УДК 349.3
DOI https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i5.934

М. М. Пархоменко
orcid.org/0000-0001-6993-6534
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри історії та права
Державного вищого навчального закладу
«Донецький національний технічний університет»

Л. М. Моісєєнко
orcid.org/0000-0001-6581-6789
кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри історії та права
Державного вищого навчального закладу
«Донецький національний технічний університет»

СУЧАСНИЙ СТАН ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Сьогодні значення пенсійної системи в громадському суспільстві постійно підвищується, від неї залежить рівень соціального, економічного життя громадян певних країн. Для того щоб оцінити реальний стан пенсійної системи України та шляхи розвитку її у майбутньому, доцільно розглянути її не тільки з правових, економічних показників, а комплексний аналіз доповнити демографічними та гендерними показниками. Проте сучасний стан системи пенсійного забезпечення свідчить про необхідність її суттєвого вдосконалення. Дослідження усіх вищезазначених показників пенсійної системи України дозволить у майбутньому створити оптимальну пенсійну систему в Україні.

Більшість людей майже в усіх частинах сучасного світу це люди похилого віку. Жінок похилого віку за кількістю більше, ніж чоловіків, і вони мають різні проблеми гендерного характеру в усіх сферах життя, включаючи працю та пенсійне забезпечення. Актуальність цих досліджень зумовлена широко поширеною фемінізацією бідності серед осіб похилого віку, що призводить до розвитку дискусій про вікові групи та необхідність реформи пенсійної системи для забезпечення гендерної нейтральності.

Сьогодні в нашій країні дослідження гендерних розбіжностей серед людей похилого віку мають особливу актуальність, оскільки країна зараз переживає демографічну кризу, що прискорило старіння населення України. Хоча проблема соціально-демографічного формування політики в контексті старіння населення та пенсійної реформи в суспільстві на слуху, гендерні аспекти цих питань залишаються без уваги, недосліджені і вимагають більш глибокого аналізу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі питання комплексного дослідження пенсійної системи були висвітлені такими науковцями, як Т.О. Дідковська, Л.М. Князькова, М.М. Клемпарський, А.С. Колотік, А.В. Скоробагатько, М.Д. Ждан, Р.П. Луцький, В.О. Швець. Також потрібно враховувати у дослідженні наукові публікації офіційного вебсайту Пенсійного фонду України.

Формулювання завдання дослідження. Мета статті полягає у дослідженні правових, економічних, соціальних, демографічних, гендерних ознак пенсійної системи України, які дозволять у майбутньому створити оптимальну пенсійну систему в Україні.

Виклад основного матеріалу. Експерти Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ вказують, що середній показник тривалості життя після досягнення пенсійного віку становить 23,1 року для жінок і лише 14,2 року у чоловіків. За даними Всеукраїнського перепису населення 2001 року у старших вікових групах кількість самотніх жінок переважає кількість одиноких чоловіків в Україні. Одиноких чоловіків у віці 65 років було 322,9 тис., самотніх жінок – 1 635,1 тис. 70 років і старше, 229,5 тис. одиноких чоловіків і 1 279,9 самотніх жінок. Таким чином, кількість самотніх жінок у віці старше 65 років перевищила кількість респондентів у чоловічої статі у 5,1 раза, а у віковій групі старше 70 років – у 5,6 раза.

До 2018 року Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» встановлював різний пенсійний вік для чоловіків і жінок – це 60 і 55 років, а розмір пенсій визначався дифіренційно від тривалості страхового стажу та самого розміру заробітної плати [1]: Цим законом обмежувалась тривалість як трудового, так і страхового стажу жінок. З 2018 року встановлено однаковий пенсійний вік для чоловіків і жінок.

