під час його служби в армії або декретній відпустці.

У Франції пенсії також в більшості своїй солідарні, внески розподілені між працівниками і роботодавцем. Фінансування такої системи здійснюється за рахунок внесків працівників, що складає 6,55% зарплати і роботодавців (8,2% від фонду заробітної плати). Частину коштів складають дотації з фонду солідарності і бюджетні асигнування.

У Голландії базову державну пенсію отримують всі громадяни, які досягли пенсійного віку, а там він складає (65 років). На базове забезпечення пенсії не впливають такі показники, як: трудовий стаж, професія, стать і відрахування до фондів. Частка у виплатах даного виду пенсій становить 50%. Люди пенсійного віку, які живуть в парі, можуть розраховувати на пенсію не більше 50% від заробітної плати, а самотні пенсіонери – на 70% зарплати.

У Австрії всі працездатні люди та підприємці мають право на отримання пенсії. Також в Австрії є добровільне пенсійне страхування, що відбувається в рамках державної системи. Щодо оплати, то розподіл проводиться так: найманий працівник - 10,25% зарплати до оподаткування, а роботодавець – 12,55%. Державною пенсії фінансуються тільки у деяких випадках.

Щодо Канади, то функціонує три рівні: базова пенсія, що фінансується із загальних фондів держави, обов'язкова – формується за рахунок податку на доходи фізичних осіб та рівних відрахувань за рахунок роботодавця, а також третя частина – добровільна (професійні пенсії й приватні накопичення).

Базова державна пенсія у Великобританії виплачується всім громадянам і дорівнює 12% заробітної плати середнього робітника. Ще існує додаткова державна

пенсія, що залежить від накопичених пенсійних платежів і перед виходом на пенсію досягає 50% зарплати.

В Італії право на пенсію мають всі громадяни, що працюють в приватному секторі. Джерела фінансування такої пенсії: виплати працівників (8,34% зарплати до оподаткування) і виплати роботодавця (18,93% заробітної плати до оподаткування). Держава покриває витрати на дострокові та соціальні пенсії і фінансує дефіцит пенсійного фонду.

У Швеції відраховують до пенсійних зобов'язань 16% зарплати працівника, а 2,5% йдуть на приватний пенсійний рахунок.

У Китаї державні пенсії платять лише колишнім державним службовцям, інші роблять в пенсійний фонд внески із зарплати.

У Польщі також є обов'язкові пенсійні внески (19,5% фонду оплати праці відраховують в пенсійний фонд), існують також приватні пенсійні фонди.

У Туреччині, Єгипті, Ірані пенсію починають платити з настанням пенсійного віку, проте лише при наявності необхідного трудового стажу.

Солідарна система пенсій більшою мірою забезпечує захищеність людей з низькими доходами, розподільний механізм спрацьовує досить швидко, так як пенсії виплачуються за рахунок платежів нині працюючих громадян. Солідарна система гарантує мінімальний рівень життя пенсіонерам [22].

## **2.2. Національні особливості та сучасне становище солідарної пенсійної системи України**

Пенсійна система України в сучасному вигляді діє з 2004 року і формально складається з 3-х рівнів пенсійного забезпечення. Проте зараз діють тільки два: солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та система недержавного пенсійного забезпечення. Другий рівень – накопичувальна система пенсійного страхування – планується до запровадження [23, с. 77].

<b>Державне забезпечення I рівень (Солідарна система)</b>	<b>Державне забезпечення II рівень (Обов'язкова)</b>	<b>Недержавне забезпечення III рівень (Добровільна)</b>
---	--	---

	<b>накопичувальна) Введення в дію – з 1 січня 2022 року</b>	<b>накопичувальна)</b>
<b>Суб'єкт</b> – Пенсійний фонд України	<b>Суб'єкт</b> – Накопичувальний фонд / Недержавні пенсійні фонди	<b>Суб'єкт</b> – Недержавні пенсійні фонди
<b>Принцип дії</b> – Всі працюючі люди фінансують пенсії поточним пенсіонерам, жодного накопичення коштів не відбувається	<b>Принцип дії</b> – Роботодавці перераховуватимуть кошти із зарплат працівників на індивідуальні пенсійні рахунки. Ці кошти зростатимуть завдяки інвестиційному прибутку	<b>Принцип дії</b> – Приватні особи та/чи компанії роблять добровільні внески на індивідуальні пенсійні рахунки учасника в НПФ. Кошти учасника зростатимуть завдяки інвестиційному прибутку
<b>Джерела формування пенсійних виплат</b> – ЄСВ (22%), збори до ПФУ, дотації з Держбюджету	<b>Джерела формування пенсійних виплат</b> – обов'язкові пенсійні внески (2-7% від заробітної плати), інвестиційних дохід	<b>Джерела формування пенсійних виплат</b> – Індивідуальні та/або корпоративні внески, інвестиційних дохід

**Рис. 2.1 Діюча пенсійна система України [24, с. 7]**

Принципова особливість, яку має солідарна державна пенсія в Україні, полягає в тому, що пенсія нині становить приблизно третину зарплати [25, с. 59]. Дана величина закладається в нормативах відрахувань, які здійснюються в Пенсійний фонд України. 31,8% фонду оплати праці відраховується роботодавцями і 1,8% – працівниками. Відрахування із заробітної плати переходять до Пенсійного фонду та після цього перерозподіляються і виплачуються нинішнім пенсіонерам. У порівнянні з II та III рівнями солідарна система має ряд недоліків, які наведені на рис. 2.2.

Відсутність індивідуальних пенсійних рахунків. Персоніфікація передбачає тільки облік відрахувань роботодавця та робітника у пенсійний фонд, але не дозволяє пенсіонеру претендувати на отримання пенсії у сумі, адекватній розміру його пенсійних внесків.

Відсутність можливості вибору індивідуальної схеми пенсійних внесків. Єдина схема сплати пенсійних внесків та отримання пенсійних виплат затверджена законодавчими актами і не може бути змінена.

Неефективне використання Державним Пенсійним фондом отриманих пенсійних внесків. Кошти не інвестуються у прибуткові фінансові інструменти, оскільки проблема загального старіння населення змушує усі надходження відразу направляти на поточні виплати теперішнім пенсіонерам.

