

DOI <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2021-3-9>

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Андрій Ішук,

*здобувач кафедри публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського (Вінниця, Україна)
ORCID ID: 0000-0001-6678-116X
tarast25@gmail.com*

Анотація. У статті висвітлено окремі питання можливостей використання в Україні європейського досвіду у сфері здійснення реформування системи пенсійного забезпечення. Автором проведено огляд моделей здійснення реформи у сфері пенсійного забезпечення в провідних європейських країнах – Греції, Німеччині, Польщі, Португалії, Чехії та ін. У статті використовувались загальнотеоретичні та спеціально-юридичні методи дослідження: аналіз, синтез, порівняльно-правовий метод та ін. На підставі проведеного аналізу моделей та напрямів реформування системи пенсійного забезпечення узагальнено особливості проведення пенсійних реформ у країнах Європи. Визначено, що запорукою успішного проведення пенсійної реформи в європейських державах було те, що вона відповідала таким ознакам, як послідовність та поступовість запровадження змін щодо віку, страхового стажу, розміру відрахувань, оскільки більшість європейських держав запроваджували такі зміни протягом кількох років, визначали диференційовані підходи для осіб, які досягли на час проведення реформи певного віку. На підставі проведеного аналізу автором обґрунтовано можливості використання в Україні досвіду деяких європейських держав у досліджуваній сфері.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсійне законодавство, реформування, модель, європейський досвід.

REFORMING THE PENSION SYSTEM: A EUROPEAN EXPERIENCE FOR UKRAINE

Andrey Ishchuk,

*Postgraduate Student at the Department of Public Administration
Vinnytsia State Pedagogical University by name Mykhailo Kotsyubynsky (Vinnytsia, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0001-6678-116X
tarast25@gmail.com*

Abstract. The article highlights some issues of opportunities to use European experience in Ukraine in the field of pension reform. The author reviews the models of pension reform in the leading European countries – Greece, Germany, Poland, Portugal, the Czech Republic and others. The article used general theoretical and special legal research methods – analysis, synthesis, comparative law method, etc. On the basis of the analysis of models and directions of reforming the pension system, the peculiarities of pension reforms in European countries are summarized. It was determined that the key to successful pension reform in European countries was that it met such features as consistency and gradual changes in age, insurance period, contributions, as most European countries have introduced such changes for several years, defined differentiated approaches for persons who have reached a certain age at the time of the reform. Based on the analysis, the author substantiates the possibility of using in Ukraine the experience of some European countries in the field.

Key words: pension provision, pension legislation, reform, model, European experience.

Вступ. Удосконалення системи пенсійного забезпечення України має здійснюватися шляхом реформування не тільки організаційно-правового механізму управління системою пенсійного

забезпечення, способу призначення та виплати пенсій, але й механізму акумуляції, накопичення та розподілу коштів державного та недержавних пенсійних фондів. Із метою визначення найбільш оптимальної для України моделі проведення реформи у сфері пенсійного забезпечення доцільно звернутися до вивчення досвіду провідних країн Європи.

Окремі питання застосування зарубіжного досвіду у сфері реформування системи пенсійного забезпечення в Україні досліджували такі науковці, як І.Р. Жайворонок, Л.Г. Креховецька, В.А. Криклій, Н.П. Шевченко, Г.Л. Яшник та ін. При цьому огляд наукової літератури дає підстави дійти висновку про недостатність комплексних наукових досліджень, присвячених визначенню найбільш оптимальної для України моделі проведення реформи у сфері пенсійного забезпечення.

Метою дослідження є визначення можливостей використання в Україні європейського досвіду у сфері здійснення реформування системи пенсійного забезпечення. З цією метою було виконано такі **завдання**: проведено огляд моделей здійснення реформи у сфері пенсійного забезпечення у провідних європейських країнах; визначено особливості проведення пенсійних реформ у країнах Європи; обґрунтовано можливості використання в Україні досвіду деяких європейських держав у досліджуваній сфері.

Матеріали та методи дослідження. У статті використовувались загальнотеоретичні та спеціально-юридичні методи дослідження: аналіз, синтез, абстрагування, узагальнення, індукція, дедукція, пояснення, порівняльно-правовий метод та ін. Теоретичну основу дослідження становлять вітчизняні та зарубіжні наукові джерела, нормативно-правові акти та довідкові матеріали.

