

Інститут держави і права ім. В. М. Корецького
Національної академії наук України

**ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ
ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
В УКРАЇНІ**

Монографія



Київ
Ін Юре
2012

УДК _____
ББК _____
П _____

*Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України
(протокол № 3 від 2 лютого 2011 р.)*

Науковий редактор:

Хуторян Н. М. — доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, заслужений діяч науки і техніки України, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

Рецензенти:

Лазор В. В. — доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАН України, академік НАПрН України, професор кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені В. Даля;

Семчик В. І. — доктор юридичних наук, професор, завідувач відділу екологічного права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : монографія / П_ Хуторян Н. М., Вишновецька С. В., Дріжчана С. В., Іншин М. І., Кравчук Т. В., Коробенко Н. П., Лаврів О. Я., Лазор Л. І., Сімутіна Я. В., Стадник М. П., Скоробагатько А. В., Татаренко Г. В., Швец В. О., Шумило М. М. / за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян. — К. : Ін Юре, 2012. — 540 с.

ISBN 978-966-313-462-8

У монографії визначено принципи пенсійного забезпечення, поняття правовідносин з пенсійного забезпечення та здійснено класифікацію їхніх видів, вказано тенденції розвитку законодавства з пенсійного забезпечення та зазначено соціальну потребу його кодифікації, висвітлено проблеми правового регулювання пенсійного забезпечення за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника, визначено поняття та види пенсій за накопичувальною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, поняття, види та суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення, види договорів у системі недержавного пенсійного забезпечення, особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян (державних службовців, працівників прокуратури, суддів, наукових та науково-педагогічних працівників, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, льотного складу авіації тощо).

Здійснено конкретні пропозиції щодо удосконалення пенсійного законодавства.

Видання розраховане на наукових працівників та юристів-практиків, студентів, аспірантів, широке коло читачів.

ББК

© Хуторян Н. М., Вишновецька С. В.,
Дріжчана С. В. та ін., 2012
© Ін Юре, 2012

ISBN 978-966-313-462-8

Передмова

Конституційне визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю, проголошення України правовою соціальною державою передбачають забезпечення державою соціального захисту непрацездатних громадян, до найбільш численної категорії яких належать пенсіонери. Це висуває особливі вимоги до правового регулювання пенсійних відносин, його якості й ефективності.

В Україні продовжується реформа законодавства з пенсійного забезпечення. Прийнято низку нових законів, зокрема Закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон «Про недержавне пенсійне забезпечення». Нові закони далекі від досконалості, оскільки вони не забезпечують того основного завдання, яке покладалося на пенсійну реформу, — забезпечити гідне життя непрацездатних осіб. Практичне застосування цих законів призвело до різкої диспропорції в пенсійному забезпеченні осіб, які вийшли на пенсію до введення в дію цих законів, і осіб, які виходять на пенсію зараз.

Наряду з цими новими законами продовжують діяти і старі закони, зокрема Закон України «Про пенсійне забезпечення», що призводить до неоднозначного розуміння тих чи інших норм та неправильного застосування їх на практиці. Крім того, нове законодавство, на жаль, не регулює такого виду пенсійного забезпечення, як пенсійне забезпечення за вислугу років або на пільгових умовах. Цей вид пенсійного забезпечення регулюється старим Законом «Про пенсійне забезпечення» щодо вчителів, артистів, працівників, які працювали на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці. Це призвело до того, що донині не визначено дже-

рело фінансування цих пенсій, оскільки не створено спеціальних корпоративних фондів, з яких би здійснювалося пенсійне забезпечення цього виду.

Спеціальне, окреме правове регулювання пенсійного забезпечення деяких категорій пенсіонерів (державних службовців, суддів, працівників прокуратури, працівників ОВС тощо) призвело до невиправданої різниці в розмірах пенсій вказаних категорій громадян та пенсій, які отримують громадяни за загальним Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Так, розмір пенсій державних службовців іноді в 10, 20, 40 разів перевищує розмір пенсій інших пенсіонерів, що є соціально несправедливим. Такої різниці в розмірах пенсійного забезпечення не спостерігається в жодній високорозвиненій зарубіжній країні. Тобто пенсійне законодавство не забезпечує єдності умов пенсійного забезпечення для різних категорій пенсіонерів.

Деякою мірою ліквідувати ці недоліки мав прийнятий новий Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. Проте, на жаль, правове регулювання пенсійного забезпечення не покращилося, а для багатьох категорій суттєво погіршилося.

Багато питань у сфері пенсійного забезпечення взагалі лишилося поза межами правового регулювання. Потребують свого переосмислення і теоретичні надбання юридичної науки в галузі права соціального забезпечення. Зокрема, необхідно удосконалити категоріальний апарат, який вироблений як науковцями, так і законодавцем, оскільки такі поняття, як пенсійне забезпечення, пенсія, утримання та інші ґрунтуються на старих концепціях, без врахування реальних ринкових відносин. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження проблем правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні.

Метою цього монографічного видання є розвиток теорії права соціального забезпечення та удосконалення правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні.

У монографії визначено поняття пенсійного забезпечення в Україні, сформульовано принципи пенсійного забезпечення, поняття правовідносин із пенсійного забезпечення та здійснено класифікацію їхніх видів, визначено тенденції розвитку законо-

давства з пенсійного забезпечення та вказано на соціальну потребу його кодифікації. Виявлено проблеми правового регулювання пенсійного забезпечення за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника в солідарній пенсійній системі та сформульовано пропозиції, спрямовані на їхнє вирішення.

Особливу увагу у книзі приділено недержавному пенсійному забезпеченню: визначено поняття недержавного пенсійного забезпечення та його види, дано загальну характеристику правового статусу суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення та правового статусу окремих суб'єктів (недержавних пенсійних фондів, учасників недержавного пенсійного забезпечення, вкладника як суб'єкта правовідносин з недержавного пенсійного забезпечення). Сформульовано поняття і види договорів у сфері пенсійного забезпечення, визначено особливості договору страхування пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, пенсійного контракту у системі недержавного пенсійного забезпечення, договору страхування додаткової пенсії у системі недержавного пенсійного забезпечення, договору про відкриття пенсійного депозитного рахунку у системі недержавного пенсійного забезпечення.

Один із центральних напрямків монографічного дослідження займають особливості правового регулювання пенсійного забезпечення окремих категорій громадян (наукових та науково-педагогічних працівників, державних службовців, суддів, працівників ОВС, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, льотного складу авіації, працівників прокуратури). Розроблено пропозиції щодо удосконалення категоріального апарату з пенсійного забезпечення, чинного законодавства, що регулює пенсійне забезпечення, та практики його застосування.

Монографію підготували: передмова та підрозділи 6.1. та 6.3. розділу 6 — д. ю. н. Хуторян Н. М., підрозділ 1. 1. розділу 1 — к. ю. н. Стадник М. П., підрозділ 1.2. розділу 1 — к. ю. н. Лаврів О. Я., підрозділ 1.3. розділу 1 та підрозділ 2.2. розділу 2 — к. ю. н. Коробенко Н. П., підрозділ 1.4. розділу 1 — Сімутіна Я. В., підрозділ 2.3. розділу 2 — к. ю. н. Кравчук Т. В., розділ 3 — к. ю. н. Дріжчана С. В., розділ 4 — д. ю. н. Лазор Л. І. та к. ю. н. Татаренко Г. В., розділ 5 — к. ю. н. Татаренко Г. В., підрозділ 2.1.

розділу 2 та підрозділ 6.2. розділу 6 — к. ю. н. Шумило М. М., підрозділ 6.4. розділу 6 — к. ю. н. Швець В. О., підрозділ 6.5. розділу 6 — к. ю. н. Вишновецька С. В., підрозділ 6.6. розділу 6 — д. ю. н. Іншин М. І., підрозділ 6.7. розділу 6 — к. ю. н. Скоробагатько А. В.

Розділ 1

Теоретико-правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні

1.1. Поняття пенсійного забезпечення в Україні

Суспільно-політичні та суспільно-економічні зміни, що відбулися в державі за останні десятиліття, перехід до ринкової економіки, демократизація суспільства зумовили активізацію наукових пошуків у сфері соціально-забезпечувальних відносин. Особливої актуальності набула ця проблема із прийняттям нової Конституції України, яка у ст. 1 проголосила себе суверенною і незалежною, правовою, соціальною державою. Інтеграція України у світове співтовариство, приведення національного законодавства у сфері пенсійного забезпечення до міжнародно-правових норм позитивно вплинули на активізацію наукових досліджень у цій сфері. Особливо це є актуальним в період економічної кризи, в якій перебуває світове співтовариство загалом, а Україна зокрема. Тому проблема соціального захисту населення, пенсійного забезпечення громадян стала наріжним каменем соціальної політики держави на сучасному етапі. Вказані обставини зумовили проведення пенсійної реформи.

Проведення пенсійної реформи, перегляд та розробка цілої низки теоретичних положень, вироблення категорійного апарату, приведення національного законодавства до міжнародно-правових норм сприятиме реалізації конституційних положень,

закріплених у ст. 46 Конституції України, згідно з якою громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом¹.

Конституціоналізація права громадян на пенсійне забезпечення актуалізує цілу низку як теоретичних, так і практичних проблем у цій сфері. Особливо важливим є вироблення категорійного апарату і насамперед таких понять, як «пенсія», «пенсійне забезпечення».

Конституція України у ст. 46 передбачає право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується через систему загальнообов'язкового державного соціального страхування за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення². Тобто на конституційному рівні гарантується реалізація права на соціальний захист. Як слушно зазначається в науці права соціального забезпечення, пенсійне забезпечення є однією зі складових соціального захисту населення і відображає характерні ознаки цієї вищої системи, що становить систему взаємопов'язаних грошових фондів, органів та установ, суб'єктів забезпечення, видів забезпечення та правових

¹ Конституція України від 28 червня 1996 р. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — С. 25.

² Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.



актів¹. При цьому, слід погодитися із позицією П. М. Рабіновича та О. Панкевича², О. В. Лавріненка³, С. М. Прилипка⁴, які вважають, що термін «соціальне забезпечення» є більш вдалим, ніж «соціальний захист», і тому в Основному Законі слід застосовувати термін «право на соціальне забезпечення».



У тлумачному словнику В. І. Даля «забезпечувати» визначається як «надати все необхідне, захистити від збитків, недостачі, потреби, від небезпеки, що комусь загрожує»⁵. В іншому словнику поняття «забезпечити (створювати умови для здійснення чого-небудь)» прирівнюється за змістом до слів «гарантувати», «постачати»⁶. Вітчизняні словники слово «забезпечувати» тлумачать як «постачати щось у достатній кількості, задовольняти певні потреби, створювати надійні умови для здійснення чого-небудь, гарантувати щось, захищати, охороняти когось-небудь, що-небудь від небезпеки»⁷. Отже, поняття «забезпечення» має досить широке тлумачення. Воно охоплює багато відтінків діяльності, пов'язаної зі створенням належних умов функціонування соціальних систем, управлінських структур тощо⁸.

Важливим є з'ясування відмінностей пенсійного забезпечення від соціального забезпечення. Як правило, в юридичній науці переважає точка зору, що відносини з пенсійного забезпечення посідають провідне місце в соціальному забезпеченні. Проте, визначаючи правовідносини, які становлять предмет права соціального забезпечення, вчені по-різному тлумачать пенсійне

¹ Шайхатдинов В. Ш. Право социального обеспечения Российской Федерации : учебное пособие / Владимир Шамилевич Шайхатдинов. — Вып. 1. — Екатеринбург : УРАГС, 1996. — С. 10.

² Рабінович П., Панкевич О. Соціальне право: деякі питання загальної теорії / П. Рабінович, О. Панкевич // Право України. — 2003. — № 1. — С. 104–105.

³ Лавріненко О. В. Сучасний понятійний апарат науки соціального забезпечення: проблеми термінологічної уніфікації та напрями її вирішення / О. В. Лавріненко // Економіка, фінанси, право. — 2004. — № 9. — С. 37.

⁴ Прилипко С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення : монографія / Сергій Миколайович Прилипко. — Х. : ПП «Берека Нова», 2006. — С. 56–57.

⁵ Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка / Владимир Иванович Даль. — М. : Русский язык, 1980. — Т. 4. — С. 577.

⁶ Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров; редкол. : А. А. Гусев и др. — 4-е изд. — М. : Советская энциклопедия, 1987. — С. 745.

⁷ Словник української мови : в 10 т. — К., 1972. — Т. 5. — С. 19.

⁸ Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Клемпарський Микола Миколайович. — Х., 2004. — С. 22.

забезпечення як складову галузі права соціального забезпечення. Так, українські вчені Т. З. Гарасимів¹, С. М. Прилипко² пенсійне забезпечення зараховують до інститутів права соціального забезпечення. Аналогічна позиція прослідковується і в працях російських науковців В. Ш. Шайхатдінова³, М. О. Буянової⁴, М. Л. Захарова та Е. Г. Тучкової⁵. В дослідженнях інших вчених⁶ пенсійне забезпечення належить до підгалузі права соціального забезпечення. Більше того, І. М. Сирота⁷, а за ним і М. Д. Бойко⁸, досліджуючи предмет, метод та принципи права соціального забезпечення, доходять висновку про існування пенсійного права. Вони зазначають, що пенсійне право являє собою таку сукупність правових норм, яка відокремилася в межах галузі права соціального забезпечення і регулює якісно однорідні відносини у певній сфері соціального захисту населення. Можливість віднесення пенсійного права до підгалузі права соціального забезпечення у їхніх роботах пояснюється тим, що «це структурне утворення набуло необхідних ознак підгалузі права, принципів, предмета і методу правового регулювання, правових інститутів і підстав виникнення, змін і припинення правовідносин з пенсійного забезпечення». Звичайно, що такі погляди мають наукову цінність. Але при цьому не можна погодитися із існу-

¹ *Гарасимів Т. З.* Право соціального забезпечення України (Загальна частина) / Тарас Зеновійович Гарасимів. — Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2004. — С. 68, 100.

² *Прилипко С. М.* Проблеми теорії права соціального забезпечення : монографія / Сергій Миколайович Прилипко. — Х. : ПП «Берека Нова», 2006. — С. 145–146.

³ *Шайхатдінов В. Ш.* Право социального обеспечения Российской Федерации : учебное пособие / Владимир Шамилевич Шайхатдинов. — Вып.1. — Екатеринбург : УрАГС, 1996. — С. 10.

⁴ *Право социального обеспечения России* : учебник / Буянова М. О., Гусов К. Н., Кобзева С. И. и др. ; под ред. К. Н. Гусова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ПБОЮЛ Грачев С. М., 2001. — С. 22.

⁵ *Захаров М. Л.* Право социального обеспечения России : учебник / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. — М. : Изд-во БЕК, 2001. — С. 66.

⁶ *Андреев В. С.* Право социального обеспечения в СССР : учебник. / Виталий Семенович Андреев. — М. : Юрид. лит.-ра, 1980. — С. 40; *Советское право социального обеспечения* : учебное пособие / Зайкин А. Д., Иванова Р. И., Тарасова В. А., Егоров А. Н., Коняхин Л. Г. ; под ред. А. Д. Зайкина. — М. : Издательство МГУ, 1982. — С. 53; *Сташків Б. І.* Теорія права соціального забезпечення : навч. посіб. / Борис Іванович Сташків. — К. : Знання, 2005. — С. 86.

⁷ *Сирота І. М.* Право пенсійного забезпечення в Україні : курс лекцій / І. М. Сирота. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 14–15.

⁸ *Право пенсійного забезпечення в Україні* : навчальний посібник / Микола Дмитрович Бойко. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 5–8.

ванням відмінного від предмета та методу права соціального забезпечення предмета та методу пенсійного права, оскільки, як слушно зазначає С. М. Прилипко, «усім відносинам із соціального забезпечення притаманний єдиний предмет правового регулювання, а також метод, який полягає в чіткій державній регламентації щодо надання соціального забезпечення в різних організаційно-правових формах всім тим, хто потребує такої допомоги та підтримки»¹.

В юридичній науці поняття «соціальне забезпечення» та «пенсійне забезпечення» завжди трактувалися неоднозначно і до сьогодні відсутнє єдине загальноприйняте їх тлумачення.