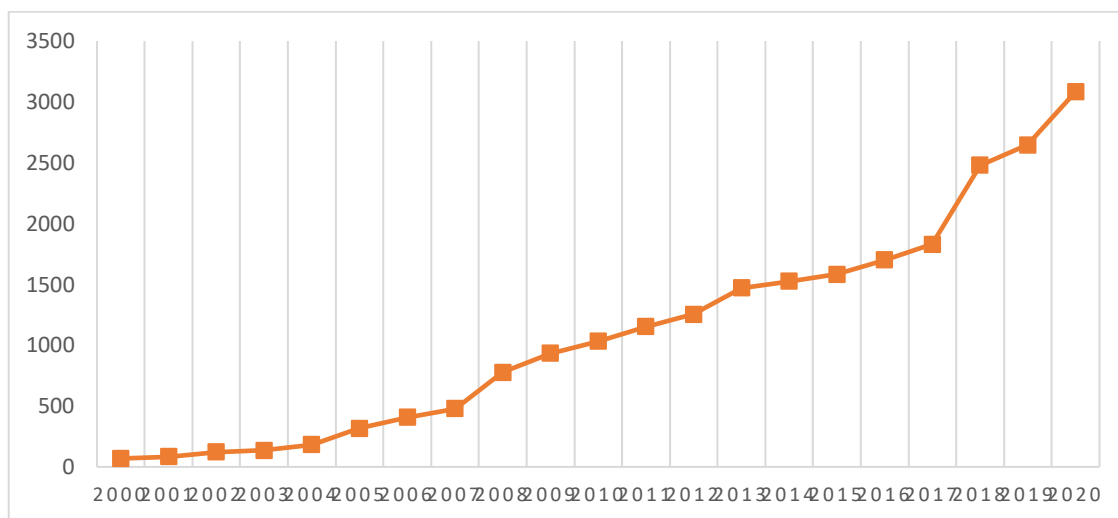
Відсутність можливості успадкування пенсійних накопичень. У разі смерті платника, внески перераховані їм на протязі усієї трудової діяльності перерозподіляються на користь виплат теперішнім пенсіонерам.

Незахищеність державної пенсії від інфляції і девальвації української гривні по відношенню до основних світових валют.

**Рис. 2.2 Недоліки I (солідарного) рівня пенсійної системи України у порівнянні з II та III рівнем [26]**

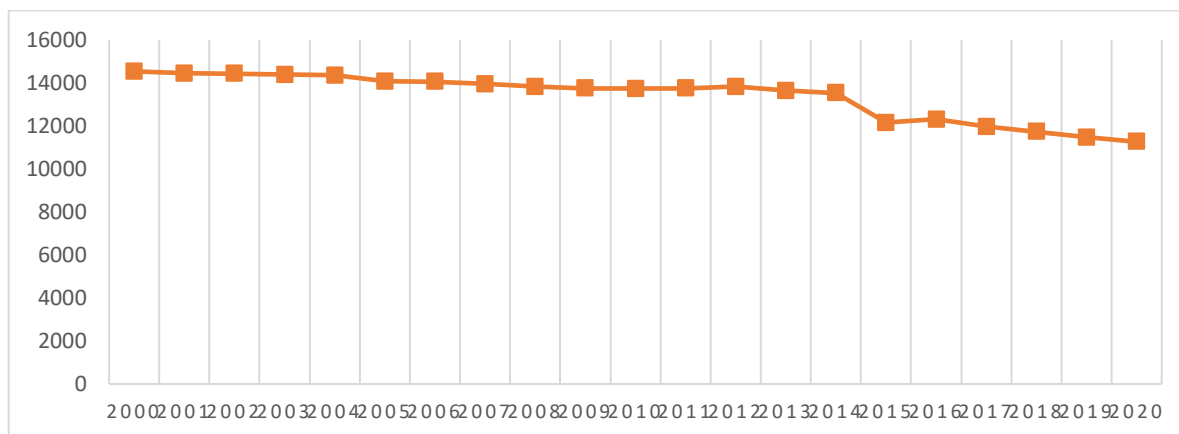
Сьогодні солідарна система не може забезпечити достойний рівень пенсії. Згідно з даними ПФУ, на 1 січня в Україні налічувалося 11,3 млн пенсіонерів, а середня пенсія склала 3082,98 грн. Якщо порівняти з 2019 роком, то на 1 січня 2020 середній розмір пенсій зріс на 437 грн (16,5%) [27].

Динаміка розміру середньої пенсії в Україні наведена на рис. 2.3.



**Рис. 2.3 Динаміка розміру середньої пенсії в Україні [27-28]**

Низький рівень пенсій обумовлений багато в чому демографічними причинами: через старіння населення України відбувається збільшення кількості пенсіонерів і зменшення кількості працюючих, проте останнім часом ця тенденція сповільнюється. Це пов'язано зі зростанням пенсійного віку та значним рівнем смертності старшого населення.



**Рис. 2.4** Динаміка кількості пенсіонерів в Україні, 2013–2020 рр. [28]

Після аналізу таблиці, можна побачити зниження динаміки чисельності пенсіонерів з 2016 року і по теперішній час. Станом на 01.01.2020 рік розподіл загальної чисельності пенсіонерів за статтю розподілився так: жінки -61,7%, а чоловіки – 38,3% (загально 11 334 730 осіб)

І хоча, економічна ситуація незначно стабілізувалась, а індекс інфляції знизився, значне зростання цін на продукти й комунальні послуги через запровадження загальносвітового карантину, закриття кордонів, питання фінансового добробуту пенсіонерів є гострим. Тих коштів, що надходять до пенсійного фонду, не вистачає для покриття виплат пенсіонерам.

Таблиця 2.1

**Динаміка мінімальної заробітної плати, середньої заробітної плати та пенсії в Україні протягом 2015–2020 рр. [28]**

Показники	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Темп зростання, %
Мінімальна заробітна плата, грн.	1378,00	1450,00	3200,00	3723,00	4173,00	4723,00	302,80
Середня заробітна плата, грн.	4012,00	6475,00	8777,00	10573,00	12264,00	14179,00	305,70

Середня пенсія, грн.	1581,50	1699,50	1828,30	2479,20	2645,70	3082,90	194,94
Коефіцієнт заміщення, %	39,42	26,25	20,83	23,45	21,57	21,74	55,16

Недостатній обсяг доходів і дефіцит пенсійного фонду України не може в повній мірі реалізувати завдання загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Коефіцієнт заміщення в 2015–2020 рр. становив від 23,7% до 25,1%, а за нормами МОП, він має бути 40% та більше. Аналіз показників дозволяє зрозуміти, що в Україні недостатнє пенсійне забезпечення, на яке впливає багато факторів. Негативні тенденції пов'язують із низьким пенсійним віком. Проте арифметичні розрахунки та статистика свідчать про подальше посилення тенденцій старіння націй, зменшення кількості працездатних, зниження рівня народжуваності. Підняття пенсійного віку може негативно позначитися на мотивуванні людини до праці, легалізації трудової діяльності, через проблеми зі здоров'ям частина літніх людей не в змозі фінансово забезпечити себе.

