

## КОРПОРАТИВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ: СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЛЯ УКРАЇНИ

**Кулікова Є.О.**, викладач кафедри фінансового менеджменту та фондового ринку Одеського національного економічного університету, м. Одеса, Україна

e-mail: kulikovaelizaveta92@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6652-3387

***Анотація.** Роботу присвячено обґрунтуванню необхідності й визначенню ролі впровадження системи корпоративного пенсійного страхування в Україні з урахування світових тенденцій. Вирішення поставлених у статті завдань здійснено за допомогою таких загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: аналізу та синтезу, систематизації та узагальнення. Результати показали необхідність впровадження у вітчизняну практику корпоративного пенсійного страхування, адже в передових країнах корпоративна система функціонує достатньо давно й також враховуючи, що в Україні ситуація з пенсійним страхуванням залишається складною. Наукова новизна: моделі корпоративного пенсійного страхування показують надзвичайну ефективність в країнах Європи й значно знижують навантаження на Державний бюджет та на солідарну систему пенсійного страхування. Оглядаючи особливості корпоративного пенсійного страхування європейських країн, можна дійти висновку про термінову необхідність перегляду моделі пенсійного страхування в Україні. Практична значимість: у статті обґрунтовано, що подальший розвиток пенсійної системи України неможливий без усялякого розвитку систем добровільного пенсійного страхування, у тому числі корпоративних пенсійних програм у різних формах. Використання цього виду пенсійного забезпечення дозволить зменшити частку державних пенсій щодо добровільної складової.*

***Ключові слова:** пенсійне страхування, пенсія, корпоративне пенсійне страхування, пенсійні програми, пенсійна модель, соціальна пенсія.*

## CORPORATE PENSION INSURANCE: GLOBAL TRENDS AND DEVELOPMENT PROSPECTS FOR UKRAINE

**Kulikova Yelizaveta**, lecturer at the Department of Financial Management and Stock Market, Odessa National Economic University, Odessa, Ukraine

e-mail: kulikovaelizaveta92@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6652-3387

***Summary.** Purpose. The work is devoted to substantiating the need and determining the role of implementing a corporate pension insurance system in Ukraine, taking into account global trends. Research methodology: The solution of the tasks set in the article is carried out with the help of the following general and special research methods: analysis and synthesis, systematization and generalization. The results showed the need to introduce corporate pension insurance in domestic practice, because in advanced countries the corporate system has been operating for a long time and also given that in Ukraine the situation with pension insurance remains difficult. Scientific novelty: models of corporate pension insurance show extraordinary efficiency in European countries and significantly reduce the burden on the state budget and the solidarity pension insurance system. Looking at the features of corporate pension insurance in European countries, we can conclude that there is an urgent need to revise the model of pension insurance in Ukraine. Practical significance: the article substantiates that further development of the pension system of Ukraine is impossible without any development of voluntary pension insurance systems, including corporate pension programs in various forms. The use of this type of pension will reduce the share of state pensions in the voluntary component.*

***Key words:** pension insurance, pension, corporate pension insurance, pension programs, pension model, social pension.*

**JEL Classification:** G220, G230.

**Постановка проблеми.** Удосконалення вітчизняної пенсійної системи протягом останніх трьох десятиліть є пріоритетним напрямом соціальної політики України, що обумовлено, насамперед, низьким рівнем пенсійного забезпечення громадян, а також залежністю бюджету Пенсійного фонду від Державного бюджету. Зміни макроекономічних і демографічних параметрів, що відбуваються, впливають на збалансованість пенсійної системи і вимагають її модернізації. Наразі рівень розмірів пенсій значної частини населення країни не відповідає тим мінімальним нормам, затвердженим міжнародними стандартами (не нижче 40%) [7]. Практика розвинених країн показує, що 30% замінюється з допомогою державних пенсій, а 40% формується недержавними пенсійними фондами [7].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню пенсійного страхування присвятили свої праці низка вітчизняних і зарубіжних учених. Державне пенсійне

страхування, зокрема, досліджували А. Скрипник, Т. Кравчук, Т. Дідковська, В. Толуб'як, В. Олексійко, Т. Бондалетова, О. Долгова, В. Візницька, Є. Заєць, Н. Нарожна, Ю. Привалов, Б. Умурзаєв, Н. Внукова І. Беринцева та ін.