Протягом достатньо тривалого часу вчені, які займалися дослідженням проблем соціального забезпечення, розробляли та обґрунтовували понятійну категорію «соціальне забезпечення». Тому доцільно прослідкувати, як у зв'язку із розвитком відносин із соціального забезпечення змінювалися та розвивалися підходи до розуміння зазначеної дефініції. Отже, під соціальним забезпеченням розуміють:

— діяльність публічної адміністрації, яка має за мету позбавити певних соціальних небезпек, які погрожують життю і певному рівню існування широкого кола громадян, шляхом надання цим громадянам грошової або натуральної допомоги²;

— форму розподілу матеріальних благ в обмін на витрачену працю з метою задоволення життєво необхідних особистих потреб (фізичних, соціальних, інтелектуальних) осіб похилого віку, хворих, інвалідів, дітей, утриманців, які втратили годувальника, безробітних, усіх членів суспільства з метою охорони здоров'я і нормального відтворення робочої сили за рахунок спеціальних фондів, створюваних у суспільстві, у випадках і на умовах, встановлених у соціальних, зокрема правових, нормах³;

— систему матеріального забезпечення й обслуговування громадян у старості, хворобі, інвалідності, на випадок втрати году-

¹ *Прилипко С. М.* Предмет права соціального забезпечення : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Прилипко Сергій Миколайович. — Х., 2007. — С. 143–144

² *Дурденевский В. Н.* Лекции по праву социальной культуры / Всеволод Николаевич Дурденевский. — М., Л. : Гос. изд-во, 1929. — С. 110.

³ *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР : монография / Розалия Ивановна Иванова. — М. : Изд-во Московского ун-та, 1986. — С. 22.

вальника, виховання дітей та в інших передбачених законодавством випадках¹;

— сукупність певних соціально-економічних заходів, пов'язаних із забезпеченням громадян у старості та у разі непрацездатності, з турботою про матір та дітей, із медичним обслуговуванням та лікуванням як важливими засобами оздоровлення, профілактики та відновлення працездатності²;

— сукупність суспільних відносин з розподілу позабюджетних фондів соціального призначення і перерозподілу частини державного бюджету з метою задоволення потреб громадян у випадку втрати джерел існування, понесення додаткових витрат або відсутності необхідного прожиткового мінімуму через об'єктивні соціально значущі причини³;

— передбачену законодавством систему матеріального забезпечення та обслуговування громадян у разі повної або часткової втрати працездатності, старості, а також членів сім'ї, які втратили годувальника. Важливими видами соціального забезпечення є: пенсії, допомоги, пільги, утримання непрацездатних громадян у будинках для пристарілих та інвалідів⁴;

— організаційно-правову діяльність держави щодо матеріального забезпечення, соціального утримання, обслуговування, надання медичної допомоги за рахунок спеціально створених фінансових джерел особам, які зазнали соціального ризику, внаслідок якого втратили здоров'я та (або) засоби до існування і не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців⁵;

— один із способів розподілу частини валового внутрішнього продукту шляхом надання громадянам матеріальних благ з метою вирівнювання їхніх особистих доходів у випадках настання соці-

¹ Батыгин К. С. Право социального обеспечения. Общая часть : учебн. пособие / Константин Степанович Батыгин. — М. : Академия труда и социальных отношений, 1998. — С. 7.

² Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник / Виталий Семенович Андреев. — М. : Юрид. лит-ра, 1980. — С. 10.

³ Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения / Елена Евгеньевна Мачульская. — М. : Международный центр финансово-экономического развития, 1997. — С. 7.

⁴ Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні : курс лекцій / І. М. Сирота. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 260.

⁵ Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять / Н. Б. Болотіна // Право України. — 2000. — № 4. — С. 38.

альних ризиків за рахунок коштів цільових фінансових джерел в обсязі та на умовах, що суворо нормуються суспільством, державою, для підтримки їхнього повноцінного соціального статусу¹;

— форму вираження соціальної політики держави, спрямовану на матеріальне забезпечення громадян із держбюджету та спеціальних позабюджетних державних фондів у випадку настання обставин, які визнаються державою на певному етапі розвитку соціально значущими, з метою вирівнювання соціального становища цих громадян порівняно з іншими членами суспільства²;

— систему закріплених у законодавстві соціально-економічних заходів, що гарантують матеріальне забезпечення громадян у старості, у період тимчасової непрацездатності, в разі втрати годувальника та в інших передбачених законодавством випадках³;

— організаційно-правову діяльність держави, спрямовану на матеріальне забезпечення осіб, які не мають виходу на ринок праці, не застраховані в системі загальнообов'язкового соціального страхування, зазнали соціального ризику, внаслідок чого втратили здоров'я та (або) засоби до існування і не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців⁴;

— сукупність суспільних відносин, у межах яких особам, не здатним до забезпечення самих себе і своєї сім'ї в силу об'єктивних та визнаних суспільством причин, надається частина суспільних коштів в обсязі, достатньому для задоволення їхніх соціально значущих потреб⁵;

— систему суспільних відносин із задоволення першочергових і найнеобхідніших потреб тих громадян та їхніх сімей, які з об'єктивних, визнаних суспільством (державою) поважних причин опинилися у складній (здебільшого негативній) життєвій

¹ Захаров М. Л. Право социального обеспечения России : учебник / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. — С. 21.

² Право социального обеспечения России : учебник / Буянова М. О., Гусов К. Н., Кобзева С. И. и др. ; под ред. К. Н. Гусова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ПБОЮЛ Грачев С. М., 2001. — С. 14.

³ Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Клемпарський Микола Миколайович. — Х., 2004. — С. 25.

⁴ Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : навч. посіб. / Ірина Станіславівна Ярошенко. — К. : Вид-во Київського нац. економ. ун-ту (КНЕУ), 2005. — С. 7.

⁵ Право социального обеспечения : учебник / Доброхотова Е. Н., Иванкина Т. В., Лаврикова М. Ю. и др.; под ред. В. М. Филипповой. — М. : Юристъ, 2006. — С. 19.

ситуації, шляхом надання їм матеріального забезпечення чи допомоги в різних організаційно-правових формах. Під обставинами, які призводять до складної життєвої ситуації, слід розуміти вік, хворобу, часткову або повну втрату працездатності, безробіття, інвалідність, бідність, безпритульність, малозабезпеченість, самотність, сирітство, тимчасову непрацездатність, смерть годувальника, стихійне лихо, техногенну катастрофу, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання та інші визначені на законодавчому рівні обставини¹.

Зважаючи на вищезазначене, можна зробити висновок, що хоча думки вчених щодо розуміння поняття та змісту соціального забезпечення і відрізняються, проте, як слушно наголошується в юридичній літературі, можна виокремити спільні ознаки, характерні для соціального забезпечення, а саме: «...соціальне забезпечення являє собою: 1) матеріальне забезпечення певних категорій громадян; 2) право на соціальне забезпечення виникає у тих громадян, що в силу певних причин не в змозі утримувати себе самі; 3) для здійснення матеріального забезпечення використовуються спеціальні фонди; 4) особи, які мають право на соціальне забезпечення, встановлюються у визначеному законом порядку; 5) факти, за наявності яких виникає право на соціальне забезпечення, також є чітко окресленими законом»². Стосовно ж пенсійного забезпечення, то необхідно визнати, що всі автори розділяють думку, що пенсійне забезпечення є складовою соціального забезпечення. Підтвердженням цього є також певні міркування, викладені нижче.

На сьогодні питання пенсійного забезпечення є одним із найбільш актуальних у нашій державі, оскільки низький рівень заробітної плати, інфляційні процеси в країні та високий рівень старіння населення не дозволяють особі після виходу на пенсію розраховувати на достатньо високий рівень пенсійного забезпечення для задоволення своїх потреб. В умовах реформування в Україні пенсійної системи пенсійному забезпеченню приділяється особлива

¹ Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Прилипко Сергій Миколайович. — Х., 2007. — С. 153–154.

² Дідковська Т. О. Пенсійне забезпечення працівників на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Дідковська Тетяна Олександрівна. — Х., 2008. — С. 13–14.

увага, адже це безпосередньо стосується майже 14 мільйонів пенсіонерів, а також осіб, у яких у майбутньому виникне право на цей вид забезпечення. У зв'язку із цим передусім потребує детального розгляду саме понятійна категорія «пенсійне забезпечення».

Слід зазначити, що законодавчого визначення поняття пенсійного забезпечення в Україні не існує. Це питання знайшло належне відображення в юридичній літературі.

Так, під пенсійним забезпеченням громадян розуміється матеріальне забезпечення, яке надається із Пенсійного фонду та Державного бюджету відповідно до встановлених державою правил особам пенсійного віку і непрацездатним громадянам, а також тим, які втратили годувальника, з огляду на визнану суспільством об'єктивно існуючу необхідність надавати таким громадянам утримання за рахунок коштів, асигнованих на ці цілі державою¹.

У свою чергу М. Д. Ждан під пенсійним забезпеченням розуміє «гарантовану державою можливість у разі настання соціальних страхових ризиків, закріплених у законі, щомісячно отримувати грошові кошти в розмірі, що, як правило, відбиває минулий заробіток, які забезпечують гідне життя пенсіонерів»².

Дослідниця Т. О. Дідковська пенсійне забезпечення визначає як комплексні організаційно-правові заходи, метою яких є задоволення життєвих потреб шляхом здійснення грошових виплат громадянам, які мають право на їхнє отримання, а також гарантування пенсіонерам здійснення свого права, державний захист та охорона їхніх прав³.

Власне визначення формулює і Т. В. Кравчук, а саме: «Пенсійне забезпечення — це форма матеріального забезпечення фізичних осіб — суб'єктів як загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, так і недержавного пенсійного забезпечення у вигляді пенсій та соціальних послуг, які формуються за рахунок страхо-

¹ Трудове право : енциклопедический словарь / гл. ред. С. А. Иванов. — М. : Сов. энциклопедия, 1979. — С. 74.

² Ждан М. Д. Особливості реалізації права на пенсію науковими (науково-педагогічними) працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ждан Микола Дмитрович. — Х., 2007. — С. 39.

³ Дідковська Т. О. Пенсійне забезпечення працівників на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Дідковська Тетяна Олександрівна. — Х., 2008. — С. 23.

вих внесків, що сплачуються за коштом юридичних та/або фізичних осіб, державного й місцевого бюджетів, цільових фондів та акумулюються на банківських рахунках Пенсійного і Накопичувального фондів, недержавних пенсійних фондів, банківських установ»¹.

Під пенсійним забезпеченням А. А. Казанчан розуміє вид соціального забезпечення населення, який пов'язаний з виплатою щомісячних і, як правило, довічних грошових виплат — пенсій — непрацездатним громадянам у зв'язку із настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин — старості, інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством².

Зважаючи на вищезазначене, вважаємо, що до ознак, притаманних пенсійному забезпеченню, слід віднести такі: 1) пенсійне забезпечення здійснюється у разі досягнення пенсійного віку, настання інвалідності, втрати годувальника, вислуги років та в інших випадках, передбачених законодавством; 2) надається регулярно у встановлені законом строки виключно у грошовій формі; 3) розмір забезпечення залежить від розміру заробітної плати, тривалості страхового стажу або вислуги років; 4) фінансується за рахунок спеціально створених фондів (Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, недержавних пенсійних фондів) або Державного бюджету; 5) законодавство чітко передбачає коло осіб, які мають право на пенсійне забезпечення; 6) метою призначення пенсійного забезпечення є задоволення життєвих потреб особи, яка втратила основні джерела засобів до існування.

1.2. Принципи права пенсійного забезпечення

Побудова правової, соціальної держави потребує реформування національної законодавчої бази, зокрема й пенсійного законодавства, яке б відповідало умовам ринкової економіки та міжнародним стандартам.

¹ Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кравчук Тетяна Володимирівна. — О., 2008. — С. 29.

² Казанчан А. А. Поняття та види пенсійного забезпечення громадян України / А. А. Казанчан // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. — Том 23 (62). Серия «Юридические науки». — 2010. — № 1. — С. 145.

Характерною особливістю сучасного пенсійного законодавства є посилення ролі керівних положень — принципів пенсійного забезпечення, які найбільш повно відображають зміст інституту права соціального забезпечення, його значення, основні напрями розвитку в умовах дії ринкових законів. Без урахування принципів, на яких формується українське пенсійне забезпечення, не можна ні належно його тлумачити, ні ефективно застосовувати його норми, особливо в умовах ринкових перетворень.

Реформа пенсійного законодавства вимагає знову й знову звертатися до цього питання, оскільки саме принципи, закріплені у нормативному акті, формують сучасний державний підхід до правового регулювання пенсійних відносин у нашій країні. Правильно сформульовані і закріплені у нормативних актах принципи сприятимуть єдності розуміння норм права, а також дадуть змогу усунути прогалини під час застосування правових норм.

Саме зараз, коли триває робота з реформування пенсійного законодавства, це питання особливо актуальне. Від того, наскільки розробленим буде вчення про принципи пенсійного забезпечення, може залежати ефективність правового регулювання відносин у цій сфері. За цих умов виникає необхідність теоретичного переосмислення й визначення переліку та змісту принципів пенсійного забезпечення, які відображають найважливіші його положення та визначають основні напрями розвитку.

Розгляд питання про принципи пенсійного забезпечення пов'язаний із необхідністю дослідження загальних теоретичних положень про поняття принципів права, їхню класифікацію та значення, зміст та роль принципів у функціонуванні права.

Незважаючи на те що проблема принципів права широко висвітлювалася у науковій, монографічній літературі як із загальної теорії права, так і з галузевих дисциплін, у науці досі немає єдності розуміння цієї категорії. Навіть загальна теорія держави і права не просунулася істотно вперед у дослідженні проблеми принципів права, зокрема з таких питань: чи можуть принципи права слугувати джерелами права; наділені вони нормативністю чи їм властиве виключно констатуюче значення; принципи права і правові принципи — тотожні поняття чи ні. Тому ця категорія потребує однозначного окреслення, оскільки принципи є визна-

чальним орієнтиром усієї правотворчої, правозастосовної й правоохоронної діяльності державних органів. Принципи права вносять одноманітність у всю систему юридичних норм і забезпечують єдність правового регулювання суспільних відносин, цементують усі компоненти юридичної надбудови¹.

У літературі існує розмаїтість дефініцій принципів права. Зокрема, одні вчені звертають увагу на те, що принципи — це категорія об'єктивна, інші тлумачать принципи як основні ідеї і навіть як поняття, що виражають сутність історичного типу держави². Окремі визначення підкреслюють, що принципи є сферою правосвідомості, причому професійної правосвідомості юристів, які працюють у відповідній правовій системі³. Деякі вчені не мислять юридичних начал поза безпосереднім (вольовим) змістом чинного права, яке розуміється досить широко⁴.

У радянській юридичній літературі під принципами права в найбільш загальному значенні розуміли «відправні», «наукові», «вихідні», «керівні» ідеї, які лежать в основі права, втілені в нормах права⁵. Поняття принципів права відображалося переважно як винятково ідеологічне. Власне, під принципами розуміли не правові, а політичні ідеї, що утруднювало їхнє розуміння та осмислення.

Як видно, питання принципів права є складним, до вивчення та дослідження якого необхідно підходити з різних боків. Водночас необхідно все ж таки внести у поняття та визначення принципів права, що діють у правовій сфері, певну однозначність.

¹ Колодій А. М. Принципи права України : монографія / А. М. Колодій. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 27.

² Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977. — С. 5–33.

³ Скурко Е. В. Принципы права в современном нормативном понимании / Е. В. Скурко. — М. : Издательство «Юрлитинформ», 2008. — С. 6.

⁴ Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций в 2-х т. / С. С. Алексеев. — Свердловск : Свердл. юрид. ин-т, 1972. — С. 102–105; Лукашева Е. А. Принципы социалистического права / Е. А. Лукашева // Сов. государство и право. — 1970. — № 6. — С. 21–23.

⁵ Васильев А. М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права / А. М. Васильев. — М. : Юрид. лит., 1976. — С. 216–222; Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Принципы советского трудового права / Р. З. Лившиц, В. З. Никитинский // Сов. государство и право. — 1974. — № 8. — С. 31–39; Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977. — С. 8; Андреев В. С. Основные принципы трудового права / В. С. Андреев // Советское трудовое право : учебник — М. : Высш. шк., 1976. — С. 30.

Принципи права — одна з головних складових юридичної частини надбудови суспільства. Особливе місце принципів у правовій сфері зумовлене тим, що вони становлять узагальнене знання про основне у праві.

Учені-правознавці одностайні у загальній характеристиці принципів права, зазначаючи, що це об'єктивно притаманні праву категорії¹. Продовжуючи цю думку, слід зазначити, що система суспільних відносин регулюється не спонтанно, а відповідно до певних принципів, які органічно притаманні цій системі права. Принципи права стають реальними та дієвими регуляторами поведінки людей, які добре засвоюють загальні вимоги права, не завжди знаючи конкретні норми права. Тобто йдеться про суб'єктивне сприйняття принципів. Грунтуючись на цьому, принципи права необхідно розглядати з урахуванням як єдності, так і особливостей обох вказаних аспектів — об'єктивного і суб'єктивного.