Результати та їх обговорення. Реформа системи пенсійного забезпечення в кожній європейській країні проводилась з урахуванням відповідних особливостей правового, соціально-економічного, адміністративного та іншого характеру, однак спрямованість цієї реформи мала спільну мету, яка досягалась за допомогою схожого інструментарію.

Зокрема, нині реформи пенсійних систем проведено в Німеччині, Італії, Франції, Угорщині, Польщі та інших європейських державах. Здебільшого вони зводяться до різних комбінацій таких заходів: плавне підвищення пенсійного віку, зниження розміру окремих видів пенсій, збільшення розміру страхових внесків та періоду страхування, відокремлення інститутів страхування та соціальної допомоги, обмеження практики дострокового виходу на пенсію, стимулювання створення приватних пенсійних фондів (Шевченко, 2017: 219).

Крім того, важливою складовою частиною пенсійної реформи у багатьох державах стала реформа державного управління цією сферою, зокрема, завдяки переорієнтації основних цілей такого управління з адміністративно-бюрократичних на людиноцентриські, а саме: захист пенсіонерів, боротьба з бідністю, забезпечення соціальної справедливості, проте форми реалізації цих програм істотно відрізняються залежно від країни (Жайворонок, 2021: 31).

Тобто основним завданням проведення пенсійної реформи в європейських державах було, по-перше, зниження навантаження на державний бюджет у частині пенсійних виплат, по-друге, збільшення надходжень до пенсійних фондів, у тому числі недержавних, по-третє, оптимізація розмірів пенсій, узгодження їх із соціальними європейськими стандартами та поставлення розмірів пенсійних виплат у залежність від страхових внесків (індивідуалізація) та, зрештою, зміна ціннісних орієнтирів у системі державного управління пенсійною системою.

Аналогічні завдання зумовлює реформування системи пенсійного забезпечення в Україні, однак їх реалізація потребує комплексного підходу, а також формування єдиної концепції пенсійної, соціально-економічної та деяких інших реформ.

Для вирішення вищезазначених проблемних питань на шляху здійснення пенсійної реформи в Україні необхідно звернутися до вивчення позитивного досвіду деяких європейських країн, які сформували ефективні пенсійні системи та досягли належного рівня пенсійного забезпечення осіб похилого віку та інших осіб, які з різних причин не можуть продовжувати трудову діяльність.

У більшості держав Європи реформування системи пенсійного забезпечення почалося із запровадження обов'язкового другого, накопичувального рівня пенсійного забезпечення. Причому відрахування до недержавних пенсійних фондів здійснювалось шляхом виділення частки з тих відрахувань, які до цього повністю спрямовувались до державного пенсійного фонду, тобто загальне страхове навантаження на роботодавців та працівників не змінилось. Водночас деякі європейські держави пішли шляхом стимулювання добровільного пенсійного страхування.

Наприклад, у Східній Європі за моделлю збереження перерозподільної системи та стимулювання розвитку добровільного пенсійного страхування реформувала свою пенсійну систему Чехія. У цій країні зберіглася обов'язкова державна пенсійна схема, побудована на розподільних принципах, що доповнювалася приватним пенсійним страхуванням. Таким чином, за десять років після початку реформування чисельність учасників приватних пенсійних фондів збільшилася в 15 разів та нині в них бере участь 50% економічно активного населення Чехії (Яшник, 2011: 6). Характерно, що стабільності недержавних пенсійних фондів у країні, що тільки розвивалася, вдалося досягти за рахунок допуску на внутрішній ринок іноземних недержавних пенсійних фондів. Так, у Чехії більшість приватних пенсійних фондів нині належить іноземним фінансовим структурам зі Швейцарії, Нідерландів, Італії, Бельгії.

В окремих європейських державах запровадження недержавного пенсійного страхування здійснювалось за рахунок додаткових відрахувань із заробітної плати та інших доходів працездатного населення. До таких держав належить, зокрема, Естонія.