Починаючи з 1 січня 2018 року право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років мають особи за наявності страхового стажу:

© М. М. Пархоменко, Л. М. Моісєєнко, 2021

з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року – не менше 25 років;

з 1 січня 2019 року по 31 грудня 2019 року – не менше 26 років;

з 1 січня 2020 року по 31 грудня 2020 року – не менше 27 років;

з 1 січня 2021 року по 31 грудня 2021 року – не менше 28 років;

з 1 січня 2022 року по 31 грудня 2022 року – не менше 29 років;

з 1 січня 2023 року по 31 грудня 2023 року – не менше 30 років;

з 1 січня 2024 року по 31 грудня 2024 року – не менше 31 року;

з 1 січня 2025 року по 31 грудня 2025 року – не менше 32 років;

з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2026 року – не менше 33 років;

з 1 січня 2027 року по 31 грудня 2027 року – не менше 34 років;

починаючи з 1 січня 2028 року – не менше 35 років [1]:

У Швеції з 1999 року відбувся перехід до нової пенсійної системи, яка сформована з трьох елементів: умовно накопичувальні (страхові), накопичувальні та гарантовані (соціальні) пенсії. Пенсії нараховуються на підставі актуарних розрахунків, які не враховують різницю в тривалості життя жінок та чоловіків. В цій країні також встановлено однаковий вік 65 років для чоловіків та жінок, відмінністю від пенсійної системи України є можливість дострокового виходу на пенсію при досягненні 60 років, і як новела – перенесення виходу на пенсію після досягнення 70 років.

Концепція пенсійної системи Швеції розкрита одним з її авторів Е. Палмер [2]:

– справедливість по відношенню до окремих людей, які мають різну історію внесків в пенсійний фонд. Особи, які сплачували внески в однаковому розмірі і при цьому вийшли на пенсію, в один період та за однаковими обставинами отримують пенсію в однаковому розмірі. У цьому разі розмір пенсії горизонтально зв'язаний з розміром сплачених внесків;

– прозорість перерозподілу. У Швеції це досягається тим, що перерозподіл фінансується за рахунок загальнобюджетних коштів, а не за рахунок внесків громадян;

– фінансова стійкість в умовах демографічних та економічних змін. Фінансова стійкість – це здатність виконувати обов'язки без збільшення суми внесків;

– громадяни Швеції передають свої пенсійні накопичення під керівництво приватних фінансових установ.

Контролюючим органом у Швеції є Міністерства фінансів, яке проводить перевірку діяльності фондів та звітує про це перед Парламентом країни. Сьогодні в Швеції біля 500 пенсійних фондів і це ускладнює для громадян вибір конкретного фонду. Наявність перевірок цих фондів є дуже актуальним явищем у цій країні [3]. До 2002 року в Німеччині існувала розподільна система, в основі якої була солідарність внесків [4]. Необхідність пенсійної реформи була визначена такою метою: поступове збільшення розміру пенсій у майбутньому без підвищення розміру внесків та збільшення пенсійного віку. В Німеччині визначено пенсійний вік 65 років як для жінок, так і для чоловіків. Розмір пенсійних внесків складає 19,5%, він сплачується роботодавцем і працівником порівну – по 9,75% кожен. Внески порівну сплачують і роботодавці, і самі працівники – всього внесок 19,5.

Всі ці зміни в країнах ЄС відбулись з урахуванням висновків експертів ООН, які вважають, що встановлення різного пенсійного віку є дискримінацією жінок, їх рівень життя напряму залежить від тривалості трудового стажу [5]. В Україні ця концепція і сьогодні не діє, на підприємствах передусім на пенсію відправляють жінок, які досягли пенсійного віку. В національному законодавстві нашої країні існують обмеження для певних категорій працівників щодо можливості працевлаштування у пенсійному віці. Якщо чоловіки – державні службовці ще мають можливість працевлаштуватися, то жінки – державні службовці взагалі позбавлені цієї можливості, вони вимушені виходити на пенсію і займатися домогосподарством [6].

Пенсійна реформа 2018 року в Україні не усунула гендерні властивості:

1. Право на отримання пенсії – досягнення 60 років, що є об'єктивним, оскільки тривалість життя жінок в Україні є довшою.

2. Можливість дострокового виходу на пенсію. Сьогодні законодавство передбачає список пільгових пенсій, тобто можливість виходу на пенсію в більш ранньому віці. Два мільйони сучасних пенсіонерів України вийшли на пенсію в середньому на 5–20 років раніше загальновстановленого пенсійного віку, список професій, які дають цю можливість, за останні роки поширився [7]. Але ця можливість і сьогодні здебільшого не доступна для жінок, оскільки переважно чоловіки працюють на шкідливих виробництвах та виробництвах з важкими умовами праці.

