

Гайдук І. С.

молодший науковий співробітник сектору аналізу освітнього фінансування ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, gaiduk94ivan@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3144-1469>

ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ОСВІТИ ТА НАУКИ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті систематизовано перелік гарантій збереження та примноження пенсійних внесків до професійного недержавного пенсійного фонду (ПНПФ) для працівників сфери освіти та науки. Проведено аналіз загальної кількості педагогічних та науково-педагогічних працівників у розрізі рівнів освіти в Україні. Узагальнено перелік головних суб'єктів у діяльності недержавного пенсійного фонду (НПФ) та систематизовано виконувани ними функції. Запропоновано стимулюючі заходи та окреслено переваги потенційної участі в ПНПФ, завдяки втіленню в життя яких стане можливим суттєве збільшення числа зацікавлених осіб. Проаналізовано існуючий на сьогодні кількісний склад НПФ за регіонами України та показано динаміку структури інвестованих пенсійних активів. Надано пропозиції та рекомендації для суб'єктів ПНПФ, урахування яких сприятиме кращому інформуванню населення та ефективнішому використанню наявних фінансових інструментів. Зроблено висновок, що система стимулів та заохочень у поєднанні із обґрунтованим механізмом автоматичного зарахування покликані стати міцним фундаментом створення ПНПФ для працівників сфери освіти та науки в Україні.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, система недержавного пенсійного забезпечення, недержавний пенсійний фонд, професійний недержавний пенсійний фонд.

JEL classification: I25, G11, G23.

DOI: 10.32987/2617-8532-2020-1-50-61.

У час стрімких економічних та соціальних змін, які іноді зумовлюють значні потрясіння для великої частини населення України, особливо актуальним стає захист культурного та освітнього потенціалу країни. Безперечно, така категорія економічно активного населення, як працівники сфери освіти та науки, потребують значного піклування з боку держави, адже на них покладена місія розвитку інтелектуального потенціалу нації та створення новітніх розробок у сфері науки. Безумовно, їхня робота забезпечує підвищення загального

рівня ВВП України у довгостроковій перспективі, що також неодмінно позитивно позначається і на економічному зростанні та добробуті всього населення.

Проте занепокоєння викликає той факт, що на сьогодні працівники сфери освіти та науки все ще отримують невеликі заробітні плати порівняно з іншими категоріями працюючих людей в Україні, що у перспективі зумовить низький рівень пенсійних виплат. Як свідчить статистика, дефіцит Пенсійного фонду України з кожним роком зростає, що призводить до все

© Гайдук І. С., 2020

нових непередбачуваних фінансових втрат як для бюджету, так і для самих пенсіонерів – несвоєчасність виплат пенсій та замороження підвищення їхнього розміру. Зважаючи на такі невтішні перспективи для солідарної пенсійної системи, варто використувати усі наявні законодавчі можливості у сфері пенсійного забезпечення, передусім недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ).

До 2017 року науковим працівникам нараховувалися спеціальні пенсії з урахуванням відповідного наукового стажу. Також нарахування на заробітну плату науковців були вищими за інші категорії працівників і склали 4 %. Але в 2017 році із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 № 2148-VIII спеціальні пенсії було скасовано, зокрема, це було рекомендацією міжнародних організацій. Разом з цим залишається актуальним пошук механізмів підвищення пенсійного забезпечення працівників сфери освіти та науки. Ця проблема може бути розв'язана через запровадження схем НПЗ. Зокрема, ді-

євим механізмом пенсійного забезпечення для працівників сфери освіти та науки може стати створення професійного недержавного пенсійного фонду в масштабі всієї країни.

Окремі аспекти законодавчого регулювання системи НПЗ, механізм функціонування НПФ та складові їхнього розвитку в Україні розглядали у своїх працях: С. Л. Лондар [1], Л. П. Лондар [2], Г. М. Терещенко [3], Н. А. Цікановська [4], В. В. Корнєєв [5], К. П. Черненко [6] та ін. Втім актуальність питання наукового підґрунтя розбудови системи НПЗ лише посилюється.

Мета статті полягає в обґрунтуванні можливостей створення ПНПФ для працівників сфери освіти і науки та розкритті механізму його функціонування.

Перш ніж безпосередньо перейти до оцінки можливостей залучення працівників сфери освіти і науки до ПНПФ, варто проаналізувати їх кількісний склад (рис. 1).