Особливістю обов'язкової накопичувальної пенсійної системи другого рівня в Естонії, яку запроваджено у 2002 р., було те, що в основу цієї реформи покладено підхід, який відрізнявся від підходів інших країн Східної Європи, що здебільшого застосовували метод «виділення», який передбачав поділ розміру обов'язкових страхових внесків, що існував на час проведення реформи, між першим і другим рівнями пенсійної системи. Естонія ж запровадила обов'язкову накопичувальну систему за рахунок додаткових внесків працівників, ставши тим самим єдиною країною, в якій ставки внесків після пенсійної реформи зросли. Внесок у накопичувальну систему складається з двох частин: 1) відрахування з заробітної плати в розмірі 2% валового розміру місячної зарплати працівника; 2) платежу, що здійснюється державою за рахунок соціального податку, який сплачується роботодавцем за ставкою 33%; внесок роботодавця в систему другого рівня становить 4% валового розміру місячної зарплати працівника (Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), 2018: 47–48).

У межах проведення реформування системи пенсійного забезпечення країни Балтії значно зменшили обсяг внесків у 2009–2010 рр. Хорватія, Словаччина та Естонія повернули частину внесків до солідарних систем, а Угорщина та Польща внаслідок бюджетного дефіциту, що зростає, були вимушені провести націоналізацію пенсійних накопичень населення (Овчаренко, 2018).

Загалом серед держав Східної Європи найповніше реалізувала трирівневу змішану накопичувально-розподільну схему пенсійного забезпечення Угорщина. У цій країні не відбулося фундаментальних змін державної розподільної системи, вона була модернізована, збережені її обов'язковий характер, державні гарантії, солідарність поколінь. У загальній структурі пенсійних виплат частка першого рівня становить 75%; на фінансування першого рівня роботодавці спрямовують 22% фонду оплати праці, працівники – 2% від заробітної плати (Яшник, 2011: 6).

Ще однією державою, досвід якої має важливе значення для застосування в Україні, є Польща.

Законодавство про пенсійну реформу в Польщі було прийнято в серпні 1997 р., яким було залишено солідарну систему для громадян старших 50 років. Працюючому населенню, якому виповнилося більше 30–49 років, надавалося право вибору між старою і новою системами, а молодше покоління зобов'язане було брати участь у багаторівневій системі. Пенсійна система набрала

чинності в 1999 р., коли було запроваджено другий та третій рівні пенсійної системи. Другий рівень – накопичувальна система, що реалізується завдяки обов’язковій участі у відкритих пенсійних фондах та є обов’язковою для осіб, які народились у 1969 р. або пізніше, та добровільною для тих, хто народився у період з 1949 р. по 1969 р. Третій рівень – це система недержавного пенсійного забезпечення, що реалізується шляхом добровільної участі працівників і роботодавців у пенсійних програмах через виробничі (корпоративні) пенсійні фонди, страхові компанії, інститути спільного інвестування (інвестиційні фонди) (Креховецька, 2010: 127).

Таким чином, особливістю здійснення пенсійної реформи в Польщі було те, що в її межах було одночасно запроваджено другий та третій рівні недержавного пенсійного забезпечення з диференціацією зобов’язань щодо здійснення пенсійних відрахувань залежно від досягнення особою на час запровадження другого та третього рівнів пенсійного забезпечення певного віку.

У Великобританії з квітня 2002 р. введена друга державна пенсія (82P), що залежить від заробітку. Державні пенсії формуються за рахунок обов’язкових внесків роботодавця (11,9% від заробітку) і працівника (10%), які акумулюються в Національному страховому фонді. З цих засобів виплачуються поточні пенсійні зобов’язання. Якщо засобів Національного страхового фонду для виплат не вистачає, то держава бере відсутню суму з податкових зборів. Другий і третій компоненти стосуються недержавних пенсій і не є обов’язковими (Українська асоціація інвестиційного бізнесу).

1 жовтня 2011 р. пенсійний вік (DRA) у Великобританії було скасовано – це означає, що роботодавці більше не можуть вимагати від працівників виходити на пенсію у віці 65 років. 1 жовтня 2012 р. було запроваджено автоматичне зарахування (передбачено Законом про пенсії 2008 р.), починаючи з найбільших компаній. В умовах автоматичного зарахування роботодавець вносить усіх працівників до системи пенсійного забезпечення на робочому місці, до якої він має здійснювати мінімальний внесок; співробітники мають змогу відмовитися від схеми. У квітні 2006 р. був створений Фонд пенсійного захисту для виплати компенсацій учасникам пенсійних схем, якщо роботодавець ставав неплатоспроможним та у схемі не вистачало коштів (Pension reforms in the UK, 2016).