**Відокремлення невіршених раніше частин загальної проблеми.** На нашу думку, механізм впровадження корпоративного пенсійного страхування в українську практику має невідкладну справу. На жаль, дана проблема наразі не підіймається й крім того вона досконало не досліджена. Для повноцінного функціонування системи корпоративного пенсійного страхування в Україні необхідно більш досконало дослідити та вивчити зарубіжний досвід.

**Мета дослідження.** Зважаючи на зазначені прогалини у наукових працях, метою даної роботи є особливостей й ролі корпоративного пенсійного страхування в провідних країнах світу з метою впровадження його в українську практику.

**Основний матеріал.** Звернемося до практики організації систем корпоративного пенсійного страхування в різних країнах. Пенсійні системи в зарубіжних країнах характеризуються рядом подібних особливостей, до яких можна віднести: високий коефіцієнт заміщення, прийнятний рівень державних видатків на пенсійне забезпечення, складна демографічна ситуація, наявність різних систем корпоративного пенсійного страхування.

Лідерами у сфері корпоративних пенсійних програм в Європі вважаються Німеччина, Великобританія, Нідерланди, Швейцарія, Франція та Ірландія. В зазначених країнах обсяг корпоративних пенсійних активів складають від 50% до 150% від ВВП. Ефективність корпоративного пенсійного страхування підтверджена досвідом багатьох розвинутих країн, в деяких з них 70-80% працездатного населення беруть участь в програмах корпоративного пенсійного страхування (Швейцарія, Норвегія, США та ін.). Використання даного виду пенсійного страхування зменшить частку державних пенсій відносно добровільної складової, що значно знижує навантаження на державні бюджети.

Системи нарахувань різняться в залежності від країни, але в середньому європейські компанії притримуються трьох схем: встановлені внески (defined contribution – DC), встановлені виплати (defined benefit – DB) та встановлені внески з гарантією мінімального інвестиційного доходу (в цьому випадку використовуються одночасно схеми (DC й DB). В останньому випадку роботодавець гарантує, що накопичений капітал принесе співробітнику раніше обумовлений мінімальний інвестиційний дохід. Найбільш високі відсотки робітникам в Європі гарантують лідери ринку енергетики та автомобільні корпорації. Слід звернути увагу на те, що в більшості розвинутих країн пенсіонери мають достатньо високий рівень доходу, в якому основна частка формується за допомогою корпоративних пенсійних програм та особистих накопичень. Частка доходу з допомогою пенсії, що надається державою значно менше. Пенсійна система в Данії, визнана, за версією Global Pension Index, 2020 році найбільш збалансованою, складається з наступних рівнів:

- соціальна пенсія нульового рівня;
- накопичувальний компонент обов'язкової державної пенсійної програми першого рівня;
- квазіобов'язкові корпоративні пенсійні плани, добровільні корпоративні та індивідуальні пенсійні схеми.

Пенсійна система в країні, крім державного фонду, представлена значною кількістю недержавних пенсійних фондів, участь у яких дозволяє громадянам Данії отримувати пенсії більше ніж середні розміри пенсій у ЄС.

Розглянемо додаткові корпоративні пенсійні програми третього рівня пенсійної системи, що функціонують у країні. Дані програми поділяються на 2 категорії: квазіобов'язкові та добровільні корпоративні пенсійні програми.

У квазіобов'язкових корпоративних пенсійних програмах, за даними Всесвітнього банку, бере участь понад 80% працівників, і практично всі вони ґрунтуються на основі колективних договорів між роботодавцями та профспілками, положення яких зобов'язують працівників та роботодавців брати участь у даних пенсійних програмах.

Виходячи з особливостей укладання різних колективних договорів, умови сплати внесків та здійснення виплат у корпоративних пенсійних програмах значно відрізняються. Як правило, це програми із встановленими внесками, виняток складають пенсійні програми із встановленими виплатами для державних службовців.