Характеризуючи принципи права, деякі автори в одному і тому ж значенні вживають вислови «правові принципи» і «принципи права»², інші розділяють ці категорії³. Низка учених як аргумент для розрізнення принципів права і правових принципів пропонує використовувати властивість нормативності⁴. Прихильником розмежування принципів права та правових принципів є український учений П. Д. Пилипенко, який підкреслює, що принципи права є первинними щодо права юридичного і становлять його сутність та зміст. На відміну від принципів права, правові принципи визначаються у самому юридичному праві, а тому є вторин-

¹ Колодій А. М. Принципи права України : монографія / А. М. Колодій. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 25; Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. — М., 1998. — С. 237; Захаров А. Л. Межотраслевые принципы права / А. Л. Захаров. — Самара : Самар. отд.-ние Литфонда, 2004. — С. 11.

² Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций в 2-х т. / С. С. Алексеев. — Свердловск : Свердл. юрид. ин-т, 1972. — С. 103; Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник. — 2-е изд., доп., испр. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : Юристъ, 1997. — С. 50; Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник. / Л. А. Сыроватская. — М. : Высш. шк., 1995. — С. 43; Захаров А. Л. Межотраслевые принципы права / А. Л. Захаров. — Самара : Самар. отд.-ние Литфонда, 2004. — С. 12.

³ Лукашева Е. А. Принципы социалистического права / Е. А. Лукашева // Сов. государство и право. — 1970. — № 6. — С. 21–29.

⁴ Якушин В. А. Субъективное вменение и его значение в уголовном праве / В. А. Якушин. — Тольятти : ТолПИ, 1998. — С. 10; Малеин Н. С. Правовые принципы, нормы и судебная практика / Н. С. Малеин // Государство и право. — 1996. — № 6. — С. 13.

ними, похідними¹. Такої ж позиції дотримується і вчений Т. З. Гарасимів².

Ми поділяємо погляд, що вживання цих понять як ідентичних не є цілком виправданим. Однак вважаємо, що правові принципи містяться в природі певного суспільного ладу і відповідають на питання, що повинна закріплювати правова система. Будучи об'єктивно зумовленими, правові принципи є тим підґрунтям, на якому вибудовується система права. Це ті вимоги, що висувуються до системи права і які формуються до її виникнення. Вони набувають характеру вихідних положень. Без існування цих положень (правових принципів) неможливо створити систему права.

Принципи права, на відміну від правових принципів, відображені у системі права. Причому ці принципи можуть бути відображені як прямо, так і опосередковано, коли їхній зміст впливає з багатьох норм. Принципи права нерозривно пов'язані із розумінням права як єдиної цілісної системи і є внутрішньою основою єдності цієї системи, її інститутів і окремих правових норм. Тому шукати прояв усіх принципів права в кожній нормі права чи окремому інституті є не зовсім правильною позицією. Актуальною у зв'язку із цим є думка А. М. Васильєва, який стверджував: «Не можна вважати, що правові ідеї-принципи повністю реалізуються в системі правових норм»³. І, як слушно зауважує Л. С. Явич, можливі випадки, коли їхня фактична суть буває завуальованою і можна лише здогадуватися, що вони існують⁴. Відомо, що принципи права не завжди перебувають на поверхні і мають відкритий характер, попри те вони притаманні будь-якій правовій системі. Принципи або можуть прямо закріплюватися у законодавчих актах (безпосереднє формування їх у нормах права — текстуальне закріплення), або заповнюють собою зміст правових норм (виведення принципів права зі змісту нормативно-правових актів — змістове закріплення).

¹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко — Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. — С. 56.

² Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України / Т. З. Гарасимів. — Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2002. — С. 42.

³ Васильєв А. М. О правовых идеях-принципах / А. М. Васильев // Сов. государство и право. — 1975. — № 3. — С. 15.

⁴ Явич Л. С. Общая теория права / Лев Самойлович Явич. — Л. : Изд-во ЛГУ им. А. А. Жданова, 1976. — С. 150.

Більше того, наявність системи права зовсім не означає (через ті чи інші об'єктивні причини), що в ній обов'язково і в повному обсязі повинні бути сформульовані та закріплені принципи права, хоча це і вельми бажано, принаймні щодо провідних принципів. Важливо, щоб система права певного періоду розвитку держави формувалася відповідно до правових принципів того часу.

Таким чином, якщо правові принципи як відправні положення сприяють формуванню системи права, існують задовго до її виникнення, служать для відображення основних положень правового регулювання, дають уявлення про те, яким право повинно бути, то принципи права визначаються у самій системі права. Принципи права можуть міститися в окремих нормах чи відображатися у групі норм.

Отже, під принципами права слід розуміти керівні, вихідні положення, виражені в системі права (такі, що закріплені у нормах права або виводяться з групи норм), які визначають її єдність, сутність правового регулювання, загальну спрямованість розвитку системи правових норм.

На основі загальнотеоретичного визначення принципів права сформулюємо визначення принципів права пенсійного забезпечення, яке повністю базується на тих фундаментальних засадах та особливостях принципів права, про які йшлося вище.

Отже, принципами інституту пенсійного забезпечення є керівні, вихідні положення, закріплені у нормах права або такі, що виводяться із них, виражають сутнісні властивості та закономірності розвитку сукупності однорідних суспільних відносин, що становлять предмет цього інституту в межах предмета галузі соціального забезпечення.

Важливо зупинитися на ще одному моменті, який не можна обійти увагою і який дозволить правильно визначити та окреслити принципи пенсійного забезпечення, а саме: розмежування принципів права та інших правових категорій.

Необхідно зазначити, що в науковій літературі принципи права трактувалися дещо спрощено. Їх нерідко ототожнювали з правовими інститутами¹, основними правами й обов'язками працівни-

¹ Соколов А. Н. Теория государства и права : опорный конспект : учебное пособие / А. Н. Соколов. — Калининград : ФГУИПП «Янтарный сказ», 2002. — С. 22.

ків¹, юридичними гарантіями², правовими презумціями³. Аналіз зазначеної проблеми не належить до завдань цього дослідження, тому обмежимося лише окремими зауваженнями загального характеру у питанні відмінностей принципів права та зазначених вище правових категорій.

Правовий інститут є сукупністю норм, що регулюють окремі види однорідних суспільних відносин у межах предмета галузі, а принципи права є внутрішньою основою єдності всієї системи права й окремих його галузей, інститутів та норм. Безперечно, у системі права принципи та інститути нерозривно пов'язані. Принципи виявляються у нормах інститутів права, а норми інститутів права завжди виражають принципи права.

Розуміння принципів права через призму основних прав та обов'язків безпідставно звужує сферу їхньої дії і не відображає дійсного стану речей. Принципи права, що виражають сутнісні системні властивості права, звичайно, не можуть будуватися тільки на нормах, які визначають правове становище суб'єктів права. Їхній діапазон значно ширший. До того ж суб'єктивні права та обов'язки є елементами правового статусу, а принципи виражають сутність права — внутрішню властивість системи права, її сполучні і керівні начала. На думку О. В. Смирнова, принципи права співвідносяться з нормами законодавства, які передбачають суб'єктивні права й обов'язки громадян, як категорії сутності і явища⁴.

Невиправданою, на нашу думку, є також позиція визначати принципи права через юридичні гарантії. Так, наприклад, М. С. Шакар'ян, розглядаючи принципи цивільного процесу, зазначає, що самі принципи процесу і є гарантіями — процесуальними гарантіями, які забезпечують досягнення матеріальної

мети в процесі демократичним шляхом¹. Гарантії виступають засобами, способами, умовами, за допомогою яких забезпечується здійснення принципів права. Такі гарантії можуть бути закладені в нормативному закріпленні принципів у внутрішньому чи міжнародному законодавстві, в забезпеченні його санкціями, у вкоріненні його у свідомості суспільства, посадових осіб, свідоме, а не нав'язане слідування їм².

У питанні співвідношення принципів права і правових презумцій у праві цікавою є думка Г. А. Борисова, який вважає, що до принципів права не слід відносити презумпції, оскільки презумпція означає лише передбачення, а не факт, який здійснився³. Також вважаємо обґрунтованим висловлювання А. Л. Захарова, що різниця між принципами права і презумціями полягає в тому, що принципи права — неспростовні, основоположні, універсальні правові ідеї. Вони не можуть бути відмінені чи змінені в ході вирішення юридичної справи⁴. Презумпції ж у праві (так звані заперечні) — припущення про існування факту доти, доки не буде встановлено (доведено) інше⁵. Попри те що між цими правовими категоріями є багато спільного (наприклад, вони визначають основні цінності права, регулюють суспільні відносини), різниця між ними є очевидною.

Таким чином, проаналізувавши позиції учених-юристів, слід зробити висновок про неприпустимість змішування категорій «принципи права», що стосується сутнісних властивостей права, з іншими правовими категоріями.

Завершити загальнотеоретичний аспект розгляду принципів права для отримання цілісної картини потрібно розглядом питання класифікації принципів, що має важливе значення для визначення системи принципів пенсійного забезпечення.

¹ *Российское трудовое право : учебник для вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин. — М., 1997. — С. 47–48, 53–60; Захаров М. Л. Право социального обеспечения / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. — М., 2001. — С. 99–100.*

² *Гражданский процесс : учебник для вузов / под. ред. М. С. Шакар'ян. — М., 1993. — С. 32.*

³ *Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. — Саратов, 1995. — С. 265.*

⁴ *Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977. — С. 49–54.*

¹ *Гражданский процесс : учебник для вузов / под. ред. М. С. Шакар'ян. — М., 1993. — С. 32.*

² *Баландин В. Н. Принципы юридического процесса / В. Н. Баландин, А. А. Павлушина. — Тольятти, 2001. — С. 42.*

³ *Борисов Г. А. О понятии принципов, действующих в правовой сфере / Г. А. Борисов // Проблемы социалистической законности. — Вып. 7. — Х., 1981. — С. 26*

⁴ *Захаров А. Л. Межотраслевые принципы права / А. Л. Захаров. — Самара : Самар. отд.-ние Литфонда, 2004. — С. 24–25.*

⁵ *Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. — К. : ТОВ Видавництво «Юридична думка», 2007. — С. 704.*

У правовій науці немає єдності щодо питання найменування, змісту, кількісного переліку принципів, і, як результат, немає їхньої єдиної класифікації. Так, зокрема, залежно від їхнього характеру принципи поділяють на соціально-економічні, політичні, ідеологічні, релігійні, естетичні і спеціально-юридичні¹.

Залежно від типу права розрізняють принципи права, властиві рабовласницькому, феодальному, капіталістичному та соціальному праву, а також принципи, що притаманні праву, перехідному від одного типу права до іншого². За формою існування принципу чи способом їхнього закріплення у праві виокремлюють текстуальний та змістовий способи³.

Найчастіше у науковій юридичній літературі трапляється класифікація принципів права за сферою їхнього поширення. За цим критерієм розрізняють загальноправові (трапляються також терміни «загальні» та «основні») принципи, міжгалузеві, галузеві та принципи інститутів права (внутрішньогалузеві). Прихильниками такого поділу принципів права (включаючи деякі варіації) є переважна більшість учених, зокрема Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітінський⁴ та багато інших науковців, тому його можна вважати класичним для вітчизняної юриспруденції. У регулюванні суспільних відносин із пенсійного забезпечення знаходять прояв всі названі групи принципів права. Саме тому принципи права пенсійного забезпечення будуть розглядатися нами з позиції класифікації їх на загальноправові (основні), міжгалузеві, галузеві та інституційні принципи права.

Існування і дія основоположних загальних принципів права мають системний характер, вони тісно взаємодіють. Система загальних принципів права динамічна. Дати вичерпний перелік загальних принципів права неможливо, бо вони не завжди мають

¹ Кельман М. С. Загальна теорія держави і права : підручник / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин, Н. М. Хома. — Л. : «Новий Світ — 2000», 2004. — С. 287.

² Общая теория государства и права : академический курс в 2-х томах. — Том 2. Теория права / под ред. проф. М. Н. Марченко. — М. : Изд-во «Зерцало», 1998. — С. 23–24.

³ Семенов В. М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства / В. М. Семенов — М. : Юрид. лит., 1982. — С. 28.

⁴ Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Принципы советского трудового права / Р. З. Лившиц, В. З. Никитинский // Сов. государство и право. — 1974. — № 8. — С. 31–33; Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977. — С. 45.

достатню чіткість і стабільність змісту. Водночас серед найбільш відомих основних принципів права, на нашу думку, слід виокремити такі: законність, справедливість, гуманізм, недопустимість дискримінації, демократизм, рівність, свобода, повага до прав людини, єдність юридичних прав та обов'язків, відповідність права загальнолюдським цінностям, пріоритет норм міжнародного права над нормами національного права, взаємна відповідальність держави й особи тощо. Названі принципи взаємопов'язані і кожен із них може бути витлумачений та застосований тільки у контексті всіх інших.

Загальноправові, або основні, принципи є дійсно головними, мають всезагальний характер і значною мірою визначають систему принципів будь-якої галузі, інституту права, зокрема і пенсійного забезпечення. Саме це і зумовлює необхідність розглянути детальніше прояв загальноправових принципів у принципах пенсійного забезпечення.

Отже, до загальноправових необхідно віднести принцип законності, оскільки під час побудови всіх без винятку правовідносин необхідно дотримуватися чинного законодавства. Зміст принципу законності проявляється двояко. По-перше, у неухильному дотриманні і виконанні законів та підзаконних правових актів всіма державними, громадськими органами й організаціями, юридичними особами будь-яких форм власності, посадовими особами, представниками громадськості і громадянами, які підпадають під дію цих актів. Зокрема, управління пенсійного фонду в районах, містах і районах у містах не можуть самостійно змінювати розміри пенсій, передбачені законами; розширювати чи зменшувати перелік професій з особливо шкідливими умовами праці, що дає право на отримання пільгової пенсії; розгляд документів про призначення пенсії повинен здійснюватися у встановлений законом строк тощо. І, по-друге, у несуперечливості підзаконних актів законам; актів локальної нормотворчості — актам органів державної влади (винесення управліннями пенсійного фонду на місцях управлінських рішень відповідно до законів та встановленої процедури).

Законність вимагає також, щоб під час здійснення працівниками органів пенсійного фонду своїх функцій не було місця суб'єк-

тивізму та сваволі, натомість з боку осіб, які звернулися за призначенням пенсії, має бути своєчасне звернення до органів пенсійного фонду, подання документів, які містять достовірні відомості для призначення відповідного виду пенсії.

Конституційну прописку отримав і загальноправовий принцип рівності усіх перед законом (ч. 1 ст. 24)¹. У процесі правозастосовної діяльності повинно бути забезпечене однакове застосування законів щодо всіх без винятку осіб, зокрема і в судовій діяльності. У пенсійних правовідносинах суб'єкти рівні в реалізації наданих їм прав та обов'язків, тому що між ними не встановлюються відносини влади та підпорядкування. Обидві сторони зобов'язані виконувати приписи законів. Рівність тут проявляється у виконанні волі законодавчої влади, яка за допомогою правового регулювання прагне досягнути певних цілей. Принцип рівності у праві пенсійного забезпечення виявляється також у встановленні рівних для всіх учасників суспільного життя підстав виникнення права на трудову пенсію.

Усім громадянам гарантується рівність можливостей, що забезпечується встановленням пільг і гарантій для окремих категорій осіб, які особливо потребують соціального захисту у зв'язку зі станом здоров'я (інваліди), виконанням трудових обов'язків в особливо шкідливих чи небезпечних умовах, втратою годувальника, що і буде зумовлювати різний розмір пенсійного забезпечення. У реальному житті всі люди різні у своїх здібностях та можливостях, що і буде зумовлювати їхню нерівність. За рівних умов та рівних можливостей одні працівники порівняно з іншими зможуть виконувати роботу краще та в більшому обсязі, тривалий час і отримувати за це більшу заробітну плату і, відповідно, більший розмір пенсії за віком. У праві пенсійного забезпечення принцип рівноправності відображається у принципі рівноправності застрахованих осіб щодо одержання пенсійних виплат і виконання обов'язків з оплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Загальноправовим принципом є неприпустимість дискримінації, тобто встановлення відмінностей у правовому регулюванні і

¹ Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

правозастосуванні з порушенням встановлених законодавством заборон. Конституція України (ч. 2 ст. 24) встановлює, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольором шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Під час дослідження цього питання, як слушно зазначає Н. Б. Болотіна, слід звернути увагу на те, що розрізняють пряму і непрямую дискримінацію. Пряма дискримінація має місце тоді, коли не надається чи обмежується реалізація права на пенсію громадянину за зазначеними у Конституції ознаками, тобто коли окрема особа чи група осіб розцінюється менш сприятливо, ніж інша, на підставі певної особистої емоційної ворожості. А непрямая дискримінація проявляється в тому, що деякі положення законодавства мають вигляд нейтральних за ознаками статі, належності до громадянства, місця проживання тощо, але насправді можуть містити непрямую дискримінацію на етапі здійснення прав¹.

Такий загальноправовий принцип, як принцип справедливості, проголошує: не всім одне й те ж, а кожному своє залежно від особистого вкладу у вирішення того чи іншого питання².