Відповідно до рис. 1, найбільшою категорією є працівники закладів загальної середньої освіти – 441 000 осіб (53,3 %), ще два доволі великі

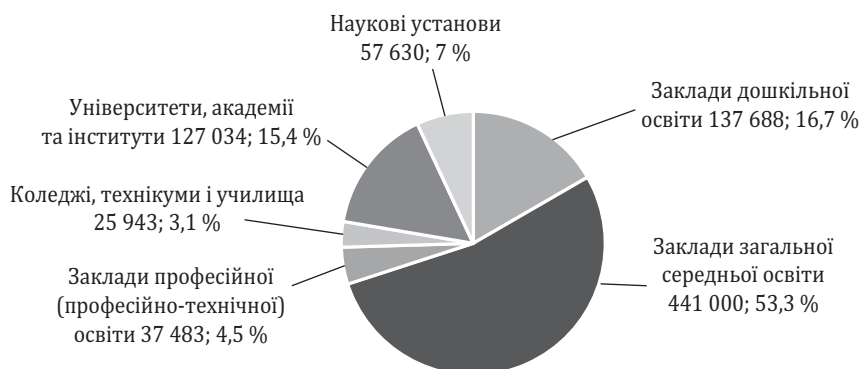


Рис. 1. Загальна кількість педагогічних та науково-педагогічних працівників у розрізі рівнів освіти у 2018/2019 н. р., осіб

Побудовано автором на основі [7, с. 12; 8].

сегменти досліджуваних рівнів освіти становлять працівники закладів дошкільної освіти – 137 688 осіб (16,7 %) та викладацький склад університетів, академій, інститутів – 127 034 особи (15,4 %). Загальна чисельність педагогічних та науково-педагогічних працівників у розрізі рівнів освіти на період 2018/2019 н. р. складала 826 778 осіб. Тобто, потенційно учасників ПНПФ налічується більш ніж 0,5 млн осіб, що в перспективі може стати, з одного боку, потужним джерелом довгострокових інвестицій, а з другого – основою підвищення пенсій для педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Варто також зауважити, що ключовою проблемою на шляху залучення педагогічних та науково-педагогічних працівників до системи НПЗ є досить низький рівень оплати праці (рис. 2).

Виходячи із того, що прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня 2020 року становить 2 102 грн, для педагогічних працівників встановлюються такі розряди за рівнями освіти [9]:

- для керівників закладів вищої освіти – 22–24 (середній посадовий оклад – 8 850 грн);
- для викладачів ЗВО – 15–18 (середній посадовий оклад – 6 085 грн);
- для директорів закладів загальної середньої освіти, професійних (професійно-технічних) училищ, технікумів і коледжів – 14–18 (середній посадовий оклад – 5 917 грн);
- для вчителів, вихователів, вихователів-методистів – 10–14 (середній посадовий оклад – 4 457 грн).

Щодо працівників наукової сфери, то для головного, провідного, старшого наукового співробітника присвоюється розряд в межах 12–21 (середній посадовий оклад – 6 275 грн),

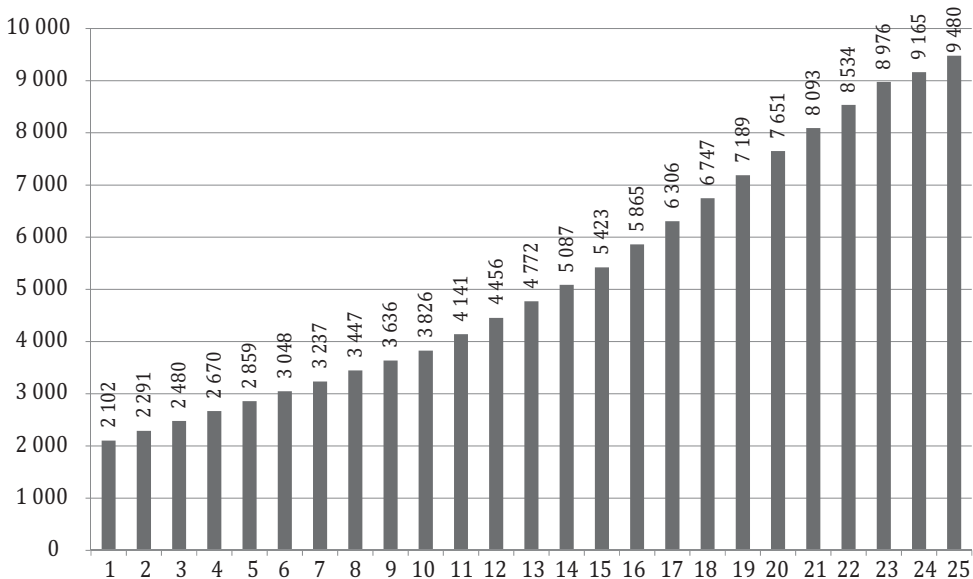


Рис. 2. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетної сфери, оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою (на 2020 рік), грн
Побудовано автором на основі [9].