Квазіобов'язкові корпоративні програми започатковуються страховими компаніями, пенсійними фондами та, меншою мірою, банками (на останні доводиться лише 10% внесків у корпоративні програми). Останнім часом зростає роль корпоративних пенсійних фондів, які обслуговують кількох працедавців із різних галузей економіки. Для державних службовців у Данії створено окремий Пенсійний фонд державних службовців (LD Pension), відрахування

який також є квазіобов'язковими, тобто встановлюються колективним договором. Ставки внесків до корпоративних пенсійних планів суттєво відрізняються для різних колективних договорів.

Характерною тенденцією для всіх планів датської пенсійної системи є постійне зростання страхових внесків. Розмір гарантій з інвестиційного доходу постійно змінюється та відрізняється за пенсійними планами [2].

Пенсійна система Франції складається із трьох рівнів: нульового рівня (соціальна пенсія), першого рівня (обов'язковий державний пенсійний план) та третього рівня – приватні плани, у тому числі квазіобов'язкові додаткові корпоративні плани, участь у яких забезпечується колективними угодами в рамках інституту соціального партнерства та дозволяє сформувавши досить високу середню пенсію. Коефіцієнт заміщення втраченого заробітку у Франції високий і становить близько 80%.

Працюючі у приватному секторі (65% всіх працюючих у країні) беруть участь у «спільній схемі» (*regime general*), яка включає два пенсійні плани з уніфікованими умовами *CNAVTS* (перший рівень) і додатковий квазіобов'язковий корпоративний план (третій рівень). Метою вищезгаданої схеми є забезпечення підвищення коефіцієнта заміщення втраченого заробітку учасників із 50%, які забезпечуються базовою пенсією, до 70–80%. Корпоративні пенсійні плани поділяються на: *ARRCO* (*Association des Regimes de Retraite Complementaire*) – для працівників та *AGIRC* (*Association Generale des Institutions de Retraite des Cadres*) – для керівників.

Працівники державного та змішаного з державним секторів (20% усіх працюючих) беруть участь у пенсійних програмах із встановленими виплатами та різними схемами з режимом *regimes speciaux*, а також у додаткових пенсійних галузевих схемах третього рівня, таких як *Societe Nationale des Chemins de Ferfrangais (SNCF)* або *Transports en Ile-de-France (RATP)*. Близько 3% сільськогосподарських працівників мають окрему пенсійну схему – *regime agricole*, а 12% тимчасово працюючих та самозайнятих є учасниками схеми *Caisse Nationale d'Assurances Vieillesse des Artisans (CANCAVA)* [4,5]. Умови пенсійного забезпечення різних категорій працівників диференціюються за рівнем ставок, пенсійною формулою та порядком отримання пенсійних виплат У більшості випадків працівники беруть участь у двох чи трьох пенсійних схемах одночасно. Виплати пенсій, зазвичай, здійснюються у формі щорічних платежів. З 1972 р. пенсійні плани *ARRCO* та *AGIRC* є обов'язковими для приватного сектора. Адмініструються дані програми приватними некомерційними пенсійними інституціями – членами національної асоціації пенсійних організацій.

Оподаткування додаткових корпоративних планів здійснюється за схемою *E-E-T* ("*Exempt-Exempt Taxed*"), яка найбільш поширена в країнах Західної Європи і є найбільш ефективним методом фінансування пенсійного плану. Внески працівника та роботодавця виключаються з податкової бази платника податків, у своїй виплати підлягають оподаткуванню. В *ARRCO* та *AGIRC* діє система об'єднання ризиків, коли пенсійні виплати здійснюються, незважаючи на неплатоспроможність конкретної компанії, регіону чи галузі [5].

Таким чином, багаторівнева пенсійна система Франції, що включає програми обов'язкового та додаткового (добровільного) пенсійного страхування, дозволяє підвищити розміри пенсійних виплат та стимулювати пенсійних накопичень, що працюють до самостійного формування, що сприяє зростання добробуту та рівня життя пенсіонерів.