Як висновок, проблеми солідарної системи є скоріше наслідком системних проблем України: значна тіньова зайнятість; низький рівень заробітної плати; падіння темпів народжуваності; стагнація в економіці, внаслідок економічних криз.

### **2.3. Пенсійний фонд України: його завдання і функції, аналіз доходів та видатків**

ПФУ – це центральний орган виконавчої влади, який здійснює управління фінансами пенсійного забезпечення і діяльність якого спрямовується та координується КМУ. Основні завдання ПФУ наведені на рис. 2.5.

Участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення та соціального страхування;

Забезпечення збирання та акумулювання коштів, призначених для пенсійного забезпечення, повного і своєчасного фінансування витрат на виплату пенсій та інших соціальних виплат, що здійснюються з коштів Пенсійного фонду України;

Ефективне використання коштів Пенсійного фонду України, здійснення в межах своєї компетенції контрольних функцій, удосконалення методів фінансового планування, звітності та системи контролю за витратанням коштів Пенсійного фонду України.

### Рис. 2.5 Основні завдання ПФУ [29]

Бюджет ПФУ складається з: зборів на обов'язкове державне пенсійне страхування; коштів Держбюджету й місцевих бюджетів; коштів, які надходять за регресійними вимогами; добровільних внесків; сум фінансових санкцій, пені, штрафів, які передбачено за порушення порядку сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування; банківських кредитів та ін. Кошти спрямовуються головним чином на фінансування виплати державних пенсій та інших соціальних виплат, роботу самого ПФУ.

організує і контролює роботу органів ПФУ;

веде облік платників обов'язкових страхових внесків і інших платежів, перевіряє правильність призначення і виплати пенсій, забезпечує фінансування витрат на виплату пенсій; веде статистичну і бухгалтерську звітність.

розробляє проект бюджету ПФУ;

бере участь у підготовці пропозицій по удосконалюванню законодавства про соціальне страхування;

видає в межах своєї компетенції положення, інструкції, роз'яснення, методичні рекомендації;

взаємодіє в питаннях, що знаходяться в його компетенції, з міністерствами, відомствами, органами місцевої державної виконавчої влади, підприємствами, установами й організаціями;

здійснює капіталізацію коштів ПФУ, а також залучення до нього добровільних внесків (у тому числі валютних цінностей) фізичних і юридичних осіб;

здійснює контроль за участю податкових органів за своєчасним і повним надходженням у ПФУ страхових внесків, а також за правильною і раціональною витратою його коштів;

здійснює міждержавне і міжнародне співробітництво України із питань, що стосуються до компетенції ПФУ, участь у розробці і реалізації у встановленому законом порядку міждержавних і міжнародних договорів і угод із питань пенсій та допомог та ін.

**Рис 2.6 Функції ПФУ [29]**

На протязі останніх років не було вирішено проблему із забезпечення надходжень та подолання дефіциту ПФУ. Протягом 2009-2020 рр. номінальні надходження до ПФУ мали тенденцію до зростання, але при їх конвертуванні в іноземну валюту зростання не відбувалося.



**Рис. 2.7 Динаміка доходів ПФУ у 2009–2020 рр. [27-28]**

У структурі доходів ПФУ переважаючою є частка власних надходжень (від 61,0 % у 2009 р. до 55,5 % у 2019 р.). Частка коштів Держбюджету також є значною, а найбільшою вона була у 2016 р. (53,5%). Частка позичок на покриття касових розривів становила від 10,2 % у 2009 р. до 0,3% у 2020 р.

Динаміка видатків наведена на рис. 2.8.





**Рис. 2.8 Динаміка видатків ПФУ у 2009-2020 рр. [27-28]**

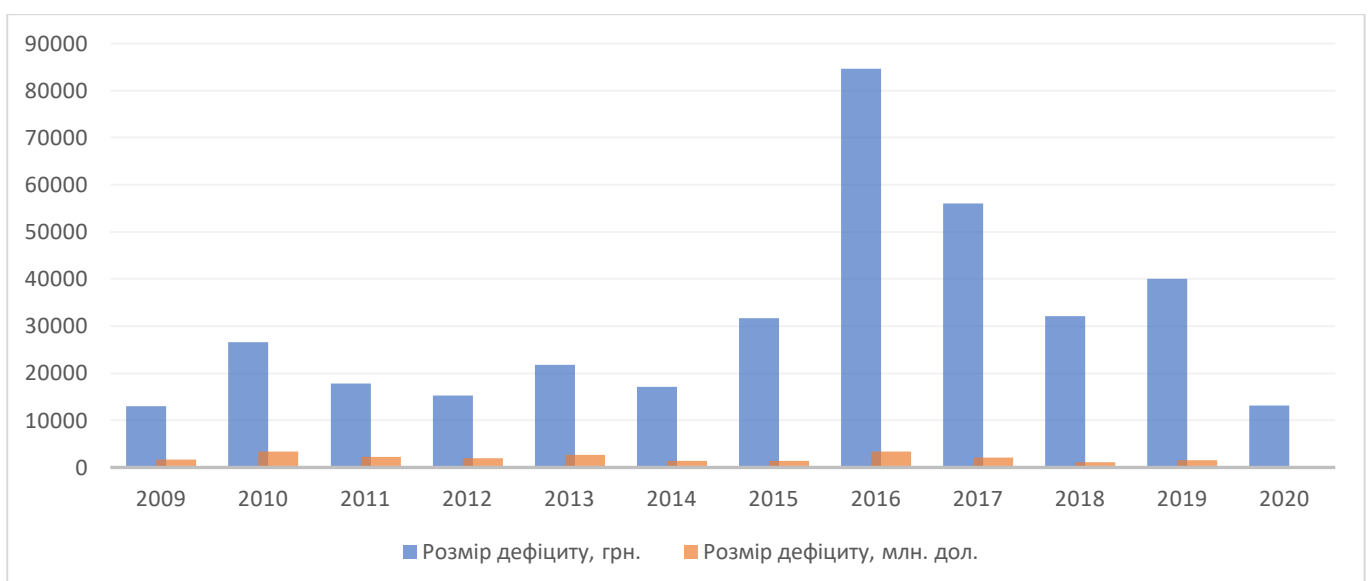
Видатки демонструють тенденцію до збільшення. Найбільший розмір видатків був у 2020 р., проте при конвертуванні їх в іноземну валюту найбільшим він був у 2013 р.