а для наукових та молодших наукових співробітників – 10–19 (середній посадовий оклад – 5 508 грн).

Диференціація посадових окладів працівників сфери освіти і науки демонструє загалом низький рівень оплати праці, що вкотре підтверджує необхідність створення додаткового джерела доходів при виході на пенсію (див. рис. 2). Такий стан справ вкотре підтверджує актуальність залучення працівників освіти і науки до системи НПЗ з метою забезпечен-

ня підвищення пенсійних виплат у майбутньому.

Правові, економічні та організаційні засади НПЗ в Україні визначаються Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». На рис. 3 представлено головні суб'єкти діяльності НПФ та виконувані ними функції, що дає змогу більш точно зрозуміти роль кожного учасника пенсійного забезпечення, у т. ч. взаємозв'язок між усіма елементами системи.

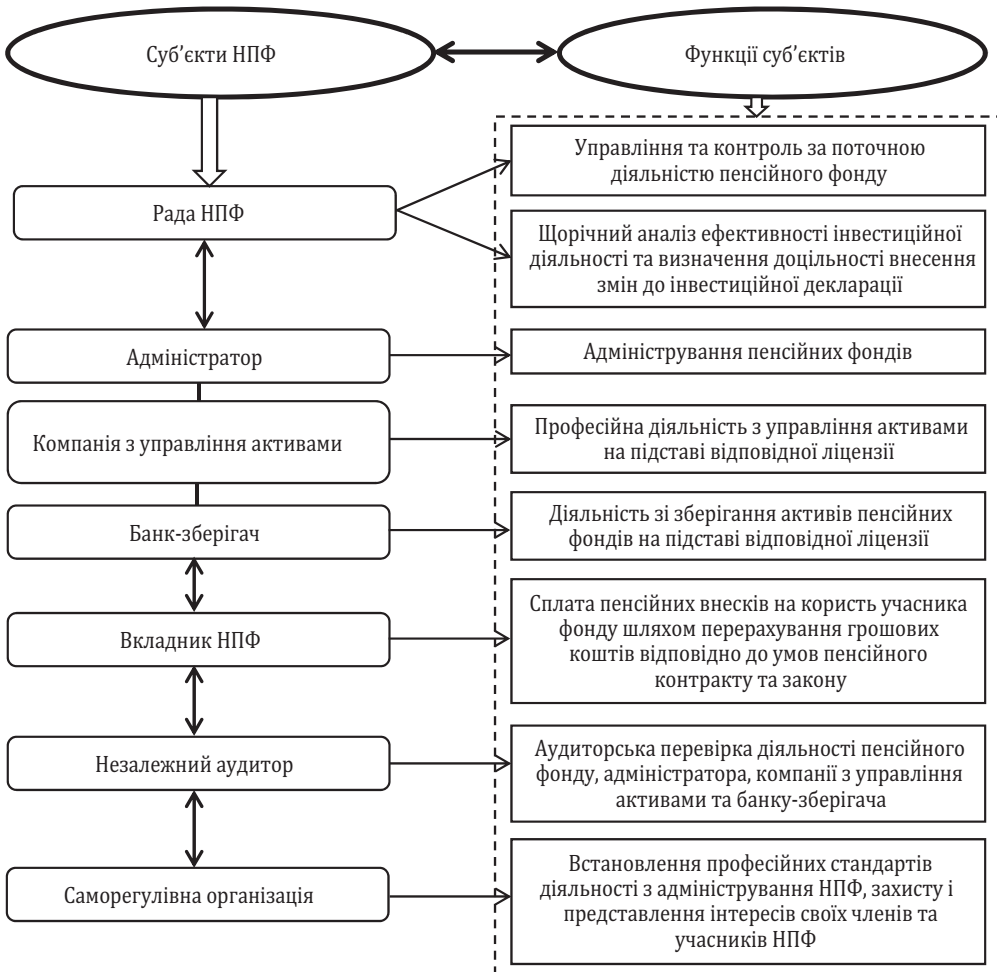


Рис. 3. Головні суб'єкти в діяльності НПФ та виконувані ними функції

Побудовано автором на основі [10].

На жаль, до сьогодні система НПЗ не отримала достатнього розвитку в Україні. Обсяги пенсійних внесків та кількість учасників є незначними. Зокрема, за підсумками III кварталу 2019 р. пенсійні внески в НПФ України становили 2 112,6 млн грн (208,7 млн грн – від фізичних осіб; 0,2 млн грн – від фізичних осіб-підприємців; 1 903,1 млн грн – від юридичних осіб), а за аналогічний період 2018 р. – 1 964,2 млн грн (позитивний приріст – 7 %). Кількість учасників станом на 30.09.2019 – 868,7 тис. осіб (30.09.2018 – 848,8 тис. осіб) [11].