Сучасна пенсійна модель Німеччини ґрунтується на трирівневій системі пенсійних нарахувань. Перший рівень – державна пенсія (*gesetzliche Altersversorgung*) – обов'язкова для всіх найманих працівників, чиї робочі місця підлягають обов'язковому пенсійному страхуванню, та майбутній розмір пенсії залежить від заробітної плати, з якою робилися пенсійні відрахування.

Державна пенсія в Німеччині, хоч і є основою майбутніх пенсійних виплат, що дуже часто дозволяє сформувавши пенсіонеру гідний рівень життя, категорії населення, що отримує невисоку зарплату, доводиться розраховувати на мінімальні виплати.

Другий ступінь німецької пенсійної системи, так звана виробнича пенсія (*betriebliche Altersversorgung*), поділяється на пенсію для працюючих у державному секторі та для співробітників великих приватних компаній, що потрапляють у сферу контролю відповідних профспілок. У цьому випадку роботодавець, бере на себе всі турботи щодо оформлення цього виду пенсії та здебільшого самостійно утримує пенсійні внески із зарплати працюючого, що, у свою чергу отримує, від держави податкові послаблення та пільги, а від співробітників – лояльність і, з великою ймовірністю, прихильність до свого робочого місця на довгі роки.

Третій ступінь – приватне пенсійне страхування (*private Altersversorgung*). Будь-який

мешканець Німеччини будь-якої миті може почати робити відрахування до приватного пенсійного фонду, щоб забезпечити собі додаткову подушку фінансової безпеки після виходу на пенсію. Внаслідок зниження темпів зростання державних пенсій професійні чи особисті пенсії набувають у Німеччині дедалі більшого значення. Найбільш поширеною формою корпоративних програм у країні є створення резервів на балансі підприємств. Ця форма заощаджень вигідна для роботодавців, оскільки дозволяє отримати пільги з податків при відрахуванні коштів в резерв і при цьому використовувати ці кошти на фінансування власного бізнесу. Близько 23% активів усіх корпоративних програм посідає поліса спеціалізованих страхових компаній, що передбачає укладання роботодавцем поліса пенсійного страхування у незалежній страховій компанії зі страхування життя, а працівник є бенефіціаром за цим полісом.

Pensionskasse – страхова пенсійна програма, що надається юридичною особою у формі асоціації взаємного страхування чи публічної компанії, створеної спеціально для працівників одного роботодавця чи групи галузевих компаній. Працівник взаємодіє із таким спеціалізованим фондом не безпосередньо, а лише через роботодавця. Розмір внесків роботодавців та працівників, інші умови участі у корпоративних планах диференційовані залежно від галузі, сектора економіки та переваг роботодавців. Розмір корпоративної пенсії залежить від прибутку роботодавця, трудового стажу співробітника та посади. Для отримання такої пенсії необхідно працювати у компанії певне час. При наявності 10-річного стажу працівник вже може на неї розраховувати. Загалом близько 3/5 населення покрито пенсійним страхуванням другого рівня. Оподаткування операцій у корпоративних планах здійснюється за схемою E-E-T або T-E-E залежно від того чи здійснюються внески за рахунок доходу працюючих до або після оподаткування (на вибір працівників). Ефективне використання добровільних пенсійних систем у країні дозволило збільшити коефіцієнт заміщення втраченого заробітку на 33% [11].

Пенсійна система США суттєво відрізняється від української. Особливістю американської пенсійної системи є те, що в даній системі працюючому американцеві надається можливість формувати свою пенсію одночасно у державній, корпоративній та приватній системах накопичення. Корпоративна система накопичення формується за місцем роботи та регулюється державою. Що б мати право на корпоративну пенсію, залежно від компанії, необхідно опрацювати у ній 5–10 років і робити рівні з роботодавцем відрахування на спеціальні фонди. Зазначимо, що працівник, який бере участь у пенсійних програмах, має особистий рахунок, яким можна управляти самостійно, вибирати інвестиційні інструменти, визначати суму майбутніх виплат та відповідати за долю своїх накопичень.