Тобто у Великобританії держава здійснює компенсаційні пенсійні виплати, якщо індивідуальні пенсійні програми опинились під загрозою та за умови банкрутства роботодавця. При цьому особливістю пенсійної реформи Великобританії було те, що другий та третій рівні пенсійного забезпечення не стали обов’язковими, а залишилися добровільними.

Водночас, незважаючи на добровільний характер другого та третього рівнів пенсійного забезпечення у Великобританії, професійні пенсії займають одне з головних місць у пенсійній системі цієї держави. Однією з причин цього є те, що британці, які беруть участь у схемі персонального пенсійного забезпечення, як і ті, хто бере участь у схемах професійного забезпечення, мають низку пільг і привілеїв – насамперед це стосується податкових пільг. Як правило, персональні пенсійні фонди у Великобританії формуються за рахунок внесків як роботодавців, так і самих працівників, причому внески в такий фонд не обкладають прибутковим податком. Однак, якщо в промисловій галузі розмір внесків службовців практично втричі менший, ніж внески роботодавців, то в багатьох фінансових компаніях роботодавець зазвичай повністю сплачує пенсійні внески, тим самим забезпечуючи своїх службовців професійними пенсіями (Криклій, 2009).

Певні особливості мало реформування системи пенсійного забезпечення в Нідерландах. У цій державі з метою досягнення високої економічної і соціальної взаємної відповідальності пенсійне забезпечення другого рівня, як правило, є обов’язковим. Крім того, завдяки використанню цього рівня пенсійного забезпечення виключається ситуація, коли пенсія стає предметом конкуренції на ринку праці, спрощуються і стають більш прозорими переговори щодо розміру заробітної плати, завдяки чому зникають перепони, які ведуть до руйнування пенсійної системи. При цьому на ринку пенсійних фондів Нідерландів, які використовують

нинішню систему розподілу, у споживача можуть виникати витрати і ризики, пов'язані з певними несприятливими умовами інвестування (Козак, 2017: 123).

Тобто в Нідерландах персональні пенсійні накопичення, що зберігаються на рахунках недержавних пенсійних фондів, є мало захищеними, оскільки інвестиційні рішення таких фондів можуть призвести до банкрутства або значних фінансових втрат. Тому поширеною практикою є залучення так званих пенсійних консультантів із метою формування персональної пенсійної програми.

Греція – ще одна європейська держава, в якій було запроваджено пенсійну реформу. У цій країні пенсійний вік для чоловіків становить 65 років, для жінок – 60 років. Для отримання повної пенсії потрібно мати мінімальний страховий стаж (тобто сплачувати внески до фондів) за 4500 днів роботи, що еквівалентно приблизно 15 рокам. Робітники зі страховим стажем 11 100 робочих днів (приблизно 37 років) отримують право на пенсію незалежно від віку. Дострокова пенсія сплачується з 60 років зі стандартною вимогою щодо страхового стажу (4500 днів). У Греції також передбачено пільгове пенсійне забезпечення для осіб, які працювали на важких або шкідливих професіях, а також для жінок із дітьми-інвалідами. Для мінімальної соціальної пенсії необхідні внески за 15 років (Whitehouse, 2007: 77).

Запровадження другого рівня пенсійного забезпечення у Греції було здійснено для тих, хто працює з 1993 р.; внески на недержавне пенсійне забезпечення становили 2% від заробітку за кожен рік. При цьому, максимальний страховий стаж складав 35 років. Нарахування пенсії здійснюється на основі середнього показника заробітку, розрахованого за останні п'ять років перед виходом на пенсію. Максимальний розмір пенсії у Греції встановлюється залежно від валового національного продукту (ВНП) на душу населення. Він змінювався кілька разів, починаючи з 1991 р., та після 2002 р. максимальний розмір пенсійних виплат становив 2144 євро на місяць (Whitehouse, 2007; 77).