З цього погляду справедливість означає вимогу відповідності між правами і обов'язками індивідів (соціальних груп), між працею і винагородою, між трудовою пенсією і трудовим внеском, між мінімальним і максимальним розміром пенсії тощо. Невідповідність у цих співвідношеннях оцінюється як несправедливість.

Варто зазначити, що в умовах сучасного пенсійного забезпечення, за недосконалість його механізму названий принцип набуває надзвичайної актуальності. Так, поряд із основним Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який поширюється на більшу частину пенсіонерів України, діє надмірна кількість нормативних актів у сфері пенсійного забезпечення, які визначають правовий статус окремих категорій працівників і передбачають особливі, додаткові, нерідко такі, що

¹ Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. — 2-ге вид., перероб і доп. — К. : Знання, 2008. — С. 137.

² Спиркин А. Г. Философия : учеб. для студ. вузов / А. Г. Спиркин. — М. : Гардарики, 1998. — С. 665.

суперечать загальним положенням, пільги та гарантії виникнення і реалізації пенсійного права не лише за критерієм трудового внеску, а й за критерієм винятковості соціальних груп. Невиправдано одночасно застосовуються різні механізми обчислення вислуги років чи трудового стажу для різних категорій працівників.

Відмінності щодо механізму розрахунку середнього заробітку як підстави обчислення пенсії, розміру загальної пенсії за віком відповідно до страхового стажу та спеціальних пенсій, зокрема пенсії за вислугу років, свідчать про невідповідність соціальної зумовленості чинного пенсійного законодавства принципу справедливості.

Таким чином, прояв принципу справедливості вбачається передусім у вимогах забезпечити рівноправність громадян у відносинах пенсійного забезпечення. Це означає, зокрема, створення державою системи рівних організаційно-правових умов для реалізації права на пенсію кожним громадянином. З позиції соціальної справедливості потрібно дотримуватися принципу єдності загальних умов для різних категорій громадян і обґрунтованої диференціації пенсій. Пенсійне законодавство повинно бути узгоджене із Конституцією України, якою передбачається надання однакових конституційних прав усім громадянам держави. Щодо пенсійного забезпечення, то це означає персоналізацію пенсійних пільг залежно від чітко сформульованих критеріїв, перелік яких має бути встановлений законом.

Для пенсійного забезпечення характерним є і такий загально-правовий принцип, як принцип пріоритетності норм міжнародного права над нормами національного права.

У частині 1 ст. 9 Конституції України закріплено положення про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Отже, міжнародно-правові основи правового регулювання соціального захисту, закріплені в міжнародно-правових актах, є, як це впливає з нашого законодавства, частиною правової системи України в цілому і права пенсійного забезпечення зокрема.

Нині цей принцип знайшов відображення у ст. 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно із

якою якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж передбачені законодавством України про пенсійне забезпечення, застосовуються норми міжнародного договору¹. Тому в основу принципів права пенсійного забезпечення України можуть і повинні також бути покладені основні положення, закріплені у Європейському кодексі соціального забезпечення, прийнятому у Страсбурзі 16 квітня 1964 р.², у Хартії основних соціальних прав трудящих, прийнятій в 1989 р., які містять норми, присвячені медичній допомозі, допомозі за старістю, за хворобою, у разі виробничої травми, з інвалідності, в разі втрати годувальника³.

Особливе значення для регулювання пенсійних відносин мають акти Міжнародної організації праці (МОП): декларації, конвенції, рекомендації. Так, згідно із Преамбулою Статуту МОП її завданнями, окрім іншого, є захист тих, хто працює, від хвороб, професійних захворювань і нещасних випадків, пенсій за віком та по інвалідності тощо. Отримали міжнародне визнання положення конвенцій МОП, які встановлюють принципи запровадження системи соціального забезпечення. Зокрема, це Конвенція МОП № 19, прийнята в 1925 р., про рівноправність у галузі відшкодування при нещасних випадках⁴; Конвенція МОП № 118, прийнята в 1964 р., про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення⁵; Конвенція МОП № 48, прийнята в 1965 р., яка дозволила підсумувати різні періоди праці щодо різних видів пенсій (за старістю, у разі втрати годувальника та з інвалідності)⁶; Конвенція МОП

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003 — № 49–51. — Ст. 376.

² *Європейський кодекс соціального забезпечення*: Страсбург, 16 квітня 1964 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.coe.kiev.ua/docs/cets/cets048.htm>.

³ *Хартія основних соціальних прав працівників* від 9 грудня 1989 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_044.

⁴ *Конвенція МОП № 19* від 8 вересня 1926 року про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_176.

⁵ *Конвенція МОП № 118* від 25 квітня 1964 року про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_017.

⁶ *Конвенція МОП № 48* від 10 серпня 1938 року про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на

№ 157, прийнята в 1982 р., про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення¹.

Такий загальноправовий принцип, як принцип гуманізму, проголошує визнання цінності людини як особистості, її права на вільний розвиток і прояв своїх здібностей, утвердження блага людини як критерію оцінки суспільних відносин². Згідно зі ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їхні гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Отже, під час застосування кожної норми права повинно з'ясуватися, наскільки вона відповідає діючим правам і свободам людини і громадянина.

У сфері дії права принцип гуманізму виявляється у закріпленні за допомогою законів відносин між суспільством, державою і людиною, між членами суспільства на основі поваги до гідності особистості, створення умов, що гарантують гідне життя людини. На жаль, нині не можна говорити про безумовну реальну реалізацію цього принципу як у сфері соціального забезпечення загалом, так і в сфері пенсійного забезпечення зокрема. Так, розмір прожиткового мінімуму, який є орієнтиром для визначення розміру пенсій, не в змозі нині забезпечити людині гідне життя. Розміри пенсій не відтворюють реальної вартості життя людини. А це призводить до соціального напруження в суспільстві та незадоволення громадян соціальною політикою держави.

Тому кожна стаття будь-якого нормативного акта в системі пенсійного законодавства України повинна спиратися на те, що вона покликана регулювати пенсійні відносини людини як найвищої соціальної цінності. Таким чином, загальні (конституційні) принципи права є визначальними для міжгалузевих, галузевих та інституційних принципів. Проте застосування загальноправових принципів повинно здійснюватися із урахуванням норм пенсійного законодавства, що передбачає надання додаткових пільг і

компенсацій особам, які потребують особливого соціального захисту з боку держави.

Наступна група принципів, яка буде розглянута в межах цієї праці, це група міжгалузевих принципів права, тобто таких, які можуть бути застосовані у регулюванні не всіх відносин, а тільки відносин, що є предметом суміжних галузей права, наприклад, трудового, цивільного, права соціального забезпечення. При цьому одні і ті ж міжгалузеві принципи права в різних галузях права проявляються неоднаково, на підставі конкретних, специфічних для галузі завдань. При цьому міжгалузеві принципи права сприяють усвідомленню схожості та відмінностей галузей права і окремих правових норм¹.

Слід зазначити, що у науковій літературі запропоновано різноманітні міжгалузеві принципи, які, на думку вчених, відображають соціальне призначення права соціального забезпечення, об'єктивні закономірності його функціонування та розвитку. Так, А. Л. Захаров у своїй монографії, присвяченій дослідженню міжгалузевих принципів права, виокремлює такі принципи в соціальній сфері, як принцип свободи праці, принцип заборони примусової праці, принцип забезпечення ефективного соціального захисту населення та інші². В цілому підтримуючи автора у визначенні таких міжгалузевих принципів, зазначимо, що, на нашу думку, такий принцип, як заборона примусової праці, є не самостійним принципом права, а лише складовою принципу свободи праці. Свобода праці — це свобода від примусу до неї. Заборона примусової праці означає неможливість примушування до виконання будь-якої роботи під загрозою виконання покарання. В цьому аспекті цікаво також прослідкувати думку К. Л. Томашевського, який під свободою праці розуміє керівну морально-правову ідею, відповідно до якої ніхто не може примушуватися до праці, індивід самостійно визначає, трудитися йому чи ні і яким саме видом трудової діяльності займатися³.

випадок втрати годувальника [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_153.

¹ Конвенція МОП № 157 від 11 серпня 1986 року про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=993_012.

² Большой энциклопедический словарь. — М., 1997. — С. 320.

¹ Захаров А. Л. Межотраслевые принципы права / А. Л. Захаров. — Самара : Самар. отд-ние Литфонда, 2004. — С. 88.

² Там само. — С. 102.

³ Томашевский К. Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений и института трудового договора / К. Л. Томашевский // Государство и право. — 2002. — № 1. — С. 78–79.

До міжгалузевих принципів права соціального захисту Н. Б. Болотіна відносить такі принципи, як визнання і закріплення основних соціальних прав людини відповідно до загальноновизнаних міжнародних стандартів, державна гарантованість здійснення цих прав та інші¹.

Вчені Г. С. Гончарова та С. М. Прилипко до міжгалузевих принципів, які охоплюють такі суміжні галузі, як трудове право і право соціального забезпечення, зараховують принципи охорони здоров'я, державної підтримки сім'ї, материнства, батьківства й дитинства, пріоритетності соціального забезпечення дітей, інвалідів і громадян похилого віку, обов'язкового соціального страхування осіб, які беруть участь своєю працею в суспільному виробництві. До принципів права соціального забезпечення і фінансового права, права соціального забезпечення й адміністративного права автори відносять принципи права на охорону здоров'я, на освіту, на захист від безробіття, бідності, на підтримку сім'ї, материнства й дитинства, осіб похилого віку, інвалідів з боку держави й суспільства, на захист своїх прав та свобод усіма не забороненими законом засобами. Указані принципи, за словами учених, є загальними для галузей права, що регулюють суспільні відносини, за допомогою яких громадяни реалізують свої соціально-економічні права².

Таким чином, в юридичній науці не вироблено однозначної думки про те, які конкретно принципи права є міжгалузевими. З урахуванням поглядів широкого кола науковців на проблему визначення міжгалузевих принципів права і на підставі конкретизації загальних засад стосовно права соціального забезпечення (пенсійного забезпечення як його інституту) та суміжних галузей права можна виокремити такі міжгалузеві принципи: свободи праці та заборони примусової праці, захисту від безробіття; забезпечення права на охорону здоров'я; забезпечення права на освіту; забезпечення свободи діяльності громадських об'єднань; соціального партнерства; пріоритетності соціального забезпечення дітей,

¹ Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Знання, 2008. — С. 133.

² Право соціального забезпечення в Україні : підручник / М. І. Іншин, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : Видавництво «ФІНН», 2009. — С. 144–145.

інвалідів і громадян похилого віку, обов'язкового соціального страхування осіб, які беруть участь своєю працею в суспільному виробництві, захисту прав і свобод усіма способами, які не заборонені законом.

Свобода праці належить до природного, невід'ємного права, вона існувала до держави і її законів. Свобода праці походить від природного стану людини, яка народжується вільною і повинна вільною залишатися все життя. Про істинну свободу праці можна говорити лише стосовно вільного суспільства.

Міжгалузевий характер цього принципу передбачає свободу праці незалежно від того, у якій сфері буде здійснюватися діяльність — створення власної організації, вступ до корпоративної організації у вигляді членства, укладення трудового договору, договору підряду чи іншого цивільно-правового договору, вступ на державну службу тощо. Свобода праці передбачає також кожному можливість працевлаштування — самостійного або за сприянням держави.

Принцип свободи праці закріплено у ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Свобода праці пов'язана із добровільним вибором роду діяльності, професії, місця роботи і свободою кожної людини розпоряджатися своїми здібностями до праці. Праця є особистою вольовою діяльністю людини. При цьому важливо підкреслити, що досягнення особою пенсійного віку не є підставою, за загальним правилом, розірвання з нею трудового договору (окрім, наприклад, державних службовців, які після досягнення пенсійного віку відповідно до Закону України «Про державну службу» не можуть надалі перебувати на державній службі, однак зазначені особи можуть реалізувати свою здатність до праці в інший спосіб).

Слід зазначити, що принцип свободи праці не гарантує реального забезпечення людини певною роботою. Водночас для осіб із різним ступенем втрати працездатності держава гарантує створення робочих місць у відсотковому відношенні до загальної кількості працівників підприємства, установи, організації.

Принцип свободи праці у праві пенсійного забезпечення проявляється у принципі заінтересованості кожної працездатної

особи у власному матеріальному забезпеченні після виходу на пенсію. У сучасних умовах, коли гостро відчувається нестача кваліфікованих кадрів, наявна потреба у робітничих професіях і водночас насиченість ринку праці низкою спеціальностей, попит на які дедалі менший, саме свобода праці дає змогу вибирати кращі умови праці або ж змінювати професію відповідно до потреб ринку праці.

Серед міжгалузевих принципів права, які закріплено у Конституції України, є принцип забезпечення права на охорону здоров'я. Зокрема, ст. 49 Конституції України встановлює, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Цей принцип є міжгалузевим, тому що медичною допомогою користуються не лише наймані працівники, але будь-які особи, які перебувають на території країни, зокрема особи пенсійного віку, тобто принцип не має жодних обмежень за суб'єктивним складом. Така медична допомога у державних медичних закладах, як це впливає з Конституції України, надається громадянам безоплатно за рахунок коштів відповідного бюджету, страхових внесків тощо.

Держава бере на себе обов'язок щодо створення умов для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. Водночас, попри конституційність положень про надання безоплатної медицини у державних та комунальних закладах охорони здоров'я, Кабінет Міністрів України постановою № 1138 від 17 вересня 1996 р. (в редакції постанови від 11 липня 2002 р. № 989) затвердив перелік платних послуг, які можуть надаватися у державних та комунальних закладах охорони здоров'я¹. Проте рівень доходів більшої частини населення нашої країни, зокрема пенсіонерів, не завжди дозволяє отримати такі медичні послуги. Тому важливим кроком у вирішенні назрілої проблеми буде, по-перше, прийняття закону про медичне страхування, по-друге, створення державних гарантій надання медичної допомоги тим особам, які через скрутне матеріальне становище в силу різних

¹ Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти : постанова Кабінету Міністрів України № 1138 від 17 вересня 1996 р. (в редакції від 11 липня 2002 р. № 989) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=989-2002-%EF>.

об'єктивних причин не можуть скористатися медичними послугами на платній основі.

Міжгалузевий принцип забезпечення свободи діяльності громадських об'єднань знаходить свою конкретизацію у праві пенсійного забезпечення за допомогою принципу участі громадських об'єднань, що представляють інтереси громадян, у підготовці, ухваленні й реалізації рішень з питань соціального забезпечення. Зокрема, представники громадських об'єднань з боку працевластуваних та застрахованих осіб входять до складу правління Пенсійного фонду, до повноважень якого відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст. 61), окрім іншого, належить розгляд, затвердження бюджету Пенсійного фонду на наступний рік; визначення порядку надходження й обліку коштів Пенсійного фонду; контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду; щорічне (а також у разі потреби) заслуховування звітів її директора про діяльність дирекції.

Право на об'єднання містить право працівників та працевластуваних без будь-яких відмінностей створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу; право вступати до таких організацій за єдиною умовою підпорядкування їхнім статутам. Це право знайшло своє відображення і в ч. 3 ст. 36 Конституції України, яка передбачає, що «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів». Така вагома громадська організація, як професійна спілка, наділяється широкими повноваженнями у сфері захисту саме соціально-економічних прав. Зокрема, профспілки, їхні об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробленні соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та її соціальний захист. Таким чином, громадські організації здійснюють дієвий контроль за прийняттям та виконанням рішень з питань соціального страхування.

Принцип соціального партнерства належить також до міжгалузевих принципів, оскільки він визначає зміст норм, що регулюють не лише колективні відносини з приводу застосування найма-

ної праці, а й відносини, що перебувають поза їхніми межами, зокрема сфера соціального забезпечення, соціального страхування, охорони здоров'я, забезпечення житлом, регулювання ринку праці.

Співробітництво, взаємодія застрахованих осіб, працедавців в особі їхніх представницьких органів здійснюється під час розроблення проектів законів та інших нормативних актів і прийняття відповідних актів, під час встановлення умов соціального забезпечення в процесі локального регулювання, зокрема колективно-договірного, в ході узгодження основних напрямів соціально-економічної політики держави, під час прийняття управлінських рішень у процесі організації та здійснення правозастосовчої діяльності.

У сучасних умовах значення соціально-партнерських відносин повсякчас зростає. Зокрема, сторони соціального партнерства під час укладення соціально-партнерських актів беруть участь в обговоренні питань щодо збільшення заробітної плати працівника, щодо розмірів страхових внесків на всі види загальнообов'язкового державного соціального страхування, вживають заходи для поліпшення умов доступу осіб з обмеженими фізичними можливостями до послуг, що надаються установами та організаціями соціальної інфраструктури. На рівні колективно-договірного регулювання соціального забезпечення може передбачатися створення корпоративного пенсійного фонду працедавцем або відрахування пенсійних внесків працедавців до інших пенсійних фондів, як це впливає із Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р.¹. На ідеях соціального партнерства здійснює свою діяльність, як нами зазначалося вище, Пенсійний фонд України. На засадах паритетності представників держави, застрахованих осіб і працедавців здійснюється також управління страхуванням на випадок безробіття, від нещасного випадку.