Структура видатків ПФУ розподілялась у 2019 році так:

Загальні видатки 435942,31 грн.

- Погашення позик, наданих з єдиного казначейського рахунка у 2018 році 1,1 %
- Видатки на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг у готівковій формі 2,5 %
- Адміністративні видатки, пов'язані із виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України 1,2 %
- Оплата послуг з виплати та доставки пенсійних виплат 0,4 %
- Відшкодування витрат АТ «Укрпошта» за надання послуг 0,1 %

Аналіз структури видатків вказує, що більша частина фінансується за рахунок власних надходжень (78%), а частка коштів Держбюджету складає близько 22 %. Збалансування дохідної й видаткової частини бюджету ПФУ відбувається за рахунок коштів Держбюджету, наданих у формі дотацій та у формі короткострокових бюджетних позичок.



**Рис. 2.9 Динаміка дефіциту ПФУ у 2009-2020 рр. [27-28]**

У 2020 році у порівнянні з 2019 роком сукупні доходи зросли на 31,2 млрд грн, у відсотках це складає 7%. У той же час фінансування з держбюджету скоротилося на 4,5%, а власні надходження ПФУ зросли на 16,5%.

Отже, ПФУ постійно не вистачає власних коштів. Цей дефіцит є фактором нестабільності фінансової системи [30, с. 47].

На даний момент, ПФУ має дефіцит понад 13 млрд. грн (50% від свого бюджету). Для покриття дефіциту ПФУ отримало дотацій з Держбюджету у 2020 р. на суму 184,5 млрд. грн. [24].

В обсязі ВВП дефіцит Пенсійного фонду склав:

у 2019 році – 1,0%

у 2018 році – 1,1%,

у 2017 – 1,9%,

у 2016 – 3,3%.

Причинами дефіциту є:

- Відсутність стійкого економічного зростання;
- Політичний популізм;
- Низький рівень офіційної зайнятості населення;
- Слабка фіскальна система;
- Запізнення з пенсійними реформами [10].

Через популізм політиків ухвалюються законодавчі рішення без належного економічного обґрунтування та без оцінки довгострокового впливу. Спочатку приймається рішення про позачергове збільшення пенсій та зростання видатків ПФУ; а ухвалюються рішення щодо надходження страхових внесків.

## **Висновки до розділу 2**

Солідарна пенсійна система України складається з трьох рівнів (солідарний, обов'язково накопичувальний, добровільно-накопичувальний). Проте другий рівень тільки планується ввести в дію.

На даний час солідарна пенсійна система України не в змозі забезпечити гідне пенсійне забезпечення. Коефіцієнт заміщення в 2014–2020 рр. становив від 23,7% до

25,1%, а за нормами МОП, він має бути 40% та більше. Негативні тенденції пов'язують із низьким пенсійним віком. Проте проблеми солідарної системи є скоріше наслідком системних проблем України: значна тіньова зайнятість; низький рівень заробітної плати; падіння темпів народжуваності; стагнація в економіці внаслідок економічної кризи.

Діяльність ПФУ характеризується низькою ефективністю та постійною наявністю дефіциту. Причинами такого стану справ є відсутність стійкого економічного зростання; політичний популізм; низький рівень офіційної зайнятості населення; слабка фіскальна система; запізнення з пенсійними реформами.

## РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СОЛІДАРНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

### 3.1 Умови забезпечення ефективного функціонування солідарної пенсійної системи України у сучасних умовах

Сучасна солідарна система має проблему – тенденцію до збільшення витрат, через демографічні показники: збільшення частки старших груп населення, спад народжуваність, ріст тривалість життя. У результаті, система, яка створювалася як порівняно економічна, стає тягарем для економіки країни.

Річ у тому, що традиційна солідарна пенсійна система розвинених країн – це своєрідна державна фінансова піраміда. Її організація базується на принципі, що база цієї піраміди буде завжди рости, в іншому випадку пенсійна система повинна збанкрутувати. Однак особливість цієї піраміди полягає в тому, що вона має гарантії держави, які з огляду на збільшення розміру доплат рятують систему від банкрутства. В результаті, переміщення доходу з внесків на пенсії здійснюється за все більшою ціною.

Солідарні пенсійні системи функціонують непогано, поки база відрахувань зростає в досить швидкому темпі. Це дозволяє використовувати схему фінансової піраміди, яка дає можливість виплачувати зростаючі зобов'язання системи через також зростаючу заборгованість перед працюючим поколінням. Така ситуація не може існувати вічно.

Існує тісний зв'язок між демографічними змінами, пенсійними виплатами та рівнем безробіття. Демографічні зміни ведуть до того, що борг пенсійної системи зростає в темпі, що перевищує темп зростання бази відрахувань. Це викликає необхідність підвищити відрахування або субсидувати систему соціального страхування. З економічної точки зору всі ці відрахування є, за великим рахунком, податками, які обтяжують існуючі робочі місця, а тому робоча сила стає все дорожчою.

В результаті, з'являється новий метод боротьби з безробіттям – підштовхування працівників до дострокового виходу на пенсію. Очікується, що

старші працівники підуть на пенсію та звільнять робочі місця для молодих, таким чином, знизиться рівень безробіття. Однак більш ранні пенсії виявилися через свою вартість шкідливими для ринку праці. Справа в тому, що у працівників з'являється стимул виходу на пенсію в більш ранньому серед усіх можливих віці, через те, що платять внески відповідно коротше, а пенсії отримують відповідно довше. В результаті, витрати ранніх пенсій величезні. Знижуються надходження до пенсійної системи і ростуть одночасно її виплати. Виникають величезні додаткові витрати на пенсійну систему.