3. Відсутність пропорційності розміру пенсій у чоловіків та жінок. В Україні існує солідарна пенсійна система. Під час визначення розміру враховується трудовий стаж, заробіток, коефіцієнт заробітку та середня заробітна плата в Україні за рік, що передує року звернення за призначенням пенсії. Жінки з об'єктивних обставин мають менший заробіток і тривалість страхового стажу, тому середній розмір їх пенсії буде порядком

меншим, ніж середній розмір пенсії чоловіків за інших рівних умов.

Судова практика також, на жаль, підтверджує присутність проблем у сфері соціального забезпечення громадян та їх гендерної рівності. На жаль, у Єдиному державному реєстрі судових рішень є мало інформації про притягнення до юридичної відповідальності за порушення законодавства у цій сфері. Типовим прикладом наявної проблеми в цій галузі є рішення Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, справа № 360/3611/20 за позовом ОСОБИ_1 до Управління Пенсійного фонду України в Попаснянському районі Луганської області про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити певні дії. Суть справи складається в тому, що ОСОБА_1 в 2020 році подала заяву до Пенсійного фонду України в Попаснянському районі Луганської області про призначення пенсії на пільгових умовах згідно зі списком № 2 згідно з Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». На момент звернення до Пенсійного фонду позивачці виповнилось 50 років. Позивачка має страховий стаж роботи 31 рік 3 місяці 3 дні, у тому числі на пільгових умовах за списком № 2 20 років 11 місяців 23 дні. Відповідач не зарахував до страхового стажу період з 19 березня 1994 року по 31 травня 1994 року тому, що в трудовій книжці не зазначені відомості наказу про прийом на роботу. Позивач вважає незаконним рішення відповідача від 17 серпня 2020 року та в позові просить задовольнити свої позовні вимоги.

Позивачка пояснює, що починаючи з 23 січня 2020 року в Україні діють одразу два закони, які регулюють правила призначення пенсій за списком № 2, а саме: пункт «б» статті 13 Закону України від 05 листопада 1991 року № 1788-XI1 «Про пенсійне забезпечення» в редакції, чинній до внесення змін Законом України від 02 березня 2015 року № 213-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення», а також пункт 2 частини другої статті 114 Закону України від 09 липня 2003 року № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в редакції Закону України від 03 жовтня 2017 року № 2148-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій». Аналізуючи усе вищезазначене, позивачка має думку щодо незаконності рішення та необхідності скасування оскаржуваного рішення і просить задовольнити її позовні вимоги.

На думку відповідача, зміна норм загальнообов'язкового пенсійного страхування відбувається винятково шляхом внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Посилаючись на вимоги статті 5 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відповідач зауважує, що саме цим законом регулюються відносини, що виникають серед суб'єктів у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Норми інших нормативно-правових актів розповсюджуються на ці відносини винятково у випадках, передбачених цим Законом, або в частині, яка не суперечить цьому Закону. Розглянувши матеріали справи та надані докази, Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду зробив такі висновки [8].

Висновок суду. В судовій практиці існують 2 рішення Конституційного Суду щодо спорів з приводу реалізації публічної політики у сферах праці, зайнятості населення та соціального захисту громадян. Перше Рішення Конституційного Суду по справі N 1-р/2020 від 23 січня 2020 року. В ньому зазначені висновки перевірки Конституційного Суду Закону України № 213-VIII на відповідність нормам закону Конституції України. Суд визнав такими, що не відповідають Конституції України, статтю 13, частину другу статті 14, пункти «б» – «г» статті 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року N 1788-XII зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 02 березня 2015 року № 213-VIII. Тому норма права, яка визнана Конституційним Судом України не конституційною, не повинна застосовуватись як норма прямої дії, а суд повинен застосовувати норми Конституції України як норми прямої дії [9].