Таким чином, принцип соціального партнерства охоплює весь механізм правового регулювання відносин, які належать не лише до предмета трудового права, а й охоплюють сферу соціального забезпечення, зокрема й пенсійного.

¹ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. № 1057-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

До міжгалузевих принципів слід віднести принцип забезпечення права кожного на захист своїх прав і свобод способами, не забороненими законом, зокрема в судовому порядку. Цей міжгалузевий принцип отримав своє вираження в Основному Законі. Конституція України (ст. 55) закріплює право кожної людини захищати свої права й свободи будь-якими не забороненими законом способами. Цей принцип, як було зазначено, є міжгалузевим: оскільки порушення прав і свобод можливе в різних галузях права, то і їхній захист передбачений різними способами.

Принцип забезпечення права кожного на захист у праві пенсійного забезпечення конкретизується у принципі охорони права громадян на пенсійне забезпечення. Важливо зазначити, що охорона права громадян на пенсійне забезпечення реалізується через законодавчо встановлені юридичні гарантії здійснення та відновлення порушених прав громадян у сфері пенсійного забезпечення. За допомогою цих гарантій забезпечується насамперед право оскарження відмови у прийнятті заяви про призначення пенсії чи порушення термінів її розгляду. Так, наприклад, право на подання скарги на рішення органу, що призначає пенсії, передбачене Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст. 105). Така скарга може бути подана не лише в органи державної виконавчої влади, а й до суду.

Право на оскарження рішення про накладення штрафу, нарахування пені та заяв страхувальників під час узгодження ними вимоги про сплату недоїмки зі сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування закріплене також у Порядку розгляду органами Пенсійного фонду України, затвердженому правлінням Пенсійного фонду України від 19 грудня 2003 р.¹. Така скарга може бути подана особами, право яких порушено, до органів Пенсійного фонду різних рівнів, якщо особа буде вважати, що орган, який розглядав скаргу, прийняв рішення, що суперечить законодавству про загальнообов'язкове

¹ Про затвердження Порядку розгляду органами Пенсійного фонду України скарг на рішення про накладення штрафу, нарахування пені та заяв страхувальників при узгодженні ними вимоги про сплату недоїмки із сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : постанова Правління Пенсійного фонду України № 21-2 від 19 грудня 2003 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.7140654.com/5_1.php.

державне пенсійне страхування або виходить за межі його компетенції. Таке рішення в подальшому може бути оскаржене в судовому порядку.

Таким чином, принцип забезпечення права кожного на захист прав і свобод усіма способами, які не заборонені законом, у сфері пенсійного забезпечення сприяє не лише фактичному здійсненню права осіб на пенсію, але й забезпечує охорону та відновлення порушеного права.

Окресливши окремі аспекти розгляду міжгалузевих принципів та їхньої дії в сфері соціального захисту та пенсійного забезпечення, слід підсумувати, що в силу більш загального характеру такі принципи посідають проміжне місце між загальноправовими і галузевими принципами. Ці міжгалузеві принципи виконують роль керівних положень також щодо власне принципів інституту пенсійного забезпечення. При цьому важливо, щоб принципи інституту пенсійного забезпечення були узгоджені не тільки між собою, а також із міжгалузевими, загальноправовими принципами права та принципами міжнародно-правового регулювання праці.

Наступним питанням, яке необхідно розглянути для отримання цілісної картини з проблематики принципів пенсійного забезпечення, є розгляд питання змісту галузевих принципів права соціального забезпечення та їхнього прояву у сфері пенсійного забезпечення, яке є складовою права соціального забезпечення.

Питання класифікації галузевих принципів права соціального забезпечення досліджували В. С. Андреев, О. Д. Зайкін, К. М. Гусов, Н. Б. Болотіна, С. М. Синчук, В. Я. Буряк, С. М. Прилипко, Т. З. Гарасимів та інші¹. Незважаючи на грун-

¹ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учеб. для вузов по спец. «Правоведение». — 2-е изд., доп. и перераб. / В. С. Андреев. — М. : Юрид. лит., 1987. — С. 60–73; Зайкин А. Д. Советское право социалистического обеспечения : учеб. пособие для вузов по спец. «Правоведение» / А. Д. Зайкин, Р. И. Иванов, В. А. Тарасова и др. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. — 263 с.; Право социального обеспечения : учеб. пособие / под. ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект. — 2000. — С. 48–49; Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2005. — С. 192–202; Синчук С. М. Право соціального забезпечення України : навч. посіб. / С. М. Синчук, В. Я. Буряк. — К. : Т-во «Знання», КОО, 2003. — С. 15.; Право соціального забезпечення в Україні : підручник / М. І. Іншин, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : Видавництво «ФІНН», 2009. — С. 136–153; Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України / Т. З. Гарасимів. — Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2002. — 128 с.

товні праці, питання класифікації галузевих принципів права соціального забезпечення не втратило своєї актуальності. Відкритим залишається як питання про перелік принципів, так і про їхній зміст в умовах розвитку ринкової економіки.

На думку В. С. Андреева, до принципів права соціального забезпечення належать такі принципи: загальність соціального забезпечення; багатосторонність та різноманітність соціального забезпечення; принцип забезпечення за рахунок державних та суспільних коштів; принцип високого рівня забезпечення; єдності та диференціації умов та правових норм про соціальне забезпечення; принцип реалізації забезпечення самими працівниками через органи державного управління та суспільної організації тощо¹.

Дослідник О. Д. Зайкін визначає та обґрунтовує таку систему принципів права соціального забезпечення: поширення соціального забезпечення на всіх громадян; різноманітність форм та видів соціального забезпечення громадян; здійснення соціального забезпечення за рахунок суспільства; єдність і диференціація соціального забезпечення громадян; здійснення соціального забезпечення в розмірах, які задовольняють основні матеріальні та духовні потреби громадян; участь громадян в реалізації права на соціальне забезпечення; охорона прав громадян на соціальне забезпечення².

До основних принципів права соціального забезпечення С. М. Прилипко зараховує: загальність соціального забезпечення; різноманітність видів соціального забезпечення; установлення рівня соціального забезпечення, що гарантує гідне життя людини; участь громадських об'єднань, що представляють інтереси громадян, у підготовці, ухваленні й реалізації рішень із питань соціального забезпечення; обов'язковість сплати страхувальниками страхових внесків; гарантованість права застрахованих на забезпечення по соціальному страхуванню; рівність прав і мож-

¹ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учеб. для вузов по спец. «Правоведение». — 2-е изд., доп. и перераб. / В. С. Андреев. — М. : Юрид. лит., 1987. — С. 60–73.

² Зайкин А. Д. Советское право социалистического обеспечения : учеб. пособие для вузов по спец. «Правоведение» / А. Д. Зайкин, Р. И. Иванов, В. А. Тарасова и др. — М. : Изд-во Моск. Ун-та, 1982. — 263 с.

ливостей та заборону дискримінації¹. В цілому підтримуючи запровадження автора у визначенні галузевих принципів права соціального забезпечення, вважаємо, що віднесення ним останнього принципу (рівності прав і можливостей та заборони дискримінації) до галузевих є дещо не виправданим. Отримавши свою конституційну прописку (ст. 24 Конституції України), принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації проявляється у всіх галузях права, а не лише в праві соціального забезпечення, а тому він належить до загальноправових принципів права.

Своєрідну, але доволі цікаву позицію щодо класифікації принципів права соціального забезпечення пропонує Т. З. Гарасимів. На підставі розмежування принципів права (як загальносоціального явища) та правових принципів (як юридичного феномена) автор до системи принципів права соціального забезпечення відносить: всезагальність права на соціальне забезпечення як основного права людини; визначення сфери суспільних відносин соціальним ризиком; гарантії соціального забезпечення на рівні не нижчому від прожиткового мінімуму в державі; переважаючу роль централізованого правового регулювання. І, відповідно, системі правових принципів права соціального забезпечення, на думку автора, становлять принципи: державних гарантій права на соціальне забезпечення; диференціації умов та обсягу соціального забезпечення в Україні; солідарної відповідальності суб'єктів права на соціальне забезпечення; адресності соціального забезпечення в Україні².

Здійснюючи класифікацію галузевих принципів права соціального захисту, Н. Б. Болотіна виокремлює змістовні принципи (всезагальність соціального захисту; всебічність (універсальність) соціального захисту; рівність прав та можливостей і заборона дискримінації; диференціація умов та рівня соціального захисту; наукова та економічна обґрунтованість соціальних стандартів; незменшуваність змісту та обсягу прав у сфері соціального захис-

¹ *Право соціального забезпечення в Україні* : підручник / М. І. Іншин, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. — Х. : Видавництво «ФІНН», 2009. — С. 136–153.

² *Гарасимів Т. З.* Принципи права соціального забезпечення України / Т. З. Гарасимів. — Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2002. — С. 42–43.

ту під час прийняття нових законів) та формальні принципи (збереження прав у галузі соціального забезпечення; захист законних сподівань; юридичної ясності; реальності проголошених прав; судового захисту права людини на соціальне забезпечення)¹. Жодною мірою не применшуючи внесок науковця у дослідження питання системи принципів права соціального забезпечення, зазначимо, що, на нашу думку, немає потреби виділяти окремо принцип незменшуваності змісту та обсягу прав у сфері соціального захисту під час прийняття нових законів та збереження прав у галузі соціального забезпечення, оскільки вважаємо, що саме незменшуваність змісту та обсягу прав буде забезпечувати їхнє збереження.

Здійснивши аналіз різних позицій вчених щодо класифікації галузевих принципів права соціального забезпечення, можна зробити висновок, що найчастіше в якості основних галузевих принципів права соціального забезпечення називалися: загальність соціального забезпечення; багатосторонність та різновидність соціального забезпечення; диференціація умов та рівня соціального забезпечення; забезпечення його за рахунок державних та суспільних фондів; охорона прав громадян на соціальне забезпечення.

Враховуючи досягнення науки права соціального забезпечення, до галузевих принципів права соціального забезпечення, які отримують подальшу конкретизацію в принципах пенсійного забезпечення, на нашу думку, можна віднести такі принципи:

Загальність соціального забезпечення. Зміст цього принципу виражається в тому, що соціальне забезпечення охоплює всіх людей (громадян України, іноземців, осіб без громадянства, біженців), які живуть в Україні і мають право на встановлені законодавством відповідні види соціального забезпечення. Тобто законодавство не встановлює будь-яких обмежень у праві на отримання тих чи інших видів забезпечення, проте встановлює умови, за настання яких вони надаються. Цей галузевий принцип права соціального забезпечення конкретизується в пенсійному праві за допомогою принципу загальності умов пенсійного забезпечення.

¹ *Болотіна Н. Б.* Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2005. — С. 192–202.

Різновидність соціального забезпечення. Зміст цього принципу розуміється як можливість отримання кожною людиною того чи іншого виду соціального забезпечення у всіх випадках настання соціальних ризиків. Законодавством передбачено різноманітні підстави (старість; інвалідність; тимчасова непрацездатність; втрата годувальника; безробіття; народження дитини; смерть людини; потреба у медичній допомозі та лікуванні, виховання дітей в сім'ї; материнство і батьківство; вимушене переселення тощо), види (допомоги, пенсії) та форми (грошова форма забезпечення — пенсії, компенсаційні виплати; натуральна форма — послуги соціально-побутові, психологічні, соціально-економічні, юридичні, інформаційні, послуги із працевлаштування, з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями). В інституті пенсійного забезпечення цей принцип проявляється у принципі багатоманітності видів пенсійного забезпечення (пенсії за віком, через інвалідність, у разі втрати годувальника, за вислугу років).

Диференціація умов і рівня соціального забезпечення. Цей принцип розкривається через правові норми, які встановлюють різні види соціального забезпечення, умови виплати, розміри. Основним змістом принципу є встановлення особливих умов та рівня соціального забезпечення для окремих категорій населення, які закріплюються у спеціальних нормах законодавства. На зміст права людини у сфері соціального забезпечення впливають різноманітні соціально значущі обставини: вік, стан здоров'я, сімейний стан, наявність утриманців, багатодітність, виховання дітей у неповній сім'ї, проживання на визначених територіях, статус безробітного, перебування у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами, по догляду за дитиною тощо. Слід зазначити, що диференціація правового регулювання соціального забезпечення здійснюється різними правовими способами: шляхом включення до загальних законодавчих актів про соціальне забезпечення спеціальних положень стосовно тільки певної групи осіб; шляхом прийняття особливих правових актів, які поширюються лише на певну категорію осіб (наприклад, Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб»). Метою цього принципу є врахування соціального призначення того чи іншого виду соціального забезпечення.

Принцип диференціації умов і рівня соціального забезпечення в інституті пенсійного забезпечення розкривається через принцип диференціації умов пенсійного забезпечення.

Здійснення соціального забезпечення у розмірах, які забезпечують гідне життя людини. Сутність цього принципу визначається тим, що кожна людина має право на такий життєвий рівень (включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд, необхідне соціальне обслуговування), який потрібен для підтримки здоров'я й добробуту її самої та її сім'ї.

Правову основу цього принципу забезпечують норми як міжнародного права, так і норми національного законодавства. Зокрема, положення Загальної декларації прав та свобод людини (статті 22, 25) вміщують норми, за якими кожна людина має право на такий життєвий рівень, який є необхідним для підтримання здоров'я та добробуту її самої та її сім'ї¹. Міжнародний акт про економічні, соціальні та культурні права передбачає, що в кожній державі повинно бути забезпечено право особи на достатній життєвий рівень для неї і для її сім'ї, включаючи харчування, одяг та житло. Норми Конституції України встановлюють право осіб на достатній життєвий рівень (ст. 48), закріплюють державний стандарт визначення обсягу життєвого рівня — не нижчого від прожиткового мінімуму в державі (ч. 3 ст. 46). Реалізація зазначеного принципу забезпечується системою соціальних стандартів, які діють в Україні і які зможуть забезпечити людям можливість брати участь у повсякденному житті суспільства, зокрема мати доступ до: медичного обслуговування (це дасть їм змогу підтримувати або відновлювати оптимальний рівень фізичного, психічного й емоційного благополуччя); соціальних і правових послуг (сприятиме підвищенню їхньої незалежності та посилення захисту); можливостей у галузі освіти, культури, духовного життя та відпочинку (сприятиме самореалізації особистості свого потенціалу). Однак кризова ситуація, що склалася сьогодні в економіці, і нерегульованість ринкових відносин не дають можливості говорити про реальну реалізацію цього принципу в соціальному забезпеченні, а, радше, свідчать про його декларативний характер.

¹ Права людини : міжнародні договори України, декларації, документи. — К. : Наукова думка, 1992. — 430 с.

Як базовий соціальний стандарт визначено прожитковий мінімум, який поки що застосовується не для визначення права на допомогу, а лише для загальної оцінки рівня життя¹. Однак слід зазначити, що прожитковий мінімум за своїм визначенням не в змозі нині забезпечити людині гідне життя.

Слід зазначити, що в законодавстві (наприклад, у Законі України «Про Державний бюджет України на 2011 рік») застосовується також така категорія, як рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум). Проте поняття і зміст рівня забезпечення прожиткового мінімуму не подані в нормативно-правових актах, а тому відносити його до соціальних стандартів, на нашу думку, не слід. Водночас у грошовому вираженні гарантований мінімум є меншим від затвердженого законодавством прожиткового мінімуму. Наприклад, ст. 21 Закону України «Про Державний бюджет» від 23 грудня 2010 р.² у 2011 р. встановлює такий прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць:

— для працездатних осіб: з 1 січня — 941 грн, з 1 квітня — 960 грн, з 1 жовтня — 985 грн, з 1 грудня — 1004 грн;

— для осіб, які втратили працездатність: з 1 січня — 750 грн, з 1 квітня — 764 грн, з 1 жовтня — 784 грн, з 1 грудня — 800 грн.

Одночасно, ст. 23 Закону «Про Державний бюджет» встановлено, що у 2011 р. гарантований мінімум у відсотковому відношенні становить: для працездатних осіб — 21 %, для осіб, які втратили працездатність — 75 % відповідного прожиткового мінімуму.

У зв'язку із цим підтримуємо пропозицію, висловлену в науковій літературі, про скасування показника «рівень забезпечення прожиткового мінімуму» і забезпечення використання соціального стандарту — прожиткового мінімуму відповідно до Конституції для всіх соціальних виплат та державних гарантій³.

¹ Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. — К.: Знання, 2005. — С. 197.

² Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 7–8. — Ст. 52.