Нерівномірним є і регіональний розподіл НПФ, що є перепорою у залученні більшої кількості учасників до системи НПЗ. Як свідчать підсумкові звіти за III квартал 2019 р., найбільша їх кількість зосереджена в місті Києві (47 НПФ, або 73,4 %), а в Донецькій та Дніпропетровській областях налічується 4 (6,2 %) та 3 (4,7 %) відповідно. Зовсім незначним їх число є в решті областей, що наочно показано на рис. 4. Уперше з початку 2019 р. отримано інформацію про НПФ у Житомирській та Полтавській областях (по одному в кожній),

що свідчить про їх недавнє створення. Однак на решті території України НПФ жодного типу поки що відсутні.

На рис. 5 наведено структуру інвестованих пенсійних активів українських НПФ за 2013 р. – III квартал 2019 р.

В інвестиційному портфелі українських НПФ за досліджувані роки простежуються такі зміни в найбільших статтях активів: частка грошових коштів, розміщених на вкладних (депозитних) рахунках, несуттєво збільшилася на 2,2 % (абсолютний приріст суми – 390 млн грн); частка цінних паперів, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України, зросла на 35 % (на 1 144,6 млн грн); частка облігацій підприємств, емітентами яких є резиденти України, відповідно зменшилася на 23,9 % (-438,1 млн грн); частка акцій українських емітентів теж зменшилася на 11,8 % (-234 млн грн).

Частка таких інструментів, як об'єкти нерухомості, дебіторська заборгованість, акції іноземних емітентів та банківські метали в загальній сукупності знизилася на 2,9 % (із 7,8 % в 2013 р. до 4,9 % в III кв.

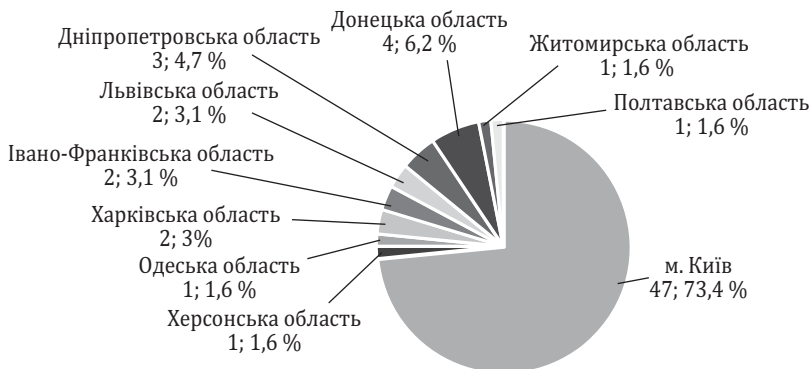


Рис. 4. Кількість НПФ у розрізі регіонів України станом на 30.09.2019, од. Побудовано автором на основі [11].



Рис. 5. Динаміка структури інвестованих пенсійних активів НПФ за 2013 р. – III квартал 2019 р., %

Побудовано автором на основі [12].

2019 р.). Абсолютний позитивний приріст за всіма групами активів склав 888,1 млн грн.

Такі обмеження передбачені жорсткістю умов інвестування НПФ відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», а також зумовлені необхідністю збереження та примноження пенсійних внесків учасників.

Розглянемо комплекс гарантій збереження та примноження пенсійних внесків у ПНПФ для працівників сфери освіти і науки (рис. 6).

Обсяги виплат НПФ в Україні за 2009 р. – III квартал 2019 р. наведено на рис. 7.

За досліджуваний період загальний об'єм пенсійних виплат в НПФ України зріс більше ніж в 10 разів, із 90,1 млн грн в 2009 р. до 912,9 млн грн у III кварталі 2019 р.

Аналізуючи Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», особливу увагу варто звернути на таке положення: якщо бюджетна установа має намір створити влас-

ний НПФ, то він можливий лише корпоративного типу. Також працівники цієї установи можуть здійснювати пенсійні внески до вже створених пенсійних фондів лише за умови, що заснування таких фондів або здійснення пенсійних внесків передбачено рішеннями Кабінету Міністрів України або рішеннями відповідних місцевих рад. Заснування такими бюджетними установами відкритих пенсійних фондів забороняється [10]. Це свідчить про те, що для створення розгалуженої системи НПФ для працівників сфери освіти та науки на рівні держави необхідне прийняття відповідної постанови КМУ або рішення МОН.