Наразі все більшої популярності набувають пенсійні програми встановленими внесками, такі як 401-к, 403-Ь, програми 457. Найбільш затребувана накопичувальна корпоративна програма 401-к, яка для багатьох країн стала еталоном при прийнятті рішень по створенню добровільних та квазіобов'язкових корпоративних програм. Для роботодавця програма 401-к є дієвим способом залучення та утримання висококваліфікованих спеціалістів. Існує кілька типів плану 401-к, які підходять для компаній будь-якого розміру.

Традиційна програма 401-к вважається найгнучкішою із усіх типів. Роботодавець має право співфінансувати індивідуальні пенсійні рахунки всіх учасників програми, незалежно від внесків учасників, або ж доповнювати фінансування рахунків працівників до певного рівня, а також встановлювати певну кількість років роботи в компанії, після яких сума внесків роботодавця на рахунок учасника стає власністю учасника, що є одним із інструментів утримання працівників. Програма 401-к з автоматичною участю дозволяє включати працівника в план при його надходженні на роботу та здійснювати сплату страхових внесків із заробітної плати працівника незалежно від його бажання брати участь у програмі, що допомагає роботодавцям значно збільшити частку учасників програми. Інвестиційні рішення у цьому типі програм залишаються за компанією, проте учасники плану можуть приймати ці рішення самостійно.

Звернемо увагу на те, що спеціально для малого бізнесу та самозайнятого населення створено спрощені програми 401-к (SIMPLE 401-к), які доступні для компаній із персоналом до 100 осіб. Програма 403-Ь являє собою накопичувальну програму для працівників освітніх установ, шпиталів та зайнятих у некомерційному секторі економіки; програма 457 - аналогічна програма для службовців федеральних, регіональних та муніципальних органів влади та деяких некомерційних організацій.

Охоплення населення працездатного віку у приватних пенсійних системах США становить приблизно 50%, з яких 41% працюючих перебувають у добровільних професійних

пенсійних системах, 19% формують пенсії у добровільних особистих пенсійних планах, а частина працюючих беруть участь в обох системах.

Разом з тим, зазначимо, що цей показник є середнім по ОЕСР, наприклад, у Німеччині та Новій Зеландії добровільні приватні пенсії покривають понад 70% [14]. Слід також зазначити, що ефективний розвиток добровільних накопичувальних систем спричинив збільшення коефіцієнта заміщення у США майже вдвічі [6].

Зазначимо, що, за оцінкою експертів, загальний обсяг накопичень пенсіонерів у США оцінюється близько 24 трлн дол., у тому числі лише 3 трлн дол. перебувають під керівництвом держави, іншими ресурсами управляють недержавні пенсійні фонди та інші фінансові організації [5].

Таким чином, позитивний закордонний досвід підтверджує значущість корпоративних пенсійних програм як доповнення державних пенсій. Ні одна пенсійна система не може забезпечувати гідний рівень пенсійного забезпечення виключно за рахунок її обов'язкової складової, загальний коефіцієнт заміщення пенсією втраченого заробітку формується за рахунок багаторівневої пенсійної системи. На пенсії, які повністю або частково сформовані роботодавцем припадає в середньому від 30 до 50% доходу пенсіонерів, що пояснюється високим ступенем відповідальності роботодавця, який до того ж закріплений законодавчо.

В Україні ситуація щодо корпоративного пенсійного страхування виглядає песимістично. Станом на 31.12.2020 в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 63 недержавні пенсійні фонди та 20 адміністраторів НПФ. При цьому УААПФ вдалось зібрати дані щодо 56 недержавних пенсійних фондів, з них 3 корпоративних, 6 професійних та 47 відкритих. Три недержавних пенсійних фонди новенькі на цьому ринку, по них ще не було показників станом на 31.12.2020 року, по чотирьох НПФ звітні дані не подавались, інформації про їх діяльність не має в мережі Інтернет. Загальна чиста вартість активів всіх недержавних пенсійних фондів станом на 31.12.2020 року становила 3 563,7 млн гривень. 45% від активів системи недержавного пенсійного забезпечення складають активи Корпоративного пенсійного фонду НБУ. На жаль, в Україні корпоративне пенсійне страхування не набуло широкого розповсюдження.