³ Оклей І. В. Імплементация міжнародних норм права в законодавстві про пенсійне забезпечення: актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників міжн. наук.-практ. конф., 22–23 квітня 2009 р. / за ред. В. В. Жернакова. — Х.: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. — С. 418.

Цей принцип знаходить свою подальшу конкретизацію в інституті пенсійного забезпечення за допомогою принципу забезпечення пенсією не нижче рівня прожиткового мінімуму.

Принцип забезпечення реалізації встановлених прав у сфері соціального забезпечення. Правовий зміст цього принципу визначається створенням реального економічного та юридичного механізму його здійснення, основу якого складає законодавство про соціальне забезпечення, у нормах якого повинно бути конкретно зафіксовано організаційно-правові умови та механізми реалізації особами права на соціальне забезпечення. Як слушно зазначає Н. Б. Болотіна, у нормі закону має бути конкретно зазначено, у яких випадках, за яких умов держава бере на себе безпосереднє фінансування встановлених соціальних виплат. При цьому має бути визначено розмір покриття і конкретні зобов'язані суб'єкти (відповідні органи держави). Як позитивний приклад названо п. 3 ст. 113 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно із яким у разі виникнення дефіциту коштів Пенсійного фонду для фінансування виплати коштів у солідарній системі (перевищення видатків над доходами, зокрема з урахуванням резерву коштів Пенсійного фонду) у зв'язку зі спрямуванням частини страхових внесків до Накопичувального фонду такий дефіцит покривається за рахунок коштів Державного бюджету України¹. І тут важливо наголосити, що йдеться не про державне втручання, а про сприяння задля виконання зобов'язання, визначеного у ст. 46 Конституції України, а саме: гарантій державою соціального забезпечення у зв'язку із віком, у разі хвороби, інвалідності, втрати годувальника, для годування дітей та в інших випадках, встановлених законом.

Основним змістом принципу паритетності у сфері соціального забезпечення є положення про те, що діяльність органів, які здійснюють обов'язкове державне соціальне страхування, реалізується за участю представників держави, застрахованих осіб та роботодавців з однаковою кількістю представників сторін. З цією метою фонди обов'язкового державного соціального страхування, які існують в Україні, а також Пенсійний фонд України наділяються

¹ Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. — К.: Знання, 2005. — С. 139.

правовою самостійністю і незалежністю від уряду, парламенту та інститутів державного управління. Вважається, що коли держава частину своїх повноважень передає соціальним партнерам, відбувається зміцнення самої держави. Однак зовсім не потрібно недооцінювати ролі держави як одного із соціальних партнерів. У цьому випадку держава виступає гарантом соціального партнерства у сфері соціального забезпечення. Свою роль держава здійснює через створення правової основи, на якій базуються відносини між страховиком і застрахованими, через прийняття відповідних законів та підзаконних актів, що дає змогу регулювати відносини у сфері соціального страхування. Крім того, держава здійснює нагляд і контроль за системою соціального страхування.

Принцип захисту прав людини у сфері соціального забезпечення. У разі порушення права на соціальне забезпечення кожна особа має право на захист способами, які не заборонені законом, за допомогою яких припиняється порушення прав, усуваються перешкоди щодо реалізації наданих прав та відновлюються порушені права. Людина може захистити порушене право шляхом звернення як до різних органів із розгляду соціальних спорів (наприклад, різні Фонди соціального страхування, Пенсійний фонд тощо), так і до суду. Наявність розгалуженої системи органів з розгляду соціальних спорів сприятиме їхньому більш повному і всебічному розгляду, забезпечить можливість оперативного реагування на факти порушення прав особи на соціальне забезпечення¹. Слід зазначити, що діючий судовий механізм розгляду та вирішення спорів з питань соціального забезпечення не є досконалим. Зокрема, це стосується відсутності максимально встановленого строку розгляду судами справ за позовами, скаргами з питань соціального забезпечення; звільнення від судових витрат осіб, які звернулися до суду за відновленням порушених прав у сфері соціального забезпечення; забезпечення з боку держави участі у розгляді справи професійного захисника — адвоката, на що вже звертали увагу окремі автори². У праві пенсійного забез-

¹ Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України / Т. З. Гарасимів. — Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2002. — С. 85.

² Ждан М. Д. Генезис механізму вирішення судових спорів з питань соціального забезпечення // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доповідей і наукових повідомлень учасників міжн. наук.-практ. конф.,

печення цей принцип проявляється, відповідно, у принципі захисту прав людини у сфері пенсійного забезпечення.

Таким чином, галузеві принципи права соціального забезпечення закладають основу для розвитку всіх її складових, зокрема інституту права пенсійного забезпечення. Названі галузеві принципи відображають основи, які об'єднують окремі норми законодавства про соціальне забезпечення в систему галузі і сприяють розвитку цього законодавства й застосуванню його норм.

Для розробки цілісної концепції системи принципів інституту пенсійного забезпечення, поряд із з'ясуванням класифікації, змісту загальноправових, міжгалузевих та галузевих принципів права соціального забезпечення, необхідно розглянути інституційні принципи права, зокрема інституту пенсійного забезпечення, які структурно належать до права соціального забезпечення.

Слід зазначити, що питанню принципів інституту пенсійного забезпечення приділялася увага в юридичній науці. Так, це питання було предметом дослідження Є. І. Астрахан, М. Л. Захарова, І. М. Сироти, М. Д. Ждан¹. Проте дослідження принципів інституту права пенсійного забезпечення не втратило свого дискусійного характеру і зараз, а навпаки, розвиток ринкових умов знову загострив актуальність цього питання з огляду на ті зміни, які відбулися у пенсійних відносинах та їхньому правовому регулюванні.

Слід зазначити, що в юридичній літературі також наявна така точка зору, згідно із якою інститути, які характерні для окремої галузі права (галузеві інститути), як правило, самостійних принципів не мають, оскільки вони пронизані галузевими принципами, які забезпечують нерозривний зв'язок цього інституту з іншими; свої визначені принципи є лише у значних галузевих інститутах (наприклад, у транспортному, страховому, банківському праві),

22–23 квітня 2009 р. / за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. — С. 415.

¹ Астрахан Е. И. Принципы пенсионного обеспечения рабочих и служащих / Е. И. Астрахан. — М. : Госюриздат, 1961. — С. 27–31; Захаров М. Л. Советское пенсионное право / М. Л. Захаров. — М. : Юрид. лит., 1974. — С. 32–34; Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні : курс лекцій / І. М. Сирота. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 43–59; Ждан М. Д. Особливості реалізації права на пенсію науковими (науково-педагогічними) працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. Д. Ждан. — Х., 2007. — С. 43–58.

а також у комплексних інститутах права¹. Вважаємо, що виявлення та дослідження принципів окремих інститутів права сприяє глибшому пізнанню та виявленню конкретних методів та способів правового регулювання тих суспільних відносин, які належать до «предмета» того чи іншого інституту відповідної галузі.

До принципів правового регулювання пенсійного забезпечення І. М. Сирота зараховує: загальність і доступність умов реалізації права на пенсію; багатоманітність видів пенсійного забезпечення; диференціацію умов і норм пенсійного забезпечення; забезпечення на рівні межі малозабезпеченості; здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів державного Пенсійного фонду; здійснення пенсійного забезпечення державними органами; соціально-трудова реабілітація і стимулювання трудової діяльності громадян, які частково втратили працездатність; охорону права громадян на пенсійне забезпечення².

Визначаючи внутрішньогалузеві принципи, М. Д. Ждан пропонує об'єднати такі принципи права пенсійного забезпечення, як здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів державного Пенсійного фонду та здійснення пенсійного забезпечення державними органами, в один — принцип здійснення пенсійного забезпечення Пенсійним фондом України. Передача всіх функцій до одного органу дозволить всім без винятку зекономити час і кошти. При цьому автор зазначає, що застосування цього принципу можливе лише у сфері державного пенсійного забезпечення, а для недержавного пенсійного забезпечення його не можна застосовувати. Поряд із цим М. Д. Ждан пропонує таку класифікацію принципів права пенсійного забезпечення: загальність і доступність умов реалізації права на пенсію; принцип особистої відповідальності працівників за рівень свого матеріального забезпечення під час виходу на пенсію; принцип забезпечення пенсією не меншою від прожиткового мінімуму; принцип багатоманітності видів пенсійного забезпечення; принцип обов'язковості державного пенсійного страхування для всіх найманих та самозайнятих працівників і

¹ Семенов В. М. Понятие и система принципов советского гражданского процессуального права // Сб. ученых трудов. — Свердловск, 1964. — Вып. 2. — С. 220–221.

² Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні: курс лекцій / І. М. Сирота — К.: Юрінком Інтер, 1998. — С. 47.

призначення пенсії тільки тим, хто сплачував внески; принцип права вибору пенсійних виплат та поєднання пенсійного забезпечення з іншими соціальними виплатами¹.

На підставі аналізу пенсійного законодавства та враховуючи сучасні тенденції розвитку відносин, що регулюються ним, спробуємо виокремити такі принципи інституту права пенсійного забезпечення: загальності умов пенсійного забезпечення; багатоманітності видів пенсійного забезпечення; власної заінтересованості працівників в отриманні належного матеріального забезпечення під час виходу на пенсію; диференціації умов пенсійного забезпечення; солідарності пенсійного забезпечення; забезпечення пенсією не меншою від рівня прожиткового мінімуму; захисту прав людини у сфері пенсійного забезпечення.

Принцип загальності умов пенсійного забезпечення виводиться із сукупності норм, які визначають коло осіб, на яких поширюється положення пенсійної системи, незалежно від виду суспільно корисної діяльності, ознак раси, статі, політичних, релігійних чи інших переконань, етнічного і соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних чи інших ознак.

Суть цього принципу проявляється також у тому, що кожен працівник (незалежно від того, найманий працівник чи особа, яка забезпечує себе роботою самостійно, зайняті підприємницькою чи творчою діяльністю) з настанням конкретних обставин (досягнення віку, інвалідність) та дотриманням встановлених умов (наприклад, право на отримання пенсії за віком залежить від трудового внеску та участі працівника у фінансуванні витрат на пенсійне страхування) має право претендувати на отримання пенсії.

Принцип багатоманітності видів пенсійного забезпечення випливає із законодавчого встановлення таких видів пенсій, як пенсії за віком, за вислугу років, по інвалідності, у разі втрати годувальника. Поряд із цим законодавством України також передбачено встановлення пенсії за особливі заслуги перед Україною²,

¹ Ждан М. Д. Особливості реалізації права на пенсію науковими (науково-педагогічними) працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. Д. Ждан. — Х., 2007. — С. 51, 57.

² Закон України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» від 1 червня 2000 р. № 1767-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 35. — Ст. 289.

що встановлюється як надбавка до розміру пенсії, на яку має право особа згідно із законом у законодавчо визначених розмірах. Розміри надбавок визначаються відповідними комісіями залежно від заслуг особи. Законодавство також закріплює різновид пенсій за віком на пільгових умовах, на які мають право особи, незалежно від місця останньої роботи, зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці за Списком № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України тощо.

Важливість принципу власної заінтересованості працівників в отриманні належного матеріального забезпечення під час виходу на пенсію полягає в тому, що людина, розпочинаючи свою трудову діяльність, самостійно приймає рішення, яким чином їй брати участь в економічному процесі і як облаштувати своє життя. Водночас вона повинна задумуватися про своє матеріальне забезпечення у старості, про отримання належного розміру пенсії, яка буде покривати звичні для неї витрати. Цей принцип реалізується у формі участі працівників у загальнообов'язковому пенсійному страхуванні через сплату страхових внесків у солідарній, накопичувальній системах, участі в недержавних пенсійних програмах. Саме у такий спосіб люди беруть участь у формуванні коштів для майбутніх пенсійних виплат. Адже пенсія призначається лише за умови сплати страхових внесків. Розмір пенсійних виплат зорієнтований на обсяг індивідуальних внесків, тобто на попередні вклади застрахованого, що найкраще відповідає ринковим принципам справедливості винагороди відповідно до особистого вкладу та особистої відповідальності.

Як уже зазначалося, кожна людина сама несе відповідальність за себе, що і передбачено принципом власної заінтересованості працівників в отриманні належного матеріального забезпечення під час виходу на пенсію. Водночас не слід забувати про можливість настання в житті людини різних чинників (ризиків), які породжуються, як правило, незалежними від фізичної особи соціальними обставинами, що призводить до втрати чи зменшення матеріального прибутку. Тому законодавством передбачено солідарне соціальне страхування від небезпеки, що загрожує існуван-

ню самої людини (хвороба, старість, інвалідність, смерть годувальника). Сутність принципу солідарності виражається в тому, що частина громадян забезпечується не за рахунок власних накопичень, а за рахунок засобів, які надходять від діяльності працездатної частини населення. Трудоактивна частина громадян солідаризується із тими громадянами, які через різні обставини повністю або частково позбавлені можливості самозабезпечення. Можливість реалізації права особи вимагати від держави забезпечення в разі настання соціального ризику існує завдяки, так би мовити, механізму передачі добробуту, який є втіленням ідеї солідарності. Кожен індивід (покоління) робить своєю працею внесок у суспільний добробут, щоб за необхідності суспільство мало можливість здійснити підтримку конкретного індивіда¹.

Принцип диференціації умов пенсійного забезпечення виражає сутність норм права, які покликані регулювати відносини із призначення конкретного виду пенсії для відповідної категорії осіб залежно від тих чи інших життєвих обставин (юридичних фактів) та створення в окремих випадках певних переваг для тих, хто більше і краще працював, а також працював у важких та шкідливих умовах.

Правове регулювання пенсійних відносин значної частини населення, як правило, здійснюється загальними нормами законодавства. Проте єдність правового регулювання пенсійних відносин охоплює також питання особливостей призначення пенсій окремим категоріям працівників із урахуванням умов праці, стажу роботи, трудового каліцтва чи професійного захворювання тощо.

Диференціація у праві пенсійного забезпечення виявляється у встановленні особливостей призначення пенсій для окремих категорій працівників залежно від підстав надання того чи іншого виду пенсійного забезпечення. До найхарактерніших ознак у праві пенсійного забезпечення відносять: характер та умови трудової діяльності; тривалість трудового (страхового) стажу; суб'єктивні властивості особи та її сім'ї (стать, вік, сімейний стан); категорії працівників; правовий статус громадян; групу інвалідності та причини її настання; розмір попереднього заробітку та розмір

¹ Яковюк І. В. Соціальна держава: питання теорії і шляхи її встановлення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / І. В. Яковюк. — Х., 2000. — С. 104, 105.

внесків до Пенсійного фонду¹. Як бачимо, під час призначення пенсії застосовується досить широкий рівень диференціації.

Слід зазначити, що нині диференційоване правове регулювання призначення пенсій характеризується надмірно широкою системою пільгового пенсійного забезпечення, що не завжди є виправданим.

Наявність значної кількості актів у сфері пенсійного забезпечення, зокрема пільгового, не завжди сприяє належному правовому регулюванню пенсійних відносин і, як наслідок, знижує роль принципу, що розглядається. Основним критерієм диференціації умов та норм державного пенсійного забезпечення повинен визнаватися трудовий внесок особи залежно від виду суспільно корисної праці.

Під час проведення реформи пенсійного забезпечення слід пам'ятати, що необґрунтована диференціація призводить до розпорошеності правових актів у регулюванні умов призначення пенсій, надання зайвих пільг або невиправданого погіршення положення громадянина, що в кінцевому результаті також знижує ефективність правових норм і підриває основи соціальної справедливості. Диференціація не повинна бути надмірною і не повинна стати перешкодою на шляху розвитку системи пенсійного забезпечення в цілому.

Принцип забезпечення пенсією не меншою від рівня прожиткового мінімуму впливає із галузевого принципу забезпечення реалізації встановлених прав у сфері соціального забезпечення. Цей принцип отримав свою конституційну прописку. Зокрема, Конституцією України передбачено, що пенсії, інші види соціальних виплат і допомог, що є основним джерелом існування, повинні забезпечувати рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Таким чином, держава гарантує громадянам лише встановлення мінімального розміру пенсії, яка не повинна бути меншою за мінімальний прожитковий рівень і яка повинна підтримувати їхній рівень життя. При цьому, як ми

¹ *Скоробагатко А. В.* До питання диференціації правового регулювання пенсійного забезпечення // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доповідей і наукових повідомлень учасників міжн. наук.-практ. конф.; 22–23 квітня 2009 р. / за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. — С. 429.

