

4. Біженці з України ризикують стати жертвами експлуатації та торговців людьми – ООН URL: <https://ukrainian.voanews.com/a/bizhenci-z-ukrainy-zhertvy-ekspluatacii-poperedzhae-oon/6482979.html>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-271-8-57>

## **ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

**Михайлова І. Ю.**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
виконуючий обов'язки провідного наукового співробітника відділу  
дослідження проблем взаємодії держави і громадянського суспільства  
Київського регіонального центру  
Національної академії правових наук України  
м. Київ, Україна*

Прагнення України стати повноправним членом Європейського Співтовариства вже понад 20 років супроводжується намірами змінити та удосконалити національне законодавство задля приведення його до норм та стандартів ЄС, в тому числі в галузі пенсійного забезпечення, що в подальшому повинно сприяти підвищенню рівня матеріального добробуту пенсіонерів.

Зокрема, ще 14 вересня 2000 року Указом Президента України № 1072 було схвалено програму інтеграції України до Європейського Союзу [1], в якій визначалися основи нового вітчизняного пенсійного законодавства відповідно до європейських стандартів. Як підготовчий етап, до короткострокових пріоритетів (2000–2001 роки) було віднесено розробку та прийняття нормативно-правової бази для вдосконалення вже існуючої солідарної системи та запровадження накопичувальної й добровільної пенсійних систем, а до середньострокових (2002–2003 роки) та довгострокових (2004–2007 роки) пріоритетів було віднесено власне вже фактичне запровадження та функціонування накопичувальної пенсійної системи та системи недержавного пенсійного страхування.

Отож, передбачалось реформування однорівневої системи пенсійного забезпечення і запровадження змішаної трирівневої, яка повинна була розпочати своє повноцінне функціонування до 2007 року включно. Не зважаючи на те, що змішана пенсійна система запрацювала з 1 січня 2004 року, накопичувальний рівень досі не запроваджений і домінуючою залишається солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. З огляду на це, розміри пенсій українців дуже

низькі і наразі не відповідають європейським стандартам та не можуть забезпечити навіть середній рівень життя, тому запровадження накопичувального рівня є неминучою необхідністю для України для збільшення сукупного коефіцієнта заміщення заробітної плати пенсією як головного індикатора достатності пенсійних виплат та ефективності функціонування пенсійної системи, адже мільйони людей похилого віку в Україні наразі отримують пенсії нижче реальної вартості життя і ця тенденція посилюється. Так, за даними Пенсійного фонду України середній розмір пенсії станом на 01 жовтня 2022 року становить 4 539,36 грн., а мінімальний – 2027 грн. [2].

Очевидно, що необхідно зменшувати навантаження на бюджетні ресурси Пенсійного фонду України, тому важливо оптимізувати витрати усіх рівнів вітчизняної пенсійної системи шляхом запровадження другого рівня для формування обов'язкових особистих пенсійних накопичень, але наразі у зв'язку з повномасштабним вторгненням російської федерації та воєнними діями на території України, це зробити вкрай важко і практично неможливо, тому запровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення попередньо прогнозується лише після завершення війни.

Ще однією проблемою реформування пенсійної системи України в умовах євроінтеграції є забезпечення гендерної рівності чоловіків та жінок пенсійного віку. В цьому аспекті важливе значення відіграє підписання 21 березня 2014 року Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, яка вступила в силу 1 вересня 2017 року [3]. Ця Угода зобов'язує Уряд України покращити якість людського життя, посилити рівень соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності, скоротити бідність та посилити соціальну єдність тощо. Таким чином, Україна взяла на себе відповідальність забезпечити поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди. Так, Україні, враховуючи положення Директиви 79/7/ЄЕС про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення від 19 грудня 1978 р. [4], яка належить до низки Директив ЄС, положення яких потребують першочергового впровадження в українське законодавство, необхідно забезпечити принцип рівності чоловіків і жінок, які мають право на пенсію.