Крім того, традиційна, яку ще можна назвати податкова, пенсійна система підштовхує до укривання доходів і в багатьох випадках дозволяє легко і цілком легально уникати необхідності сплати внесків. Завжди існує мотивація приховати свої доходи, а це зменшує базу відрахувань, а тим самим веде до підвищення загальної ставки внеску. Це, в свою чергу, збільшує мотивацію втечі від сплати внесків. Відрахування, що платяться з меншої бази, породжують необхідність встановлення більш високої ставки відрахувань, що, знову ж таки, веде до високих одиничних витрат на залучення праці і до безробіття. Все це ставить традиційну солідарну пенсійну систему на перше місце серед причин високого безробіття в багатьох країнах.

Для ефективного забезпечення життя пенсіонерів почали розроблятися концепції заміни солідарної пенсійної системи на накопичувальну.

Що стосується реформування державної розподільної підсистеми, то можна виділити такі реформи як:

- поетапне підвищення пенсійного віку, що використовувалось у таких країнах, як: Австралія, Австрія, Словенія, Бельгія, Польща, Данія, Німеччина, Греція, Ізраїль, Ірландія, Іспанія, Італія, Корея, Нідерланди, США, Туреччина, Франція, Чехія, Естонія, Японія;

- введення автоматичного підвищення пенсійного віку відповідно до зростання тривалості життя після виходу на пенсію, що використовується як стабілізаційний механізм (Великобританія, Італія, Португалія, Словаччина);

- стимулювання пізнішого виходу на пенсію (Німеччина, Італія, Канада, Корея, США, Франція, Швейцарія, Японія);

- підвищення вимог до мінімального трудового стажу (Бельгія, Великобританія, Польща, Словенія, Чехія);

- жорсткість умов дострокового виходу на пенсію та обмеження на виплати працюючим пенсіонерам (Австрія, Бельгія, Німеччина, Данія, Ізраїль, Ісландія, Корея, Нова Зеландія, Португалія, США, Франція, Швейцарія, Японія).

Крім цього, в таких країнах як: Австралія, Угорщина, Ізраїль, Польща, Словаччина та Естонія були проведені реформи обов'язкової накопичувальної підсистеми. Ці реформи проходили за двома шляхами: підвищення ставки внесків (Австралія, Ізраїль) та зупинення обов'язкових внесків до накопичувальної підсистеми та їх перенесення в державну розподільчу підсистему (Угорщина, Польща, Естонія) і добровільну накопичувальну (Словаччина)

Аналіз солідарних пенсійних реформ інших країн на сучасному етапі показав, що основний упор було зроблено на зниження пенсійних зобов'язань.

Ще одним з напрямків реформ, покликаних вирішити проблеми солідарної пенсійної системи України, є спроба посилення зв'язку між обсягом сплачених внесків в систему пенсійного страхування та розміром пенсії, а також усунення з системи пенсійного страхування перерозподільних елементів. У найбільш послідовній формі такі реформи передбачають введення накопичувальної пенсійної системи, де обсяг пенсійних прав визначається розміром внесків і прийнятим працівником рішенням про інвестування пенсійних заощаджень.

Основні функції системи фінансового забезпечення людей похилого віку – перерозподіл, збереження та страхування. Існують 2 критерію оцінки державної політики – її вплив на людей похилого віку і на загальний стан економіки. Більшість систем не забезпечують гідного рівня соціального захисту людей пенсійного віку (оскільки пенсійні виплати майже ніколи не індексуються), а кошти перерозподіляються неправильно, наприклад, від молодих сімей на користь забезпечених пенсіонерів. Крім того, подальше існування солідарних пенсійних систем може згубно впливати на економічне зростання через: високий рівень податків на заробітну плату, що веде до ухилення від сплати податків і переходу трудових ресурсів у менш ефективний неформальний сектор; підвищення рівня дефіциту бюджету, що, в свою чергу, веде до інфляції; скорочення таких державних

витрат, які сприяють економічному зростанню (витрати на освіту і охорону здоров'я молодих); впливу всіх трьох згаданих вище факторів [31, с. 56-58].

Було запропоновано і конкретні шляхи переходу до багаторівневої пенсійної системи для різних країн. Суть пенсійної реформи полягає в переході від розподільних принципів до накопичувальних. У процесі переходу пенсійна система є комбінованою. Зокрема, для таких країн як Україна перший крок повинен полягати:

а) у проведенні реформ державної пенсійної системи шляхом підвищення віку виходу на пенсію;

б) у перегляді умов виходу на пенсію в більш ранньому віці і заохочення більш пізнього виходу;

Наступний крок передбачає створення другого обов'язкового накопичувального рівня, який можна здійснити шляхом:

а) поступового обмеження масштабів державного рівня поряд з перерозподілом внесків на користь другого обов'язкового рівня або шляхом збереження державної допомоги на відносно сталому рівні, однак при підвищенні норм внесків і їх перерозподіл в другий план;

б) визнання накопичених платежів в рамках старої системи і зобов'язань по виплаті при одночасному створенні абсолютно нової системи.

Отже, бачиться доцільним використання позитивного світового досвіду та рекомендацій для визначення напрямків реформування солідарної пенсійної системи України.

### **3.2 Напрями реформування пенсійної системи України в сучасних умовах**

У світовому досвіді неможливо знайти країну з ідеальною пенсійною системою. Всі мають свої слабкі сторони та мають можливість реформування. Однак можливо використати світову практику:

- індексація пенсій повинна проводитися в узгодженні з можливостями бюджету країни. Вже на даний період часу Україна зіткнулася з проблемами

пенсійної системи, пов'язаними з несумірним нарощуванням зобов'язань, які не підкріплені реальними фінансовими можливостями країни;

- поступове підвищення пенсійного віку з урахуванням всіх важливих параметрів здоров'я сучасних пенсіонерів, а також з урахуванням демографічних показників, наприклад, параметрів зростаючих значень тривалості життя в країні. Україна має досить низький показник виходу на пенсію порівняно із іншими країнами.