В Україні, як і в низці розвинених зарубіжних країн з широким сектором недержавного пенсійного страхування, існує низка проблем, які негативно впливають на подальший розвиток корпоративних пенсійних програм, таких як:

- недостатнє стимулювання роботодавців, у тому числі шляхом надання податкових пільг;
- макроекономічні фактори, до яких потрібно віднести неформальну зайнятість та безробіття;
- низький рівень доходу від інвестування за високих витрат на адміністрування;
- низька фінансова грамотність населення з одночасно низьким рівнем життя;
- недостатньо гнучка структура вкладень пенсійних активів при відсутності порівняльних показників ефективності портфелів пенсійних активів;
- неможливість вибору структури пенсійних активів (відповідно до віку та рівня оплати праці, рівня сприйняття ризику працівника – учасника корпоративної або приватної пенсійної програми);
- недоступність інформації для ухвалення фінансового рішення [8]

Побудова та розвиток корпоративної системи пенсійного страхування засновано насамперед на обліку інтересів держави, роботодавця та самого працівника. Розвиток корпоративного пенсійного забезпечення дозволить зменшити навантаження на державу, оскільки цей вид пенсійного забезпечення будуватиметься на принципі індивідуалізму. Це означає, що пенсія у працівника буде вищою, коли більше коштів внесе роботодавець. Величина внесків, що здійснюються підприємством, залежить від того, наскільки успішно воно працює.

Серед основних перешкод активного впровадження корпоративних систем України необхідно виділити:

- індиферентне ставлення громадян до проблеми формування особистих пенсійних накопичень, зумовлене низькою фінансовою грамотністю та недовірою до держави;
- пасивне ставлення підприємств до процесу пенсійного забезпечення працівників через використання системи недержавного пенсійного забезпечення.

Підвищення рівня фінансової грамотності, доступності інформації, розширення спектру пенсійних продуктів клієнтам НПФ та тісніша взаємодія з компаніями із страхування життя дозволять підвищити привабливість недержавного пенсійного страхування. Розвиток корпоративного пенсійного страхування має відбуватись в атмосфері зацікавленого ставлення

держави, роботодавців та профспілок до формування корпоративних пенсійних систем, подальшого розвитку засад соціального партнерства. Наявність корпоративної пенсійної програми дозволить вивести підприємство на новий рівень як соціально відповідального та привабливішого роботодавця у своїй галузі, а також скоротити витрати та підвищити ефективність компанії. Корпоративні пенсійні програми є дієвим інструментом залучення, мотивації та утримання ключових працівників сучасного підприємства.

**Висновки.** Подальший розвиток пенсійної системи України неможливий без усілякого розвитку систем добровільного пенсійного страхування, у тому числі корпоративних пенсійних програм у різних формах. Використання цього виду пенсійного забезпечення дозволить зменшити частку державних пенсій щодо добровільної складової. З метою розвитку корпоративного пенсійного страхування необхідно:

1. Стимулювати державою виплати білої зарплати.
2. Удосконалювати правове регулювання діяльності недержавних пенсійні фонди.
3. Модернізувати механізми стимулювання створення та розвитку корпоративних пенсійних систем.
4. Доопрацювати норми правового регулювання корпоративних пенсійних програм як особливої сфери праввідносин на стику громадянського, трудового та фінансового права.
5. Надати роботодавцям та працівникам, які беруть участь у корпоративних пенсійних програмах податкові переваги.
6. Створювати спеціальні програми для окремих категорій працівників з урахуванням регіональної чи галузевої специфіки.

Таким чином, розвиток корпоративного пенсійного страхування дозволить знизити навантаження на Державний бюджет і бюджет Пенсійного фонду України, забезпечити такий важливий на сьогодні «довгий» ресурс, який можна буде використовувати розвиток економіки нашої країни. Створення корпоративних пенсійних програм вигідно майбутнім пенсіонерам, оскільки це веде до збільшення пенсій; вигідно керівництву організацій, оскільки сприяє вирішенню економічних, фінансових, соціальних та кадрових проблем. У зв'язку з цим практика організації корпоративного пенсійного страхування зарубіжних країн буде надзвичайно корисна для вітчизняної пенсійної системи.