Чинне пенсійне законодавство хоча й спрямоване на забезпечення рівних умов для жінок і чоловіків в частині призначення пенсій та їх виплати, але окремі його положення залишаються дискримінаційними. До прикладу, пенсійна реформа, яка відбулась в 2011 році запровадила поступове (щопівроку), підвищення пенсійного віку жінок з 55 років

до 60 років, для того, щоб зрівняти з пенсійним віком чоловіків, а починаючи з 1 жовтня 2017 року запроваджено гнучкий «коридор» виходу на пенсію (60, 63, 65 років) для усіх осіб пенсійного віку незалежно від статі. Але, не дивлячись на це, умови виходу на пенсію різняться за гендерною ознакою, зокрема страховий стаж необхідний для призначення мінімальної пенсії за віком для чоловіків становить на 5 років більше, ніж для жінок.

На думку М. І. Боднарук, А. В. Бурки, установлення єдиного порогу пенсійного віку та необхідного страхового стажу для жінок і чоловіків важливе для забезпечення реальної гендерної рівності у трудових і пенсійних правах [5, с. 435]. В той же час, автори звертають увагу на те, що усунення різниці в пенсійному віці чоловіків і жінок може і не привести до очікуваних результатів, якщо не усунути чинники гендерного дисбалансу, що притаманні сфері зайнятості [5, с. 437].

На наш погляд, оскільки розмір пенсії залежить від заробітку під час офіційної зайнятості особи, де зберігається гендерна нерівність, жінки на пенсії отримуватимуть значно нижчі за розміром пенсійні виплати, не дивлячись на те, що пенсійний вік наразі однаковий і для жінок, і для чоловіків. Зокрема, в Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року звертається увага на те, що про нерівні економічні можливості жінок і чоловіків свідчать низька економічна активність жінок, розрив в оплаті праці жінок і чоловіків (середня оплата праці чоловіків на 20,4% перевищує оплату праці жінок), що спричинено вертикальною та горизонтальною сегрегацією на ринку праці [6].

Отже, вітчизняна пенсійна система, не відповідає повною мірою сучасним вимогам українського суспільства та європейським стандартам в галузі пенсійного забезпечення, тому потребує радикальних реформ стосовно удосконалення чинного законодавства в напрямках запровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування та підвищення матеріального рівня пенсіонерів, а також впровадження заходів спрямованих на забезпечення принципу рівності чоловіків та жінок пенсійного віку щодо рівних умов призначення та виплати їм пенсій.

### Література:

1. Про Програму інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 14.09.2000 р. № 1072/2000. *Офіційний Вісник України*. 2000.

2. Середній розмір призначеної пенсійної виплати та питому вагу пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності станом на 01.10.2022 року URL: <https://www.pfu.gov.ua/2154348-serednij-rozmir-pryznachenoyi-pensijnoyi-vyplaty-ta-pytomu-vagu-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-u-zagalnij-yih-chyselnosti-standom-na-01-10-2022-roku>.

3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. том 1. стор. 83.

4. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>.

5. Боднарук М. І., Бурка А. В. Запобігання та протидія дискримінації в пенсійній системі України. *Modern researches: progress of the legislation of Ukraine and experience of the European Union* : Collective monograph. Riga : Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2020. Р. 1. Р. 426-441.

6. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: розпорядження КМУ від 12.08.2022 р. № 752-р *Офіційний вісник України*. 2022. № 70. Стр. 96. Стаття 4248.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-271-8-58>

## ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

**Мігрін Б. О.**

*курсант II курсу Навчально-наукового інституту права та ПФПНП  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

*Науковий керівник: Максимова М. К.*

*викладач кафедри адміністративного права,  
процесу та адміністративної діяльності*

*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ  
м. Дніпро, Україна*

В сучасному світі, ми можемо спостерігати, що для більш ефективного та правового забезпечення виконання повноважень та завдань, що були наданні публічній адміністрації була створена система принципів та настав, згідно з якими органи публічної адміністрації мають здійснювати свою діяльність, а саме надання допомоги у сфері обслуговування та надання послуг громадянам, котрі потребують їх.

Сама система складається з низки важливих принципів, котрі закріпленні на конституційному та законодавчому рівні:

**- верховенства права;**