Доцільно навести приклад створення ПНПФ в Україні, зокрема корпоративний НПФ Національного банку України (НБУ), що був заснований у 2006 році на підставі Постанови правління Національного банку України від 06.05.2006 № 175 «Про утворення недержавного пенсійного фонду Національного банку

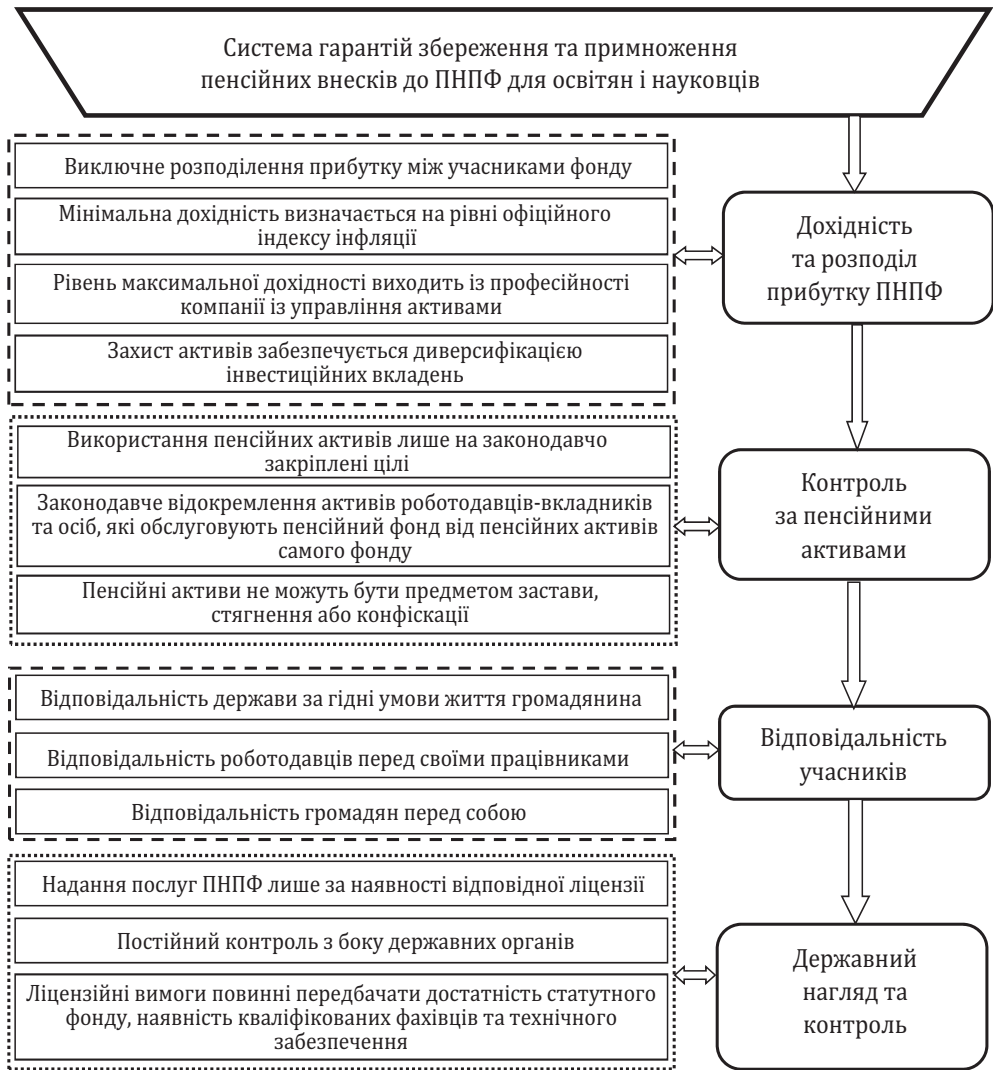


Рис. 6. Система гарантій збереження і примноження пенсійних внесків до ПНПФ для працівників сфери освіти та науки

Побудовано автором на основі [13].

України». Адміністрування, управління та зберігання активів фонду здійснюється самостійно НБУ, а саме його структурним підрозділом – Дирекцією з управління діяльністю корпоративного недержавного пенсійного фонду Національного банку України. Отже, кожен працівник НБУ має право стати учасником фонду

та відкрити персональний рахунок з метою перерахування щомісячних пенсійних внесків [14].