вказували раніше, сама людина повинна бути зацікавлена у своєму матеріальному забезпеченні у старості. І в цьому питанні держава повинна сприяти такій зацікавленості. Зокрема, шляхом: стимулювання трудової діяльності не лише працездатних осіб, а й громадян, які частково втратили працездатність; забезпечення належної винагороди за виконану роботу; встановлення залежності розмірів пенсій від страхового стажу і розміру заробітної плати. Державне сприяння проявляється і в законодавчому закріпленні накопичувальної системи пенсійного страхування (надасть можливість примножити страхові внески громадян і передати накопичений капітал у їхню власність із правом його успадкування, а також підвищити їхню особисту заінтересованість у сплаті таких внесків) та недержавного пенсійного забезпечення (з метою отримання громадянами додаткових пенсійних виплат до пенсій, які вони отримують відповідно до загальнообов'язкового пенсійного страхування). Проте введення накопичувального механізму слід проводити за наявності таких умов: економічної стабільності в державі, удосконалення оплати праці, ліквідації її заборгованості, зменшення податкового навантаження, сприяння зайнятості населення. Завдяки цьому працівники зможуть брати участь у накопичувальній системі, а в майбутньому — розраховувати на належну пенсію.

Принцип захисту прав людини у сфері пенсійного забезпечення спрямований на відновлення порушених прав під час реалізації людиною свого права на пенсійне забезпечення. Важливу роль у захисті громадян на пенсійне забезпечення відіграють правові гарантії, які виражаються не лише у встановленні державного контролю за реалізацією права громадян на отримання того чи іншого виду пенсії, але й можливості їхнього захисту в адміністративному та судовому порядку. Право на оскарження рішення органу, що здійснює пенсійне забезпечення, передбачене Конституцією України, а також Законами України «Про пенсійне забезпечення» та «Про звернення громадян»¹. Але слід зазначити, що цей принцип також ще не реалізується повною мірою. Поряд із тими проблемами, на які

¹ Закон України «Про звернення громадян» від 2 жовтня 1996 р. №393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 47. — Ст. 256.

ми звертали увагу під час розгляду галузевого принципу захисту прав людини у сфері соціального забезпечення, залишається також проблема виконання судових рішень у частині стягнення соціальних виплат, зокрема пенсій.

Таким чином, розгляд принципів пенсійного забезпечення як певної системи (через загальноправові, міжгалузеві, галузеві та інституційні принципи) дасть змогу глибше пізнати сутність інституту права пенсійного забезпечення в його теоретичному та практичному спрямуванні, а також відобразити дію принципів у реальних соціально-економічних процесах суспільства, які можуть змінюватися в силу розвитку самого суспільства і створювати динамічну систему взаємодії цих принципів.

1.3. Поняття правовідносин з пенсійного забезпечення та класифікація їхніх видів

Зміни, що відбулися у системі пенсійного страхування із прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», передбачають формування нових, більш прийнятних з погляду сьогодення підходів до визначення поняття пенсійних правовідносин та їхньої класифікації, з'ясування правової природи об'єкта пенсійних правовідносин і визначення суб'єктів зазначених правовідносин.

Оскільки правовідносини є одним із ключових понять у правовій науці, то вони були тією чи іншою мірою предметом розгляду і вивчення багатьох вчених-юристів. Проте визначення самого поняття правовідносин та їхні класифікація викликали і продовжують викликати серед них численні дискусії. Загалом же можна стверджувати, що в юридичній науці існує два основних підходи до визначення терміна «правовідносини».

Так, С. Ф. Кечек'ян розглядав правовідносини як особливі ідеологічні відносини, що виникають внаслідок дії норм права на поведінку людей і які становлять зв'язок прав однієї особи із кореспондуючими їм обов'язками іншої особи. Як пояснив сам автор, специфіка таких правовідносин «полягає у тому, що із їх виникненням для одних осіб (правомочних) відкривається передбачена нормами права та забезпечена державою можливість вико-

ристовувати у своїх інтересах та цілях поведінку інших осіб (зобов'язаних), для яких відповідна поведінка перетворюється на суспільно необхідну»¹.

Погоджуючись із тим, що правовідносини є особливими ідеологічними відносинами, Ю. К. Толстой у своєму монографічному дослідженні вказує на необхідність визначення їх як таких, що виникають у результаті настання передбачених правовою нормою юридичних фактів, як відносини, за допомогою яких (через які) право регулює фактичні суспільні відносини². Тобто правовідношення виступає посередником між нормою права і суспільними відносинами. Але таке розуміння правовідносин викликало справедливі зауваження Р. Й. Халфіної³, О. С. Іоффе та М. Д. Шаргородського⁴, які зазначають, що Ю. К. Толстой розглядає правовідносини у відриві від реальних конкретних відносин.

Саме Р. Й. Халфіна⁵, О. С. Іоффе та М. Д. Шаргородський⁶ зайняли протилежну Ю. К. Толстому позицію у питанні визначення терміна «правовідносини». Вони розглядають правовідношення як суспільне відношення, врегульоване нормами права. Такого погляду дотримується більшість науковців у теорії права, хоча серед них і спостерігаються певні незначні розходження у формулюванні самого поняття та визначенні певних ознак, притаманних правовідносинам.

Так, О. С. Іоффе та М. Д. Шаргородський визначають правовідношення як врегульоване правом суспільне відношення між конкретними особами, взаємна поведінка суб'єктів якого закріплена юридично, а його здійснення забезпечується засобами державної

¹ Кечек'ян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / Степан Федорович Кечек'ян ; Институт права им. А. Я. Вышинского. — М. : Издательство АН СССР, 1958. — С. 5, 6.

² Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Юрий Константинович Толстой ; Ленинградский Орден Ленина государственный университет им. А. А. Жданова. — Л. : Изд-во Ленингр. государственного ун-та, 1959. — С. 20.

³ Халфина Р. О. Общее учение о правоотношениях / Раиса Осиповна Халфина ; Институт государства и права АН СССР. — М. : Юридическая литература, 1974. — С. 101.

⁴ Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. — М. : Государственное издательство Юридическая литература, 1961. — С. 181.

⁵ Халфина Р. О. Общее учение о правоотношениях / Раиса Осиповна Халфина ; Институт государства и права АН СССР. — М. : Юридическая литература, 1974. — С. 79.

⁶ Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. — М. : Государственное издательство Юридическая литература, 1961. — С. 182.

охорони¹. Також вони вказують на низку специфічних властивостей, що виникають у суспільних відносинах внаслідок набуття правової форми та відображають їхні особливості, а саме: 1) правовідношення завжди є відношенням між конкретними особами. Учасники будь-якого правового відношення завжди можуть бути визначені конкретно, оскільки вони в усіх випадках є визначеними особами, що виступають у цьому відношенні як носії прав та обов'язків; 2) воно характеризується чіткою визначеністю взаємної поведінки його учасників. Якщо перед нами правове відношення, то ми точно знаємо, яку поведінку один із його учасників може вимагати від іншого суб'єкта; 3) правовідношення завжди виникає на основі юридичних норм, встановлених або санкціонованих державою. Суспільні відносини тому і стають правовими відносинами, що вони регулюються юридичними нормами, які виходять від держави; 4) здійснення правовідношення забезпечується засобами державної охорони. Суспільне відношення, що прийняло вигляд правового відношення, із моменту його виникнення спирається у його здійсненні на примусову охорону з боку держави².

Як результат дії норми права правовідносини розглядаються і Л. С. Явічем, для якого правовідносини є різновидом суспільних відносин, що за своєю формою виступають як індивідуально визначені зв'язки правомочних та зобов'язаних осіб, а за безпосереднім змістом є взаємодією цих осіб, які реалізують свої суб'єктивні права та виконують покладені на них юридичні обов'язки. На відміну від інших суспільних відносин, правовідносини: а) завжди мають вольовий характер і належать до юридичної надбудови економічного базису; б) дії їхніх суб'єктів здійснюються (повинні здійснюватися) у межах суб'єктивних прав та юридичних обов'язків; в) виникають під час настання відповідних юридичних фактів, залежно від них вони змінюються та припиняються; г) є особливою формою втілення у життя того, що встановлено як зведена у закон воля панівних класів, формою реалізації об'єктивного і суб'єктивного права³.

¹ *Иоффе О. С.* Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. — М. : Государственное издательство Юридической литературы, 1961. — С. 186.

² Там само. — С. 184–185.

³ *Явич Л. С.* Общая теория права / Лев Самойлович Явич. — Л. : Изд-во ЛГУ им. А. А. Жданова, 1976. — С. 212.

Через призму правового зв'язку між особами розглядає правовідносини С. С. Алексеев, який вважає, що це індивідуалізований суспільний зв'язок, що виникає на основі норм права між особами, що характеризуються наявністю суб'єктивних юридичних прав та обов'язків, і підтримується (гарантується) примусовою силою держави. Відповідно до цього визначення, на думку С. С. Алексеева, правовідносинам притаманні такі специфічні ознаки: це зв'язок, що виникає на основі норм права між особами, виникає він між особами через їхні суб'єктивні юридичні права та обов'язки, підтримується (гарантується) примусовою силою держави та має тією чи іншою мірою індивідуалізований, визначений за суб'єктами характер¹.

На основі сформульованих у працях О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородського, Р. О. Халфіної, С. С. Алексеева позицій із питань теоретичного обґрунтування поняття правовідносин у сучасній російській правовій науці фактично утвердилася сформульована В. І. Леушиним² думка про те, що правові відносини — це так, що виникає на основі норм права, суспільний зв'язок, учасники якого мають суб'єктивні права і юридичні обов'язки, забезпечені державою.

Українські вчені-правознавці на сучасному етапі визначають правовідносини в основному як врегульовані нормами права суспільні відносини, учасники яких є носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, що охоплюються і гарантуються державою³, або як специфічні вольові суспільні відносини, що виникають на основі відповідних норм права, учасники яких взаємопов'язані суб'єктивними правами та юридичними обов'язками⁴. Але О. Ф. Скакун запропонувала фактично об'єднати існуючі в юридичній науці підходи до визначення терміна «правовідноси-

¹ *Алексеев С. С.* Общая теория права : курс в 2 т. / Сергей Сергеевич Алексеев. — М. : Юридическая литература, 1981. — Т. II. — 1982. — С. 82–83.

² *Теория государства и права : учебник для юрид. вузов и факультетов* / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. — М. : Издательская группа ИНФРА-М — НОРМА, 1997. — С. 338.

³ *Теория держави і права. Академічний курс : підручник* / Зайчук О. В., Заєць А. П., Журавський В. С. та ін. ; відп. ред. О. В. Зайчук. — К. : Юрінком Інтер, 2006. — С. 432.

⁴ *Загальна теорія держави і права : навчальний посібник* / Колодій А. М., Копейчиков В. В., Лисенков С. Л. та ін. ; за ред. В. В. Копейчикова / Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. — стереот. вид. — К. : Юрінком Інтер, 2000. — С. 190.

ни». І тому правовідношення розглядається нею як урегульоване нормами права вольове суспільне відношення, що виражається у конкретному зв'язку між правомочними та зобов'язаними суб'єктами — носіями суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності та забезпечуване державою¹. Серед ознак правовідносин О. Ф. Скакун виокремлює такі: «1) вони становлять різновид суспільних відносин, соціальний зв'язок; 2) є ідеологічними відносинами — результатом свідомої діяльності (поведінки) людей; 3) є вольовими відносинами; 4) виникають, припиняються або змінюються, як правило, на основі норм права у випадку настання передбачених нормою фактів; 5) мають, як правило, двосторонній характер і є особливою формою взаємного зв'язку між конкретними суб'єктами через їхні права, обов'язки, повноваження та відповідальність, які закріплені у правових нормах; 6) охороняються державою, забезпечуються заходами державного впливу»².

Кожна із вищезазначених позицій є цінною для визначення понятійного апарату теорії права. Але оскільки процес розвитку суспільства та правової науки не стоїть на місці, можна спостерігати тенденцію до постійного збільшення змісту категорії правовідносини. Тому на сьогодні необхідно дещо уточнити визначення поняття «правовідносини». Це дасть змогу більш об'єктивно підійти як до визначення пенсійних правовідносин у цілому, так і пенсійних правовідносин по інвалідності в солідарній пенсійній системі безпосередньо. Вбачається, що під правовідносинами слід розуміти врегульовані нормами права реальні вольові індивідуально визначені суспільні відносини, що виникають на підставі юридичних фактів, учасниками яких є пов'язані кореспондуючими суб'єктивними правами та юридичними обов'язками суб'єкти, і які гарантуються, забезпечуються та охороняються силою держави.

Як зазначалося вище, розуміння категорії «правовідносини» є загальнотеоретичною основою формування галузевих або внутрішньогалузевих понять «правовідносини». При цьому останні

¹ Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник для вузов / Ольга Федоровна Скакун ; Университет внутренних дел. — Х. : Консум, 2000. — С. 375.

² Там само. — С. 375–377.

формується та розвиваються як відображення, практичний вимір галузей права. За допомогою правовідносин забезпечується реальне функціонування норм конкретних галузей права. Водночас специфіка правовідносин, що формуються в межах окремих галузей права, зумовлена особливостями предмета та методу правового регулювання, принципів та суб'єктного складу. В силу цих чинників і формується специфічний вид правових відносин, що наділяються відповідними особливими рисами.

Одним із видів правових відносин є пенсійні правовідносини, що формуються на основі, з одного боку, принципів та підходів, що притаманні загальнотеоретичному розумінню категорії правовідносини, а з іншого — особливостей права соціального забезпечення як галузі права, невіддільною і найбільш суттєвою складовою якої є пенсійне забезпечення. Тому цілком слушним є погляд І. В. Гушіна¹, В. С. Андреева², С. М. Прилипко³, які підкреслюють, що пенсійні правовідносини посідають особливе, центральне місце в соціальному забезпеченні та є ядром відносин із соціального забезпечення.

Пенсійні, як і будь-які інші правовідносини, мають відображати реальні соціально-економічні, політичні та інші умови життя суспільства. Через правовідносини вибудовуються реальні механізми функціонування пенсійного забезпечення. З таких позицій пенсійні правовідносини розглядалися як у радянській, так і в сучасній доктрині права соціального забезпечення. А оскільки національна та радянська моделі пенсійного забезпечення тісно пов'язані між собою, у контексті дослідження науково-теоретичний інтерес мають підходи до розуміння категорії пенсійних правовідносин, що мали місце як у радянський період, так і у період незалежності України.

У теорії права соціального забезпечення радянського періоду висловлювалися різні позиції щодо визначення пенсійних право-

¹ Гушин И. В. Правоотношения по социальному обеспечению членов колхозов / Иван Витальевич Гушин. — Л. : Издательство Ленинградского университета, 1975. — С. 51.

² Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Правоведение» / Виталий Семёнович Андреев. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Юридическая литература, 1987. — С. 31.

³ Прилипко С. М. Предмет права социального обеспечения : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Прилипко Сергей Николаевич. — Х., 2007. — С. 156–157.

відносин. Так, М. С. Сахіпов розглядав їх як відображення і закріплення конкретних економічних розподільчих відносин у сфері матеріального забезпечення осіб похилого віку і непрацездатних членів суспільства¹.

Учений О. Д. Зайкін розумів їх як один із видів суспільних відносин з розподілу суспільних фондів споживання, які мали на меті задоволення потреб членів соціалістичного суспільства безеквівалентно. У монографії «Правовідносини по пенсійному забезпеченню» він виокремлює низку важливих рис, притаманних пенсійним правовідносинам: 1) вони є суспільним відношенням, що може існувати тільки за наявності норм пенсійного законодавства, виданих державою; 2) мають тривалий характер; 3) є майновими правовідносинами; 4) мають аліментарний характер². На основі цього він визначає пенсійне правовідношення як таке юридичне відношення, у якому одна сторона, яка досягла певного віку, або непрацездатний громадянин за наявності окремих об'єктивних підстав пенсійної аліментації має безумовне право на отримання регулярної (періодичної) виплати соціально-аліментарного призначення (пенсії), а інша сторона — орган матеріального забезпечення — зобов'язана здійснювати таку виплату та вчиняти на користь пенсіонера інші дії, передбачені законом³.

Більш загальне визначення дає В. С. Андреев. На його думку, пенсійне правовідношення — це юридичне відношення, у якому одна сторона (орган, що здійснює соціальне забезпечення) зобов'язана виплачувати пенсію, а інша сторона (громадянин або його сім'я) повинна виконувати передбачені законом вимоги, що пред'являються до пенсіонера, та отримувати пенсію⁴. Не можна погодитися із думкою Н. М. Стаховської⁵, яка вважає це визна-

¹ Сахіпов М. С. Правовое регулирование пенсионного обеспечения колхозников / Мардан Сакенович Сахипов в; Академия наук КазССР, Институт философии и права. — Алма-Ата : Наука, 1966. — С. 15.

² Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 21—24.

³ Там само. — С. 27—28.

⁴ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Правоведение» / Виталий Семенович Андреев. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Юридическая литература, 1987. — С. 121.

⁵ Стаховська Н. М. Відносини в праві соціального забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Стаховська Наталя Михайлівна. — К., 2000. — С. 104.