Пенсійні виплати підлягають періодичній індексації залежно від рівня індексу цін. Розмір пенсії, пов'язаний із заробітком, включає додатковий компонент, зокрема, повна додаткова пенсія становить 20% розміру заробітку для працівників із 35-річним страховим стажем. Пенсія пропорційно зменшується для коротших періодів страхового стажу, що передбачає лінійну ставку нарахування. Мінімальний розмір пенсії становить 70% мінімальної заробітної плати. Так, у 2002 р. мінімальний розмір пенсії становив 377 євро на місяць, що еквівалентно приблизно 40% середньої заробітної плати у Греції. У цій державі також передбачена соціальна пенсія для осіб, які мають недостатній страховий стаж (менше 15 років) або не мають його взагалі. Соціальна пенсія є складником соціальної солідарної системи як мінімальна соціальна гарантія (Whitehouse, 2007: 78).

У Німеччині пенсійна реформа здійснювалась у два етапи шляхом поступового збільшення пенсійного віку до 67 років, а саме: протягом першого етапу цей вік було підвищено до 65 років та у подальшому – до 67 року. Таким чином, нині стандартний пенсійний вік у Німеччині становить 67 років. При цьому протягом 2001–2007 рр. у цій державі було запроваджено обов'язковий другий рівень пенсійного забезпечення, відрахування до якого становлять 20% від заробітної плати, половину з яких сплачує роботодавець. Іншу половину сплачує працівник самостійно, однак в особливі періоди (проходження служби в армії, перебування жінки в декретній відпустці та ін.) ці внески здійснюються коштом держави (BMWі, 2021: 54).

Характерно, що в Німеччині запроваджено поняття «базовий пенсіонер» – це умовний працівник, який відпрацював 45 років за середню зарплату і вийшов на пенсію після досягнення належного віку. Його розрахункова, так звана стандартна пенсія становить 1441 євро на заході і 1381 євро на сході країни. Наприкінці 2019 р. середній розмір пенсії у Німеччині становив 1413 євро до вирахування податків та соціальних зборів. Найвищі пенсії отримували жителі землі Саар на заході Німеччини – 1545 євро в середньому, найнижчі – пенсіонери східнонімецької Тюрингії – 1292 євро (Жолквер, Бушуєв, Білик, 2020).

Таким чином, пенсії в Німеччині підлягають оподаткуванню. До того ж у цій країні було відсутнє базове державне пенсійне забезпечення, яке було запроваджено тільки в липні 2021 р. відповідно до закону про базову пенсію, що набрав чинності 1 січня 2021 р. (Руденко, 2021).

Висновки. Таким чином, особливостями здійснення пенсійної реформи в низці європейських країн є такі: 1) послідовність та поступовість запровадження змін щодо віку, страхового стажу, розміру відрахувань, оскільки більшість європейських держав запроваджували такі зміни протягом кількох років, визначали диференційовані підходи для осіб, які досягли на час проведення реформи певного віку; 2) збереження базового (першого) рівня пенсійного забезпечення – більшість європейських держав поряд із запровадженням другого та третього рівнів пенсійного забезпечення зберегли державні пенсії як мінімальну соціальну гарантію; 3) надання переваги стимулюванню переходу до другого та третього рівнів пенсійного забезпечення шляхом податкових та інших пільг, хоча більшість європейських держав пішли шляхом обов'язкового запровадження другого рівня пенсійного забезпечення; 4) приділення значної уваги забезпеченню доходності недержавних пенсійних фондів, яка досягається належним регулюванням інвестиційних програм цих фондів; 5) використання можливостей цифрових технологій для автоматизації процесів постановлення на облік та здійснення обліку застрахованих осіб.

Задля запровадження в Україні трирівневої пенсійної системи, яка запланована в рамках реформи системи пенсійного забезпечення, важливо врахувати позитивний досвід європейських країн, а саме: 1) забезпечити організацію надійних та економічно ефективних у довгостроковій перспективі недержавних пенсійних фондів; цього можна досягти за рахунок як загальної стабілізації соціально-економічної ситуації в державі, так і стабілізації кредитно-грошової політики, забезпечення стабільності національної грошової одиниці, розвитку фондового ринку тощо; 2) забезпечити здійснення державою постійного контролю за функціонуванням недержавних пенсійних фондів, а також забезпечити прозорість та відкритість інформації про діяльність таких фондів; 3) організувати систему недержавних пенсійних фондів, діяльність яких відповідатиме встановленим економічним нормативам; 4) залучити до організації та управління такими фондами роботодавців, профспілки та інших учасників соціального діалогу; 5) стимулювати участь працівників, інших зайнятих осіб у накопичувальній системі пенсійного забезпечення шляхом надання податкових пільг, державних гарантій тощо.