- фінансування гарантованих державою пенсій за рахунок загальних податків. З часом, Україна буде змушена поступово відходити від страхових внесків, через автоматизацію виробництва, оскільки робота техніки та машин не зможе формувати внески до Пенсійного фонду, але зможе формувати прибуток – базу для сплати податків до бюджету;

- підвищення внесків, що сплачуються до пенсійної системи. Україна за цим показником також посідає не передові місця, адже, світовий досвід показує вищий загальний тариф внесків, що сплачується в систему. У той же час в умовах існуючої економічної ситуації неприпустимо збільшення навантаження на бізнес, тому що тільки запустивши процеси розвитку економіки, Україна має реальний шанс вийти зі складної ситуації в пенсійній системі. У цьому світлі варто розглядати підвищення тарифів за рахунок участі самих працівників (розподілу страхової навантаження між працівником і роботодавцем), що і демонструє досвід країн, де розвинені практики спільної сплати внесків до пенсійної системи працівником і роботодавцем;

- підвищення ролі та участі самого працівника у формуванні майбутньої пенсії, закріплення прав власності на сформовані накопичення за працівником;

- прив'язка трудового стажу до розміру гарантованих державою виплат. Правильним рішенням буде поступове підвищення трудового стажу, як це роблять інші країни.

### **3.3 Можливості та завдання щодо удосконалення механізмів солідарної пенсійної системи України**



Для України є доцільною загальною для всіх розвинених держав позиція щодо посилення уваги до недержавних накопичувальних схем та їх поступове впровадження в пенсійну систему. Це дозволить [32]:

- підвищити зацікавленість роботодавців та працівників у сплаті внесків;
- поступово зменшити податкове навантаження за рахунок перерахування частки обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду;
- встановити можливість успадкування коштів з особистих пенсійних накопичувальних рахунків;
- забезпечити додаткові джерела інвестицій для зростання економіки України
- підвищити ефективність управління системою за допомогою приватних підприємств.

Головним напрямком реформ є адаптація розподільних схем до нових умов. В інший спосіб, у ситуаціях, коли джерела нарощування податків вже вичерпані, пенсійні зобов'язання зростають, а реформа стає неможливою чи вкрай складною, уряду доводиться йти на зміни: підвищувати пенсійний вік; знижувати відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати; вимагати збільшення числа років роботи, необхідного для отримання достойної пенсії; знижувати рівень пільг, які надаються різними спеціальними пенсійними системами.

Впровадження змін призведе до процесу, зворотного тим причинам, які викликають безробіття, так як:

- нова пенсійна система не створює зобов'язань вище того розміру, який може бути профінансований без необхідності підвищення ставок відрахувань і (або) податків. Таким чином, сприяє довгостроковому економічному зростанню, а, тим самим, також і зростанню зайнятості;
- в новій пенсійній системі заборона ранніх пенсій веде до величезних заощаджень в період виходу на пенсію;
- в накопичувальній пенсійній системі весь пенсійний внесок платників перестає носити характер податку, а стає елементом їх заощаджень.

Перевагою реформованої пенсійної системи є автоматичне зрівнювання поточної дисконтованої вартості надходжень і витрат сьогодні і в майбутньому. Вона не утворює дефіциту і є нейтральною щодо економіки. На відміну від старої

пенсійної системи, яка обтяжувала економіку і послаблювала економічне зростання, а також вела до зростання безробіття, нова пенсійна система сприяє розвитку економіки і створює можливість обмеження безробіття. Ефект цей додатково посилюється шляхом прояву пенсійною системою позитивних зовнішніх ефектів і мінімізації негативних зовнішніх ефектів:

- зменшуються майбутні зобов'язання пенсійної системи (борг перестає зростати);
- зберігаються надходження від приватизації, немає "проїдання" (норма заощаджень в економіці не піддається змінам);
- полегшується управління бюджетом шляхом виштовхування з нього інфляційних позицій (у формі пенсійних виплат);
- виключаються пенсійні привілеї;
- зменшується існуюча раніше в системі зацікавленість раннього виходу на пенсію;
- зменшується стимул до приховування доходів, тобто збільшується база платників внесків;
- розвиваються фінансові ринки;

Всі перераховані вище позитивні зовнішні ефекти сприяють стабільному економічному зростанню, а також, зниженню безробіття.

Для цього від держави потрібно:

- легалізація зайнятості й детінізація заробітних плат;
- введення в дію накопичувальної складової;
- використання обов'язкової індексації пенсій;
- зміна чинного механізму відшкодування роботодавцю пільгових пенсій;
- зміна поточного механізму фінансування дострокового виходу на пенсію.

Однак повній реалізації нової системи перешкоджають витрати на реформу. Для суспільства зі старіючим населенням і важким економічним тягарем на національному рівні переваги накопичувальної пенсійної системи очевидні і надзвичайно важливі. Однак базова ситуація перешкоджає його широкому впровадженню в окремих країнах. Якщо внески пенсійної системи накопичуються на особистих рахунках співробітників, вони не можуть бути використані для

фінансування поточних зобов'язань пенсіонерів в перехідний період. Для літніх працівників також є обмежені можливості накопичення коштів, які можуть, принаймні, забезпечити поточні пенсійні права. Розмір пенсійного боргу, накопиченого розвиненими країнами, в більшості випадків значно перевищує розмір їх поточного державного боргу, що наочно свідчить про серйозність проблем, пов'язаних з реформуванням пенсійної системи.

Однією з найважливіших умов, які впливають на вибір шляху реформи, є прихований пенсійний борг (*implicit pension debt (IPD)*) – поточна вартість пенсійних виплат, заборгованих перед сьогоднішніми пенсіонерами та працівниками відповідно до їх років участі в старій системі. IPD є невід'ємною частиною системи солідарності, при якій робочі сподіваються отримувати певні пенсії замість своїх вкладів. Однак немає активів для їх забезпечення, замість цього дане зобов'язання гарантується урядом. IPD зазвичай перевищує звичайний явний борг. Хоча цей вид боргу не завжди має юридичну силу, оскільки уряд не може легко відмовитися від цих зобов'язань, це важкий тягар в соціальному і політичному плані. Реформа часто перетворює IPD (або його частину) в явний борг, що створює бар'єр для реформи. Зараз Україна ще має невеликий IPD через незначний рівень соціального захисту і тому знаходяться в більш вигідному становищі, маючи можливість замінити власну пенсійну систему на перш, ніж борг стає некерованим.

Однак чим більше скорочується розподільна система, тим більше боргів буде утворюватися в процесі реформи і тим сильніше вимагається від влади політичної волі та сили, щоб зважитися на запуск реформи.