Згідно з другим рішенням Конституційного Суду України № 3-рп/2012 від 25 січня 2012 року «Основними завданнями соціальної держави є створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини, сприяння самостійності і відповідальності кожної особи за свої дії, надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї». Статтею 46 Конституції України наголошується, що громадяни мають право на соціальний захист. Конституційний Суд України пунктом 5 рішення № 8-рп/2005 від 11.10.2005 звернув увагу, що право на пенсійне забезпечення є частиною конституційного права на соціальний захист. Згідно зі статтею 92 Конституції України основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення розкриті виключно законами України. Закону України від 05.11.1991 № 1788-XII «Про пенсійне забезпечення» (далі – Закон № 1788-XII) відповідно до Конституції України гарантує всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів

споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій. Стаття 13 пунктом «б» Закону № 1788-XII в редакції, чинній до внесення змін Законом України від 02 березня 2015 року № 213-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» (далі – Закон № 213-VIII), роз'яснює, що на пільгових умовах мають право на пенсію за віком, незалежно від місця останньої роботи: працівники, зайняті повний робочий день на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці, – за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що затверджений Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць: чоловіки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах; жінки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах. Таким чином, проаналізувавши вищезазначені норми, можна зазначити, що пенсія за віком на пільгових умовах – це спеціальний вид пенсії, яка призначається конкретній особі за наявності страхового стажу, пов'язана з працею особи в особливих умовах, конкретно визначений період, призначення якої має здійснюватися при досягненні нижчого пенсійного віку [10].

Тому Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду вирішив задовольнити позов ОСОБИ_1 до Управління Пенсійного фонду України в Попаснянському районі Луганської області та скасувати рішення Управління Пенсійного фонду України в Попаснянському районі Луганської «Про відмову в призначенні пенсії на пільгових умовах за віком згідно з пунктом 2 частини другої статті 114 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Висновки. Пенсійний фонд України, як соціальна інституція нашої держави сьогодні має велике значення. Загальні засади пенсійної системи визначаються в запобіганні бідності серед пенсіонерів, можливості забезпечити достойний рівень життя, який вони мали у період активної праці. Накопичувальна пенсійна система України сприяє ґендерній нерівності в розмірах пенсій чоловіків і жінок. Це відбувається тому, що розмір пенсій залежить від страхових внесків та тривалості їх виплати. Жінки протягом свого трудового стажу мали менший розмір заробітної плати і сплачували страхові внески менший період і тому отримають менший розмір пенсії. З цих обставин бідність самотніх жінок похилого віку буде поширюватися в Україні. Тому обов'язково потрібно продовжувати реформування пенсійної системи, залучати до цього профільні комітети Верховної Ради для того, щоб запровадити другий рівень пенсійної накопичувальної системи, яка дозволить у майбутньому мати достойну європейську пенсію як для чоловіків, так і жінок в Україні. Правовий аналіз рішення Київського Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду дозволить у подальшому приймати законні рішення територіальним органами Пенсійного фонду України, які стосуються призначення пенсії на пільгових умовах, для працівників, зайнятих повний робочий день на роботах із шкідливими і важкими умовами праці.

Література

1. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від Відомості 23 вересня 1999 року № 1105-XIV. Верховної Ради України. 1999. № 46-47. Ст.403.
2. Palmer E. The Swedish pension reform model: framework and issues / E. Palmer. URL: http://www.oecd.org/daf/fin/financial-markets/ 2638200.pdf
3. Швеция: социально-экономическая модель / А. М. Волков. Москва : Мысль. 1991. 188 с.
4. Серебрякова Е. Пенсионные системы России и Германии: сравнительные характеристики накопительного элемента. *Пенсионные фонды и инвестиции.* 2005. № 4 (22). С. 77–80.
5. More and Better Jobs for Women. Geneva, 1996.
6. Куліков Ю. Окремі соціальні аспекти впровадження пенсійної реформи. *Україна: аспекти праці.* 2004. №8. С. 29–31.
7. Макарова О.В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки : монографія. Київ : Ліра, 2004. 328 с.
8. Рішення Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду по справі №360/3611/2021 квітня 2021 року. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/47624705.
9. Рішення Конституційного Суд по справі N 1-р/2020 від 23 січня 2020 року. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/47624705.
10. Рішення Конституційного Суду України № 3-рп/2012 від 25 січня 2012 року. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/47624705.

Анотація

Пархоменко М. М., Моісєєнко Л. М. **Сучасний стан пенсійної системи в Україні.** – Стаття.