References:

1. Iashnyk, H. (2011) Zarubizhnyi dosvid reformuvannia systemy pensiinoho zabezpechennia (Foreign experience in reforming the pension system) *Derzhavne upravlinnia : teoriia ta praktyka : elektr. nauk. fakh. zhurnal*. 1. 1–9 29 [in Ukrainian].
2. Kozak, T. (2017) Dosvid providnykh krain svitu v pobudovi diievoi pensiinoi systemy (Experience of the world's leading countries in building an effective pension system). *Investytsii: praktyka ta dosvid*. 120–125 [in Ukrainian].
3. Krekhovetska, L. (2010) Vykorystannia dosvidu zarubizhnykh krain u stvorenni tryrivnevoi pensiinoi systemy Ukrainy (Using the experience of foreign countries in creating a three-tier pension system in Ukraine). *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika: nauk.-ekonom. ta susp.-polit. zhurn.* 2 (14), 123–130 [in Ukrainian].
4. Kryklii, V. Model pensiinoho zabezpechennia Velykobrytanii ta mozhlyvosti vykorystannia v Ukraini. *Efektivna ekonomika*. 2009, № 4. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=84>. [in Ukrainian].
5. Oboviazkovi nakopychualni pensiini systemy (Mandatory funded pension systems) (Kyiv, 2018). *Mizhnarodnyi dosvid: uroky dlia Ukrainy*. Retrieved from: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Mandatory-Retirement-Savings_Pillar-2_February2018_ua.pdf. [in Ukrainian].
6. Ohliad systemy pensiinoho zabezpechennia v Velykobrytanii (Review of the pension system in the UK). *Ukrainska asotsiatsiia investytsiinoho biznesu*. Retrieved from: <https://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/GB2.pdf>. [in Ukrainian].

7. Ovcharenko, H. (2018) Pensyonnaia reforma v stranakh ES: poleznye y vredne sovet dlia Ukrayna (Pension reform in EU countries: useful and harmful advice for Ukraine). *Yevropeiska pravda*. Retrieved from: <https://www.eurointegration.com.ua/rus/experts/2018/11/1/7088625/>. [in Russian].
8. Pension reforms in the UK: background summary. (2016) *Etui.org*. Retrieved from: <https://www.etui.org/covid-social-impact/united-kingdom/pension-reforms-in-the-uk-background-summary>.
9. Rudenko, N. (2021) Pensii v Nimechchyni. Chy ye tse prykladom dlia Ukrainy? (Pensions in Germany. Is this an example for Ukraine?) *Fainens.iua*. Retrieved from: <https://finance.ua/ua/saving/pensii-v-germanii-primer-li-eto-dlia-ukrainy>. [in Ukrainian].
10. Shevchenko, N. (2017) Napriamy pobudovy suchasnoi systemy pensiinoho zabezpechennia v Ukraini (Directions for building a modern pension system in Ukraine). *Pravo ta derzhavne upravlinnia*. 2 (27), 218–223 [in Ukrainian].
11. Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi). (April 2021). Retrieved from: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ministerium/Veroeffentlichung-Wissenschaftlicher-Beirat/wissenschaftlicher-beirat-vorschlaege-reform-gutachten.pdf?__blob=publicationFile&v=14.
12. Whitehouse, E. (2007) Retirement-income systems in 53 countries – pensions panorama. *Washington: The World Bank*, 254 p.
13. Zhaivoronok, I. (2021) Derzhavne rehuliuвання systemy pensiinoho zabezpechennia (State regulation of the pension system). Lviv, 234 p. [in Ukrainian].
14. Zholkver, M., Bushuiev, M., Bilyk, D. (2020) Yak pratsiuie pensiina systema v Nimechchyni v umovakh starinnia suspilstva (How the pension system works in Germany in an aging society). *Deutsche Welle*. Retrieved from: <https://www.dw.com/uk/yak-pratsiuie-pensiina-systema-v-nimechchyni/a-55192664>. [in Ukrainian].