Тому основне завдання уряду України на даному етапі – без зволікання впроваджувати накопичувальну складову, перетворюючи солідарну пенсійну систему в комбіновану.

### **Висновки до розділу 3**

Зараз солідарна пенсійна система потребує реформ і тому, для України пропонується взяти до уваги приклади інших країни та винести уроки з досвіду

реформування солідарної пенсійної системи в світі, включаючи такі заходи: поетапне підвищення пенсійного віку; введення стабілізаційних механізмів у вигляді автоматичного підвищення пенсійного віку відповідно до зростання тривалості життя після виходу на пенсію; підвищення вимог до мінімального трудового стажу; стимулювання пізнішого виходу на пенсію; жорсткість умов дострокового виходу на пенсію та обмеження на виплати працюючим пенсіонерам. Світовий досвід вказує на необхідність впровадження накопичувальної складової.

Запровадити накопичувальну систему в Україні планували ще у січні 2019 року, проте через зауваження МВФ, що це призведе до зниження обсягу надходжень до Пенсійного фонду, а тому утворить дірку в Державному бюджеті, початок було відкладено до 1 січня 2022 року. Це дозволить підвищити зацікавленість роботодавців та працівників у сплаті внесків; зменшити поступово податкове навантаження за рахунок перерахування частки обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду; створити можливість передачі у спадщину коштів із персонального пенсійного накопичувального рахунку; сформувати додаткове джерело інвестицій для зростання української економіки; зменшити ризик невиконання чи виплати в низьких розмірах пенсій на першому та другому рівнях пенсійної системи України; підвищити ефективність управління системою за рахунок приватних компаній. Також від держави вимагається легалізація зайнятості й детінізація заробітних плат; використання обов'язкової індексації пенсій; зміна чинного механізму відшкодування роботодавцю пільгових пенсій; зміна поточного механізму фінансування дострокового виходу на пенсію; побудова безпечного та дієвого ринку недержавних пенсійних фондів.

Неминуче поступове зростання обсягів прихованого пенсійного боргу вказує на потребу перетворення солідарної пенсійної системи в комбіновану.

## ВИСНОВОК

Система солідарної пенсійної системи заснована на принципах солідарності, субсидій та виплати пенсій і надання соціальних послуг, а виплата пенсій здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах і в порядку, що передбачено законом. Система працює за принципом перерозподілу коштів між поколіннями працюючих та пенсіонерів.

Основними особливостями єдиної пенсійної системи є: законодавче регулювання методики нарахування пенсії, розмір якої, як правило, має нижню та верхню межі; солідарне (колективне) фінансування пенсійних виплат, яке здійснюється з поточних накопичень, тобто діє обов'язок кожного працездатного члена суспільства брати участь у страхуванні на випадок соціальних ризиків (старість, хвороба, інвалідність, безробіття); державне управління і контроль над роботою пенсійної системи.

Солідарна пенсійна система заснована на обов'язки кожного члена суспільства брати участь в заснованому на принципах солідарності колективному страхуванні на випадок ризиків, що загрожують людині. Внески при цьому розглядаються як податок, а не як відкладене споживання і частина особистих заощаджень. Тому функціонування такої системи залежить від ефективності адміністративного примусу.

Було проведено багато наукових досліджень, які показали, що солідарна пенсійна система має серйозний недолік – вона залежить від демографічної ситуації. Також система залежить від кількості платників та розміру відрахувань і витрат, які залежить від кількості пенсіонерів і суми виплат. Зміна будь-якого з наведених показників неминуче позначається на балансі всієї системи. Через що бачиться необхідним реформування такої пенсійної системи.

На даний час солідарна пенсійна система України не в змозі в повній мірі забезпечити належні пенсії для громадян. Коефіцієнт заміщення в 2014–2020 рр. становив від 23,7% до 25,1%, а за нормами МОП, він має бути 40% та більше. Негативні тенденції пов'язують із низьким пенсійним віком. Проте проблеми солідарної системи є скоріше наслідком системних проблем України: значна тіньова

зайнятість; низький рівень заробітної плати; падіння темпів народжуваності; стагнація в економіці, внаслідок економічних криз.

Діяльність ПФУ характеризується низькою ефективністю та постійною наявністю дефіциту. Причинами такого стану справ є відсутність стійкого економічного зростання; політичний популізм; низький рівень офіційної зайнятості населення; слабка фіскальна система; запізнення з пенсійними реформами.

Для реформування солідарної пенсійної системи пропонується використання світового досвіду реформування солідарних пенсійних систем, який включає проведення наступних заходів: поетапне підвищення пенсійного віку відповідно до зростання тривалості життя; підвищення вимог до мінімального трудового стажу; стимулювання пізнішого виходу на пенсію; жорсткість умов дострокового виходу на пенсію та обмеження на виплати працюючим пенсіонерам. Іноземний досвід показує, що важливо впровадити накопичувальну складову. Це дозволить підвищити зацікавленість роботодавців та працівників у сплаті внесків; зменшити поступово податкове навантаження за рахунок перерахування частки обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду; створити можливість передачі у спадщину коштів із персонального пенсійного накопичувального рахунку; сформувати додаткове джерело інвестицій для зростання української економіки; зменшити ризик невиконання чи виконання в низьких розмірах пенсій на першому та другому рівнях пенсійної системи України; підвищити ефективність управління системою за рахунок приватних компаній. Також від держави вимагається легалізація зайнятості й детінізація заробітних плат; використання обов'язкової індексації пенсій; зміна чинного механізму відшкодування роботодавцю пільгових пенсій; зміна поточного механізму фінансування дострокового виходу на пенсію; побудова безпечного та дієвого ринку недержавних пенсійних фондів.