У роботі досліджено інститут пенсійного забезпечення населення не тільки з правових, економічних показників, а комплексний аналіз доповнено демографічними та гендерними показниками. Розглянуто фемінізацію бідності серед осіб похилого віку, що призводить до розвитку дискусій про вікові групи та необхідність реформи пенсійної системи для забезпечення гендерної нейтральності. Вказано, що демографічні та гендерні показники пенсійної системи України дозволять у майбутньому створити оптимальну пенсійну систему в Україні. Розглянуто досвід державного управління системою пенсійного забезпечення у Швеції та Германії. В цих країнах встановлено однаковий вік 65 років для чоловіків та жінок. У Швеції з 1999 року відбувся перехід до нової пенсійної системи, яка сформована з трьох елементів: умовно накопичувальні (страхові), накопичувальні та гарантовані (соціальні) пенсії. В Німеччині необхідність пенсійної реформи була визначена такою метою: поступове

збільшення розміру пенсій у майбутньому без підвищення розміру внесків та збільшення пенсійного віку. Розмір пенсійних внесків складає 19,5, він сплачується роботодавцем і працівником порівну – по 9,75% кожен. Внески порівну сплачують і роботодавці, і самі працівники – всього внесок 19,5. Визначено основний зміст пенсійної реформи цих країн: трансформація перерозподільної системи в накопичувальної пенсійну систему. Проаналізовано наявну проблему застосування законодавства, що регулює особливості призначення пенсій в Україні. Типовим прикладом наявної проблеми в цій галузі є рішення Київського Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, справа № 360/3611/20 про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити певні дії. Доведено, що накопичувальна пенсійна система України сприяє ґендерній нерівності в розмірах пенсій чоловіків і жінок. Це відбувається тому, що розмір пенсій залежить від страхових внесків та тривалості їх виплати. Жінки протягом свого трудового стажу мали менший розмір заробітної плати і сплачували страхові внески менший період і тому отримають менший розмір пенсії. Тому бідність самотніх жінок похилого віку буде поширюватися в Україні. Обґрунтована потреба обов'язкового реформування пенсійної системи для того, щоб запровадити другий рівень пенсійної накопичувальної системи, яка дозволить у майбутньому мати достойну європейську пенсію як для чоловіків, так і жінок в Україні.

Ключові слова: страховий стаж, пенсійне забезпечення, пенсійна система, пенсія.

Summary

Parkhomenko M. M, Moiseenko L. M. **The current state of the pension system in Ukraine.** – Article.

The institute of pension provision of the population is investigated not only on legal, economic indicators, but the complex analysis is supplemented by demographic and gender indicators. The feminization of poverty among the elderly is considered, which leads to the development of discussions about age groups and the need to reform the pension system to ensure gender neutrality. It is indicated that demographic and gender indicators of the pension system of Ukraine will allow to create an optimal pension system in Ukraine in the future. The experience of state management of the pension system in Sweden and Germany is considered. These countries have the same age of 65 for men and women. In Sweden, since 1999, there has been a transition to a new pension system, which is formed of three elements: conditional accumulative (insurance), accumulative and guaranteed (social) pensions. In Germany, the need for pension reform was identified as follows: a gradual increase in future pensions without increasing contributions and an increase in the retirement age. The amount of pension contributions is 19.5, it is paid by the employer and the employee equally – 9.75% each. Contributions are paid equally by employers and employees themselves – a total contribution of 19.5. The main content of the pension reform of these countries is determined: the transformation of the redistributive system into a funded pension system. The existing problem of application of the legislation regulating the peculiarities of pensions in Ukraine is analyzed. A typical example of the existing problem in this area is the decision of the Kyiv Supreme Court in the panel of judges. Administrative Court of Cassation, case № 360/3611/20 on the recognition of illegal and revocation of the decision, the obligation to take certain actions. It has been proven that the funded pension system of Ukraine contributes to gender inequality in the amount of pensions for men and women, this is because the amount of pensions depends on insurance premiums and the duration of their payment. Women, during their work experience, had lower salaries and paid insurance premiums for a shorter period and therefore will receive a smaller pension. Therefore, the poverty of single elderly women will spread in Ukraine. There is a need for mandatory reform of the pension system in order to introduce the second level of the pension savings system, which will allow in the future to have a decent European pension for both men and women in Ukraine.

Key words: insurance length of service, pension provision, pension system, pension.