Цей фонд став для співробітників НБУ та його філій по всій Україні джерелом майбутніх додаткових фінансових надходжень при виході на пенсію. Вважаємо за доцільне розвинути створення ПНПФ, зокрема для

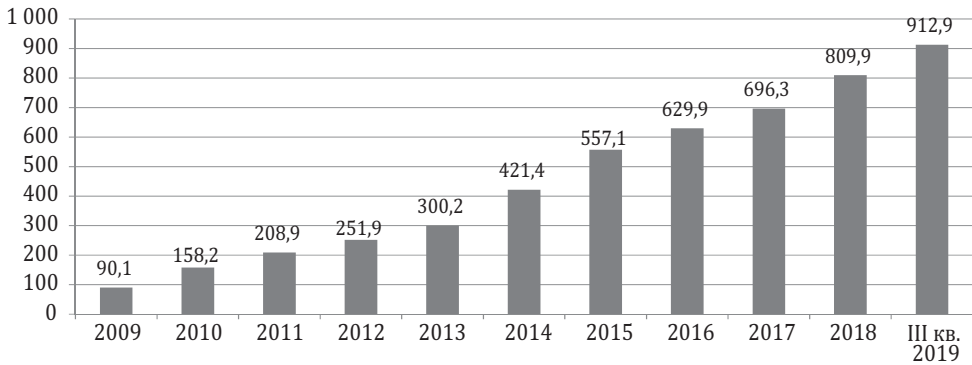


Рис. 7. Динаміка пенсійних виплат в НПФ України за 2009 р. – III квартал 2019 р., млн грн

Побудовано автором на основі [12].

освітян та науковців. На рис. 8 представлено механізм функціонування ПНПФ, у ролі засновника якого розглядається МОН, а в якості співзасновника – НАН України.

Вищенаведена схема наочно демонструє, що кожен суб'єкт ПНПФ,

по-перше, органічно пов'язаний із іншими суб'єктами через виконання спільних функцій та обмін оперативною інформацією, по-друге, виконує роль незалежного цілісного сегменту, без наявності якого робота пенсійного фонду просто

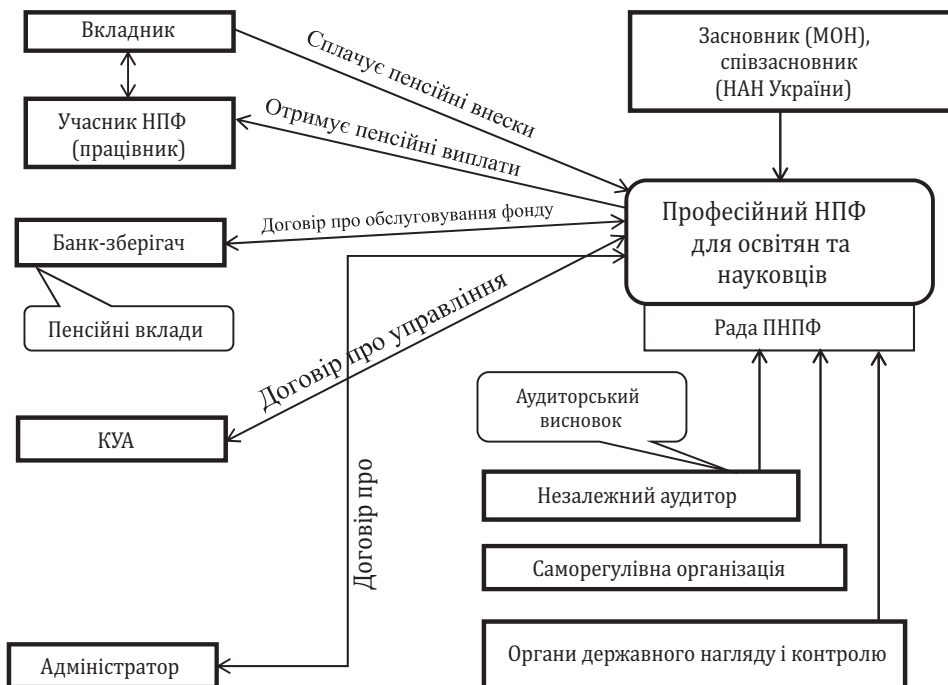


Рис. 8. Механізм функціонування ПНПФ для освітян і науковців в Україні

Побудовано автором.

неможлива. Особливе місце у цьому процесі відводиться регулюючим та контролюючим органам (незалежному аудиторю, саморегульній організації та вищим органам державного нагляду і контролю), без активної участі яких, як свідчить практика, страждатиме елемент інформативності, своєчасності подання звітності та добросовісного виконання законодавства України під час обслуговування фонду.

Для більш точного розуміння переваг участі в ПНПФ для працівників сфери освіти та науки пропонується апробувати такі нововведення, які вже успішно впроваджені у багатьох зарубіжних країнах:

1) працівникам, які вступили в ПНПФ, надається право на дострокове зняття коштів із особових рахунків лише в разі серйозної хвороби або фінансової неспроможності в майбутньому;

2) автоматичне зарахування усіх працівників установи із подальшим правом відмови від участі через 1 рік членства у ПНПФ;

3) працівники набувають беззаперечного права власності на внески, які нараховуються роботодавцями лише через 3–4 роки;

4) після 1-го року членства у ПНПФ автоматично зараховані працівники мають змогу отримати «канікули щодо сплати внеску» до 3 років;

5) для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, застосовується пільга у вигляді співфінансування від держави (кошти надходять автоматично в НПФ);

6) для конкретного працівника можливе здійснення дострокового вилучення частини або всієї суми

заощадження в тому випадку, якщо особа-учасник купує свій перший будинок, назавжди переїжджає за кордон або серйозно хвора.