Неминуче поступове зростання обсягів прихованого пенсійного боргу вказує на потребу перетворення солідарної пенсійної системи в комбіновану.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування. *Світ фінансів*. 2007. №1 (10). С.45–49. URL: <http://sf.wunu.edu.ua/index.php/sf/article/view/152/160>
2. Ермаков Д.Н. Пенсионные системы западных стран: особенности и отличия. *Человек и труд: науч.-практ. журнал*. М. : Человек и труд, 2011. №10. С. 35–38.
3. Данилюк О.І. Теоретическая сущность понятий «пенсия» и «пенсионное обеспечение». *Науковий вісник НЛТУ України: наук. період. журнал*. 2012. Вип. 22. С. 256–261. 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=nvnltu\\_2012\\_22.14\\_45](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=nvnltu_2012_22.14_45)
4. Куценко В.В. Пенсионное обеспечение в России: история, состояние и перспективы: текст лекций. Новосибирск: НГЗУ, 1996. 46 с.
5. Толуб'як В.С. Державна політика пенсійного забезпечення: сутність та функції. Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. ХарПІ НАДУ. – Харків: ХарПІ НАДУ-Магістр. 2009. № 4 (27). С. 232–238. 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=Trpu\\_2009\\_4\\_35](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=Trpu_2009_4_35)
6. Харлашин Ф.О. Международный опыт организации финансового механизма пенсионных систем и его применение в России. *Финансы и кредит*, 2010. № 9 (393). С. 75-81.
7. 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. URL: [http://www.oridu.odessa.ua/8/4/doc/dis\\_BUR.pdf](http://www.oridu.odessa.ua/8/4/doc/dis_BUR.pdf)

8. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

9. Галахова О.В. Українська модель пенсійного забезпечення. *Сучасні національні економічні моделі: проблеми та перспективи розвитку: матеріали III міжнародної науковопрактичної конференції (24 грудня 2010р.)*. Сімферополь: Кримський інститут бізнесу, 2010. С. 106-108. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/36600/3/Ukrains%27ka%20model%27%20pensijnogo%20zabezpec-hennja.pdf;jsessionid=BAF8238ADDD8110530D1B6E7D4B72036>

10. Ткаченко Л. Солідарна пенсійна система України: сучасне становище та шляхи реформування. URL: [http://texty.org.ua/pdf/pensions\\_policy.pdf](http://texty.org.ua/pdf/pensions_policy.pdf)

11. Толуб'як В.С. Трансформація фінансових механізмів державного управління пенсійною системою в Україні: дис... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2012. 468 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/5357/1/Толубяк%20Докторська.pdf>

12. Як це працює: пенсійна солідарна система. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/minsocpolitiki-informuye-yak-pracyuye-pensijna-solidarna-sistema>

13. Серeda В.В., Бондарчук Г.Н., Шеметов С.А. Что предпочтительнее: солидарная или накопительная пенсионная система? URL: <https://vseswit.com.ua/data/upload/file/Ili-Ili.pdf>

14. Stiglitz J., Orszag P. Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems. World Bank Conference «New Ideas About Old Age Security». September 14-15, 1999. URL: [https://www8.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/sites/jstiglitz/files/2001\\_Rethinking\\_Pension\\_Reform\\_Ten\\_Myths.pdf](https://www8.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/sites/jstiglitz/files/2001_Rethinking_Pension_Reform_Ten_Myths.pdf)

15. Holzmann R., Hinz R., Dorfman M. Pension Systems and Reform Conceptual Framework. SP Discussion Paper, 2008. 31 p. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/716871468156888545/pdf/461750NWP0Box334081B01PUBLIC10SP00824.pdf>



16. Borsch-Supan A. Entitlement Reforms in Europe: Policy Mixes in the Current Pension Reform Process, in *Fiscal Policy after the Financial Crisis*, Alesina and Giavazzi. URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/fiscal-policy-after-financial-crisis/entitlement-reforms-europe-policy-mixes-current-pension-reform-process>
17. Wong M. Problems of PAYG Pension Scheme and Pension Reform — A note on overseas experience and international guidelines. *Economic Analysis and Business Facilitation Unit*, 2015. 38 p. URL: <https://www.hkeconomy.gov.hk/en/pdf/wp/PAYG.pdf>
18. Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація. Київ: Юрінком Інтер, 2008. с. 37 URL: [http://www.oridu.odessa.ua/8/4/doc/dis\\_BUR.pdf](http://www.oridu.odessa.ua/8/4/doc/dis_BUR.pdf)
19. Vogel E., Ludwig A., Borsch-Supan A. Aging and Pension Reform: Extending the Retirement Age and Human Capital Formation. NBER Working Paper No. 18856. 58 p. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-pension-economics-and-finance/article/abs/aging-and-pension-reform-extending-the-retirement-age-and-human-capital-formation/A6FCF2DF5F117FA0F6A650A716168AA7>
20. Юлдашева Н.В., Турсунов Ж.П. История возникновения и становления пенсионных систем стран мира. *Проблемы современной науки и образования*. 2017. №4. С. 40-43. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-vozniknoveniya-i-stanovleniya-pensionnyh-sistem-stran-mira>
21. Бурденюк С. Досвід функціонування європейських пенсійних систем – орієнтир для соціальної політики України. URL: <http://188.190.33.55:7980/jspui/bitstream/123456789/8457/1/РФВ-21-18-21.pdf>
22. Пенсия в разных странах мира. URL: <http://pfr.pba.su/Content/Read/128>
23. Кривошлик Т. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування у системі пенсійного забезпечення України. *Економічний аналіз*. 2020. Том 30. № 1. Частина 2. С. 75-82. URL : <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/1759>
24. Жайворонок І.Р. Державне регулювання системи пенсійного забезпечення: автореф. дис. за спец. 08.00.03. Львів, 2021. 24 с. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2021/dissertation/10601/disertaciya-zhayvoronka-illi-romanovicha.pdf>

25. Гаманкова О. О., Димніч О. В. Проблеми побудови в Україні тривірневої пенсійної системи. *Фінанси, облік і аудит*. 2017. № 2 (30). С. 58-72. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/22900/58-72.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Пенсійна система України. URL: <http://www.westinvestgroup.com.ua/ua/nederzhavne-pensijne-zabezpechennya/pensijna-sistema-ukrajini>
27. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>
28. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
29. Бугас Н.В. Основні функції та завдання пенсійного забезпечення у фінансовій системі України. *Ефективна економіка*. 2013. № 5. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2013\\_5\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_5_3)
30. Януль І.Є. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Фінансові послуги*. 2017. № 2. С. 45-48. 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=FILE=&2\\_S21STR=efek\\_2013\\_5\\_37](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=FILE=&2_S21STR=efek_2013_5_37)
31. Якимів А.І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні. Львів: Афіша, 2003. 168 с. URL:
32. Гетьман О. Демографічна ситуація в Україні по-гіршується, а це вимагатиме підвищення податків для виплати пенсій. Чи прийнятний цей варіант для вирішення проблеми? *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/02/5/656562/>