### Список літератури

1. Assurance retraite. URL: <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/accueil>. (дата звернення 20.05.2022)
2. OECD Pensions at a Glance 2020: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. 2020. URL: [www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm](http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm). (дата звернення 20.05.2022)
3. MELBOURNE MERCER GLOBAL PENSION INDEX/ URL: <https://info.mercer.com/rs/521-DEV-513/images/MMGPI%202019%20Full%20Report.pdf> (дата звернення 20.05.2022)
4. Pensions at a Glance 2019 (Summary in English) / OECD and G20 indicators. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfcen.pdf?expires=1618852572&id=id&accname=guest&checksum=23C6D5572776CAE59774231B13CC5178>. (дата звернення 20.05.2022)
5. Жук О. Б. Імплементация зарубіжного досвіду при реформуванні системи пенсійного забезпечення України. *The Caucasus: Scientific journal of academic research. Georgia*. 2017. Vol. 18. Issue 03. P. 4-10.
6. Як працює пенсійна система США. *finance.ua*. URL: <https://news.finance.ua/ru/news/-/338229/kak-rabotaet-pensionnaya-sistema-ssha>. (дата звернення 20.05.2022)
7. Конвенція МОТ №102 «Про мінімальних нормах соціального забзпечення», Женева, 28 червня 1952 г.
8. Кравченко Є.В. Особливості функціонування зарубіжних пенсійних систем в сучасних умовах. *Сучасні фундаментальні й прикладні дослідження*. 2019. № 2. С. 48-51.
9. Пенсійна система в США: вільний визначити власну пенсію. Ціна держави. URL: <http://cost.ua/news/160-pensions-us/> (дата звернення 20.05.2022)
10. Пенсія в Данії. URL: <https://visasam.ru/emigration/pension/pensiya-vdanii.html> (дата звернення 20.05.2022)
11. Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення: зарубіжний досвід та уроки для України. *Інвестиції: практика та досвід*. № 4. 2019. С. 96-100.

## References

1. Assurance retraite. URL: <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/accueil>.
2. OECD Pensions at a Glance 2020: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. 2020. URL: [www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm](http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm).
3. MELBOURNE MERCER GLOBAL PENSION INDEX/ URL: <https://info.mercer.com/rs/521-DEV-513/images/MMGPI%202019%20Full%20Report.pdf>
4. Pensions at a Glance 2019 (Summary in English) / OECD and G20 indicators. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfcen.pdf?expires=1618852572&id=id&accname=guest&checksum=23C6D5572776CAE59774231B13CC5178>.
5. Zhuk O. B. Implementatsiya zarubizhnogo dosvidu pri reformuvanni sistemi pensiyogo zabezpechennya Ukraïni. The Caucasus: Scientific journal of academic research. Georgia. 2017. Vol. 18. Issue 03. P. 4-10. [in Ukrainian]
6. Yak pratsyue pensiyna sistema SShA. finance.ua. URL: <https://news.finance.ua/ru/news/-/338229/kak-rabotaet-pensionnaya-sistema-ssha>. [in Ukrainian]
7. Konventsiya MOT №102 «Pro minimalnikh normakh sotsialnogo zabzpechennya», Zheneva, 28 chervnya 1952 g. [in Russian]
8. Kravchenko Ye.V. Osobennosti funktsionirovaniya zarubezhnykh pensionnykh sistem v sovremennykh usloviyakh. Sovremennye fundamentalnye i prikladnye issledovaniya. 2019. № 2. pp. 48-51. [in Russian]
9. Pensiyna sistema v SShA: vilniy viznachiti vlasnu pensiyyu.Tsina derzhav. URL: <http://cost.ua/news/160-pensions-us/> [in Ukrainian]
10. Pensiya v Daniï. URL: <https://visasam.ru/emigration/pension/pensiya-vdanii.html> [in Ukrainian]
11. Shalievskaya L. I. Pensiynne zabezpechennya: zarubizhniy dosvid ta uroki dlya Ukraïni. Investitsii: praktika ta dosvid. № 4. 2019. pp. 96-100. [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редакції 20.06.2022

Прийнята до публікації 25.06.2022