Цілком імовірно, що деякі нововведення носитимуть характер надмірної обтяжливості для більшості працівників науково-освітньої сфери, зважаючи на реальну економічну ситуацію із низьким рівнем зарплат та витрачанням значної суми зароблених коштів на поточні особисті потреби і потреби сім'ї.

Для вирішення проблеми наповнення ПНПФ внесками пропонується диференціація пенсійних схем у залежності від мінімального та середнього доходу працівників. Адже для того, щоб реально залучити якомога більше зацікавлених людей до фонду, організаторам та засновникам варто справедливо враховувати фінансові можливості всіх верств населення, пропонуючи такі види пенсійних продуктів, вартість яких становитиме прийнятне навантаження для сплати внесків з боку учасників у будь-якому віці під час трудової діяльності.

Підсумовуючи вищевикладене, сформулюємо наступні пропозиції та рекомендації:

1) для працівників сфери освіти та науки, які мають намір вступити до ПНПФ, доцільно розробити перелік економічно обґрунтованих заохочуючих стимулів;

2) апробація механізму автоматичного зарахування має здійснюватися на основі найуспішнішого міжнародного досвіду, враховуючи реалії української економіки та менталітету;

3) дострокове вилучення частини або всієї суми заощадження можливе лише в тому випадку, якщо особа-

учасник купує свій перший будинок, назавжди переїжджає за кордон або серйозно хвора;

4) головним пріоритетом для ПНПФ повинно бути збереження та примноження активів учасників фонду, не ігноруючи при цьому за уваження і рекомендації контролюючих органів;

5) проведення на загальнонаціональному рівні інформаційної кампанії із підвищення фінансової грамотності населення щодо пенсійного забезпечення;

6) пошук нових фінансових інструментів (наприклад, індексовані на рівень інфляції та вкладені в освітні і соціальні проекти облігації), які б демонстрували ефективність участі громадян України в НПЗ в довгостроковій перспективі.

Насамкінець зазначимо, що за умови хронічного дефіциту Пенсійного фонду України, солідарна система пенсійного забезпечення на сьогодні вважається недостатнім

рівнем соціального захисту пенсіонерів. Демографічні тенденції на користь зростання кількості людей похилого віку в протизагони не стрімкому росту економічно активного населення ще вагомніше це підтверджують. За таких обставин втілення в життя ідеї створення професійного недержавного пенсійного фонду для працівників сфери освіти і науки, маючи за зразок роботу уже існуючих фондів в системі НПЗ, дасть можливість забезпечити додаткове джерело доходу після виходу на пенсію цій категорії соціально важливого українського народу. Тому система стимулів та заохочень у поєднанні із обґрунтованим механізмом автоматичного зарахування повинні стати драйвером успішного залучення громадян в масштабі всієї країни. Адже, як свідчить світовий досвід, лише за умови злагодженої роботи усіх суб'єктів системи НПЗ можливий її вихід на якісно новий рівень свого розвитку.

Список використаних джерел

1. Лондар С. Л., Лондар Л. П. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Фінанси України*. 2011. № 9. С. 45–58.
2. Лондар Л. П. Шляхи трансформації державної політики з недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2010. № 2. С. 97–106.
3. Терещенко Г. М. Становлення та розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Наукові праці НДФІ*. 2009. № 1 (46). С. 51–59.
4. Цікановська Н. А. Особливості функціонування недержавних пенсійних фондів в Україні. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2014. Вип. 2. С. 188–197. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd_2014_2_24.
5. Корнєєв В. В. Особливості та етапи розвитку недержавних пенсійних фондів на ринку фінансових послуг України. *Ефективна економіка*. 2012. № 4. URL: <http://www.econotnu.nauka.com.ua/?op=1&z=2078>.
6. Черненко К. П. Проблеми та перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка та держава*. 2015. № 10. С. 45–48.
7. Освіта в Україні: базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р. Київ, 2018. 210 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2019/07/OSVITA-V-UKRAYINI_2018-r.pdf.

8. Державна служба статистики України : офіц. вебсайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

9. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#n79>.

10. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.

11. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.09.2019. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_III_kv%202019.pdf.

12. Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (НАЦКОМФІНПОСЛУГ). URL: <https://www.nfp.gov.ua>.

13. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні: оцінка та рекомендації. URL: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/07/Voluntary_Private_Pensions_in_Ukraine-Assessment_jul2019_ua.pdf.

14. Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України : офіц. вебсайт. URL: <https://knpf.bank.gov.ua>.

Ivan Gaiduk

SSI «Institute of Educational Analytics», Kyiv, Ukraine, gaiduk94ivan@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3144-1469>

PROSPECTS OF ESTABLISHING A PROFESSIONAL NON-STATE PENSION FUND FOR EDUCATION AND SCIENCE WORKERS IN UKRAINE

Abstract. *The article systematizes the list of guarantees for preserving and increasing pension contributions to the professional non-state pension fund (PNPF) for education and science workers. The author conducted an analysis of the total number of pedagogical and academic staff in terms of educational levels in Ukraine. The list of the main subjects in the activity of the NPF is summarized and the functions performed by them are systematized. The author schematically constructs a mechanism for the functioning of the PNPF, based on a clear hierarchy of participation of each subject, depending on his role. Incentive measures and advantages of potential participation in the PNPF are proposed, due to the implementation of which a significant increase in the number of stakeholders will become possible. The current quantitative composition of NPFs in the regions of Ukraine is analyzed and the dynamics of the structure of invested pension assets over a number of years is shown. Proposals and recommendations are provided for PNPF's subjects, which will contribute to better informing the population and more efficient use of available financial instruments. The purpose of the article is to substantiate the possibilities of creating a professional NPF for education and science workers and to discover the mechanism of its functioning. Given the chronic deficit of the Pension Fund of Ukraine, the solidarity pension system is currently considered to be insufficient in social protection for pensioners. Demographic trends show an increase in the number of elderly people, as opposed to the slow growth of the economically active population, confirm this even more. In such circumstances, the idea of creating a professional non-governmental pension fund for education and science workers, taking into*

account the work of existing funds in the non-state pension insurance system, would make it possible to provide an additional source of income after the retirement of this category of socially important Ukrainian citizens. Therefore, a system of incentives, combined with a valid automatic enrollment mechanism, should become the driver of successful nationwide citizen engagement. According to the world experience, the new development level of the non-state pension insurance system can be reached only with the coordinated work of all its subjects.

Keywords: pension provision, non-state pension system, non-state pension fund, professional non-state pension fund.

References

1. Londar, S. L., Londar, L. P. (2011). *Perspectives for the development of non-state pension insurance in Ukraine*. *Finansy Ukrainy*, 9, 45–58 [in Ukrainian].
2. Londar, L. P. (2010). *Ways of transforming public policy on non-state pension provision in Ukraine*. *Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo*, 2, 97–106 [in Ukrainian].
3. Tereshchenko, H. M. (2009). *Formation and development of the non-state pension system in Ukraine*. *Naukovi pratsi NDFI*, 1 (46), 51–59 [in Ukrainian].
4. Tsikanovska, N. A. (2014). *Features of functioning of non-state pension funds in Ukraine*. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*, 2, 188–197. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd_2014_2_24 [in Ukrainian].
5. Korneev, V. V. (2012). *Features and stages of development of non-state pension funds in the financial services market of Ukraine*. *Efektivna ekonomika*, 4. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2078> [in Ukrainian].
6. Chernenok, K. P. (2015). *Problems and prospects of development of non-state pension insurance in Ukraine*. *Ekonomika ta derzhava*, 10, 45–48 [in Ukrainian].
7. Education in Ukraine: basic indicators (2018). Information and statistical bulletin of the results of activity the branch of education in 2017/2018. Kyiv, 210. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2019/07/OSVITA-V-UKRAYINI_2018-r.pdf [in Ukrainian].
8. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
9. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2002). *On the compensation of workers on the basis of the Uniform tariff grid of categories and pay coefficients of employees of institutions, establishments and organizations in individual budget sectors* (Decree No. 1298, August 30). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#n79> [in Ukrainian].
10. Verkhovna Rada of Ukraine. (2003). *On non-state pension insurance* (Act No. 1057-IV, June 09). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15> [in Ukrainian].
11. *Results of the development of the non-state pension system as of 30.09.2019* (2019). Retrieved from https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_III_kv%202019.pdf [in Ukrainian].
12. National Commission for the State Regulation of Financial Services Markets. (n. d.). Retrieved from <https://www.nfp.gov.ua> [in Ukrainian].
13. Non-state pension insurance in Ukraine: assessment and recommendations. (n. d.). Retrieved from http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/07/Voluntary_Private_Pensions_in_Ukraine-Assessment_jul2019_ua.pdf [in Ukrainian].
14. Corporate non-state pension fund of the National Bank of Ukraine. (n. d.). Retrieved from <https://knpf.bank.gov.ua> [in Ukrainian].