чення вдалим. Це пояснюється тим, що у сформульованому В. С. Андреевим понятті упущено низку важливих моментів, які дають змогу відрізнити пенсійне правовідношення від інших видів суспільних відносин. Так, не відображено вольового характеру правовідношення та безпосереднього індивідуального зв'язку учасників цих відносин через кореспондуючі суб'єктивні права та юридичні обов'язки, а також відсутня така важлива ознака, як гарантія забезпечення цих відносин з боку держави.

Підтвердженню такої позиції слугують декілька аргументів. Відомо, що право регулює такі вчинки людей, які контролюються свідомістю і волею індивіда. Пенсійні правовідносини виникають через волевиявлення його учасників: правомочний суб'єкт — фізична особа — звертається до уповноваженого органу Пенсійного фонду України із заявою про призначення пенсії, а зобов'язаний суб'єкт (уповноважений орган Пенсійного фонду), керуючись нормою права, вирішує питання про призначення або відмову у призначенні пенсії. Без прояву волі такі правовідносини не можуть виникнути. Більше того, у пенсійних правовідносинах реалізується як індивідуальна воля його суб'єктів, яка спрямована на досягнення конкретної мети за допомогою норм права (суб'єктивна воля), так і державна воля (закріплена у нормах права). Тобто пенсійні правовідносини завжди містять у собі вольовий елемент.

З метою відображення специфіки саме пенсійних правовідносин серед інших врегульованих правом суспільних відносин (наприклад, тих же правовідносин цивілістичного характеру, які можуть виникати, зокрема, і за відсутності волі суб'єкта як наслідок непередбачуваних подій) потрібно виокремлювати і таку ознаку, як вольовий характер пенсійного правовідношення.

Індивідуальний зв'язок між суб'єктами пенсійних правовідносин проявляється в тому, що: 1) пенсійні правовідносини завжди виникають між конкретними індивідуально визначеними суб'єктами, які фактично персоніфіковані; 2) суб'єкти пенсійних правовідносин мають конкретні, точно визначені права та обов'язки. При цьому пенсійні правовідносини завжди мають двосторонній характер: право на пенсію фізичної особи кореспондує з обов'язком місцевого органу Пенсійного фонду і навпа-

ки. Але при цьому завжди передусім необхідно вказувати на право фізичної особи на пенсійне забезпечення, а не на обов'язок зобов'язаного суб'єкта виплачувати пенсію, оскільки без виникнення права на пенсію не виникає кореспондуючого обов'язку місцевих органів Пенсійного фонду виплачувати цей вид забезпечення.

Дослідниця Т. М. Кузьміна визначає пенсійне правовідношення як юридичне відношення, що виникає за волевиявленням громадянина та на основі рішення органу спеціальної компетенції, у якому один суб'єкт — правоздатний громадянин або сім'я — має право на отримання регулярних виплат соціально-аліментарного характеру та зобов'язаний виконувати вимоги, що пред'являються законом до пенсіонера, а другий — забезпечуючий суб'єкт — зобов'язаний виплачувати йому пенсію певного виду та у визначеному розмірі¹.

Науковець Е. Г. Тучкова дає таке визначення пенсійного правовідношення: це відношення щодо матеріального забезпечення у старості, що виникає на основі юридичних фактів у зв'язку з непрацездатністю і втратою годувальника, в якому громадяни наділені суб'єктивним правом на отримання пенсії за віком, по інвалідності, на випадок втрати годувальника, а відповідний державний орган несе юридичний обов'язок надати матеріальне забезпечення шляхом щомісячної виплати конкретного виду пенсії². Слід зазначити, що, характеризуючи пенсійне правовідношення, Е. Г. Тучкова розглядає його як певний суспільний зв'язок між громадянами та органами держави.

Серед сучасних російських вчених-юристів варто звернути увагу на позицію В. М. Толкунової. Вона розглядає пенсійні правовідносини як урегульовані нормами права соціального забезпечення відносини громадянина (сім'ї) з органом соціального забезпечення, що виникають на підставі рішення комісії з призначення пенсії, за яким громадянин (сім'я) має право регулярно у визначені

¹ Кузьміна Т. М. Советское право социального обеспечения / под ред. проф. В. Н. Демьяненко. — Саратов : Издательство Саратовского университета, 1982. — С. 106.

² Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 34.

строки отримувати призначену пенсію у встановленому розмірі, а орган відповідно зобов'язаний її виплачувати¹. Але це визначення відображає пенсійні правовідносини виключно через призму усіх соціально-забезпечувальних відносин, що існують у праві соціального забезпечення і, як наслідок, не вирізняє у повній мірі особливостей саме пенсійних правовідносин. Крім того, не в усіх випадках зобов'язаним суб'єктом є комісія з призначення пенсії.

В українській правовій науці на сучасному етапі розвитку також здійснюється переосмислення підходів до розуміння поняття пенсійних правовідносин, хоча у багатьох випадках дослідники розглядають їх із позицій, що мали місце у радянській період.

Учений С. М. Сивак визначає правовідношення як передбачене пенсійним законодавством суспільне відношення майнового характеру щодо розподілу спеціальних фондів соціального забезпечення, яке виникає між непрацездатною особою і відповідним компетентним органом під час настання пенсійних ризиків (старості, інвалідності, втрати годувальника) та виражається у праві особи вимагати виплати пенсії та обов'язку відповідного органу виплачувати її².

Дещо загально розглядає пенсійні правовідносини М. Д. Бойко, який вказує, що вони характеризуються, як і інші правовідносини, тим, що їхні учасники (суб'єкти) наділені певними взаємними правами і на них покладені відповідні обов'язки. Обсяг цих прав і обов'язків встановлено нормами пенсійного права. Такі суспільні відносини є правовими відносинами, оскільки виникають лише за наявності норм пенсійного права³. Звичайно, зазначені ознаки притаманні пенсійним правовідносинам, але вони не відображають (крім вказівки автора на те, що пенсійні правовідносини є правовими відносинами, оскільки виникають лише за наявності норм пенсійного права) специфіки цих правовідносин порівняно з іншими галузевими правовими відносинами.

¹ *Право социального обеспечения России* : учебник / Буянова М. О., Гусов К. Н., Кобзева С. И. и др. ; под ред. К. Н. Гусова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ПБОЮЛ Грачев С. М., 2001. — С. 71.

² Сивак С. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сивак Світлана Миколаївна. — Л., 1999. — С. 44.

³ Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навчальний посібник / Микола Дмитрович Бойко. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 12.

На думку І. М. Сироти, «пенсійні правовідносини являють собою юридичне відношення, волевиявлення громадянина й рішення органу спеціальної компетенції, у якому один суб'єкт — правоздатний громадянин або сім'я — має право на одержання регулярних пенсійних виплат за рахунок коштів Пенсійного фонду й зобов'язаний виконувати вимоги, пропоновані законом до пенсіонера, а другий — суб'єкт, що забезпечує, — зобов'язаний виплачувати йому пенсію певного виду й у повному розмірі»¹.

На дещо інших ознаках у виявленні сутності пенсійних правовідносин робить акцент Н. М. Стаховська, яка визначає їх як тривалі майнові правовідносини, що виникають з приводу надання престарілим та непрацездатним категоріям громадян (сім'ям) у визначених законом страхових випадках пенсійного забезпечення відповідними державними та недержавними органами за рахунок суспільних цільових (страхових) фондів². Такої ж думки дотримується і М. М. Клемпарський³.

Це визначення викликає певні зауваження. По-перше, не можна обмежувати пенсійні правовідносини рамками лише майнових правовідносин, оскільки при цьому значно звужується їхнє розуміння. По-друге, вказавши, що виникнення таких правовідносин відбувається з приводу надання пенсійного забезпечення престарілим та непрацездатним громадянам, автор обмежує тим самим коло правомочних суб'єктів, які можуть вступати у такі правовідносини. Йдеться про осіб, які не досягли пенсійного віку і є працездатними, але, маючи передбачену законом вислугу років, можуть вступати у пенсійні правовідносини. По-третє, оскільки пенсійні правовідносини можуть виникати з приводу надання пенсійного забезпечення лише конкретній фізичній особі, сім'ю недоречно відносити до суб'єктів такого забезпечення.

Та, незважаючи на вказані вище застереження, усі зазначені позиції науковців заслуговують на увагу. Водночас, враховуючи

¹ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство» / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одісей, 2007. — С. 92.

² Стаховська Н. М. Відносини в праві соціального забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Стаховська Наталя Михайлівна. — К., 2000. — С. 105.

³ Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Клемпарський Микола Миколайович. — Х., 2004. — С. 90.

напрацьовані теоретичні положення попередників, до уваги необхідно брати як особливості та специфіку власне пенсійних правовідносин, так і зміни, що відбулися у правовому регулюванні пенсійного забезпечення у зв'язку із прийняттям базових законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», адже саме вони сприяють необхідності вироблення нових підходів до розуміння поняття пенсійних правовідносин¹. Вищезазначені ж підходи у цілому є такими, що відображають характер та сутність пенсійних правовідносин лише у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. При цьому залишаються не врахованими ті особливості, яких набувають пенсійні правовідносини під впливом інших рівнів пенсійного забезпечення.

Саме тому пенсійні правовідносини можна визначити як врегульовані нормами пенсійного законодавства, а в окремих випадках спеціальним договором, вольові двосторонні відносини, що виникають між правомочною особою, яка наділена суб'єктивними пенсійними правами й обов'язками, та спеціально уповноваженими органами у сфері пенсійного забезпечення, до компетенції яких належить забезпечення реалізації права особи на пенсію.

Досліджуючи пенсійні правовідносини важливо класифікувати їх за видами. У літературі трапляється декілька критеріїв такої класифікації, а саме: залежно від тривалості пенсійних правовідносин (О. Д. Зайкін², Е. Г. Тучкова³); залежно від видів виплачуваної пенсії (тобто за об'єктом правовідносин) — Е. Г. Тучкова⁴, В. М. Толкунова⁵, І. М. Сирота⁶; за видом суспільно корисної

¹ Коробенко Н. П. Поняття пенсійних правовідносин у контексті сучасної пенсійної реформи / Н. П. Коробенко // Підприємництво, господарство і право. — 2006. — № 12. — С. 171.

² Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 35.

³ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 35.

⁴ Там само. — С. 36.

⁵ Право социального обеспечения России : учебник / Буянова М. О., Гусов К. Н., Кобзева С. И. и др. ; под ред. К. Н. Гусова. — С. 71.

⁶ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник [для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство»] / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одісей, 2007. — С. 96.

діяльності суб'єктів (В. С. Андреев¹, Т. М. Кузьміна², Е. Г. Тучкова³); за юридичним фактом, що породжує пенсійне правовідношення (В. С. Андреев⁴); за характером умов, у зв'язку із якими здійснюється пенсійне забезпечення (Е. Г. Тучкова⁵); за нормативним актом, що регулює пенсійне забезпечення (Т. М. Кузьміна⁶).

Серед наведених підстав розподілу загально визнаною ознакою класифікації пенсійних правовідносин є розмежування їх за видом призначеної та виплачуваної пенсії. Відповідно до цього розрізняють чотири види пенсійних правовідносин:

- 1) пенсійні правовідносини з приводу виплати пенсії за віком;
- 2) пенсійні правовідносини з приводу виплати пенсії по інвалідності;
- 3) пенсійні правовідносини з приводу виплати пенсії у зв'язку із втратою годувальника;
- 4) пенсійні правовідносини з приводу виплати пенсії за вислугу років.

Крім зазначених вище критеріїв класифікації заслуговує на більш детальну увагу поділ пенсійних правовідносин за предметом правового регулювання на матеріальні, процедурні та процесуальні. Це пояснюється тим, що не всі науковці підтримують це трискладове розмежування в системі соціально забезпечувальних правовідносин.

Незаперечним є той факт, що пенсійні правовідносини реалізуються як матеріальні правовідносини, оскільки за своєю суттю матеріальні пенсійні правовідносини — це правовідносини,

¹ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник [для студ. вузов, обуч. по спец. «Правоведение»] / Виталий Семёнович Андреев. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Юридическая литература, 1987. — С. 129.

² Кузьмина Т. М. Советское право социального обеспечения / под ред. проф. В. Н. Демьяненко. — Саратов : Издательство Саратовского университета, 1982. — С. 116.

³ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 36.

⁴ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник [для студ. вузов, обуч. по спец. «Правоведение»] / Виталий Семёнович Андреев. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Юридическая литература, 1987. — С. 129.

⁵ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 36.

⁶ Кузьмина Т. М. Советское право социального обеспечения / под ред. проф. В. Н. Демьяненко. — Саратов : Издательство Саратовского университета, 1982. — С. 117.

що виникають з приводу надання правомочним особам грошових пенсійних виплат. Але разом із матеріальними існують і інші, тісно пов'язані з ними нематеріальні відносини, що можуть передувати або супроводжувати матеріальні та через які особа реалізовує своє право на пенсію. Так, О. Д. Зайкін¹, Е. Г. Тучкова², Б. І. Сташків³, Т. В. Кравчук⁴ до таких зараховують лише процедурні правовідносини з установлення підстав пенсійного забезпечення, обчислення розміру та виплати пенсії, об'єднавши з ними процесуальні відносини із захисту і відновлення порушених прав. Вчені-юристи Я. М. Фогель⁵, І. В. Гушнін⁶, М. М. Клемпарський⁷ виокремлюють тільки процесуальні відносини, які, на їхню думку, пов'язані із процесуальним оформленням та захистом порушеного права на пенсійне забезпечення. Більшість же науковців, і серед них В. С. Андреев⁸, В. К. Субботенко⁹, Р. І. Іванова¹⁰, В. М. Толкунова¹¹, І. М. Сирота¹²,

¹ Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 45—46.

² Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 37—38.

³ Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення : навчальний посібник / Борис Іванович Сташків. — К. : Знання, 2005. — С. 285—286.

⁴ Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кравчук Тетяна Володимирівна. — О., 2008. — С. 154.

⁵ Фогель Я. М. Право на пенсию и его гарантии / Яков Михайлович Фогель. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 48.

⁶ Гушнін И. В. Правоотношения по социальному обеспечению членов колхозов / Иван Витальевич Гушнин. — Л. : Издательство Ленинградского университета, 1975. — С. 130—131.

⁷ Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Клемпарський Микола Миколайович. — Х., 2004. — С. 91.

⁸ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник [для студ. вузов, обуч. по спец. «Правоведение»] / Виталий Семёнович Андреев. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Юридическая литература, 1987. — С. 144—145.

⁹ Субботенко В. К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении / Вера Константиновна Субботенко. — Томск : Издательство Томского университета, 1980. — С. 41—43.

¹⁰ Іванова Р. І. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР : монографія / Розалия Ивановна Иванова. — М. : Издательство Московского университета, 1986. — С. 42—43.

¹¹ Право социального обеспечения России : учебник / Буянова М. О., Гусов К. Н., Кобзева С. И. и др. ; под ред. К. Н. Гусова. — С. 73.

¹² Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство» / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одиссей, 2007. — С. 106.

С. М. Сивак¹, Н. М. Стаховська² та деякі інші, виокремлюють у складі пенсійних правовідносин як процедурні, так і процесуальні правовідносини. Така ситуація дає змогу вказати на дискусійність щодо розуміння зазначеного питання на сучасному етапі розвитку правової науки та запропонувати його власне бачення.

Всі нематеріальні правовідносини у сфері пенсійного забезпечення за цільовим призначенням можна поділити на: 1) правовідносини, спрямовані на реалізацію прав громадян на пенсійне забезпечення; 2) правовідносини, спрямовані на охорону прав громадян на пенсійне забезпечення. А отже, за допомогою процедурних правовідносин особа реалізує право на пенсію, а за допомогою процесуальних правовідносин особа захищає своє право на пенсію. Процесуальні правовідносини виникають тільки у випадках порушення законного права особи на пенсійне забезпечення. Процес у цьому випадку розглядається як засіб відновлення порушених прав. Враховуючи це, а також беручи до уваги характер, суть, галузеву належність самих матеріальних пенсійних правовідносин та специфіку об'єкта і характер як процедурних, так і процесуальних правовідносин, нематеріальні правовідносини у сфері пенсійного забезпечення необхідно поділяти саме на процедурні та процесуальні.

У результаті такого поділу пенсійні правовідносини виглядають логічними, закінченими та такими, через які особа повною мірою може реалізувати своє право на пенсію як складову конституційного права на соціальний захист.

Зважаючи на вищезазначене, вважаємо, що під час класифікації пенсійних правовідносин їх потрібно поділяти саме на матеріальні, процедурні та процесуальні.

При цьому матеріальні правовідносини як ядро пенсійних правовідносин доцільно класифікувати за такими ознаками:

— за підставами виникнення — пенсійні правовідносини, що виникають у разі: 1) досягнення пенсійного віку; 2) настання інвалідності; 3) втрати годувальника; 4) наявності вислуги років;

¹ Сивак С. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сивак Світлана Миколаївна. — Л., 1999. — С. 45.

² Стаховська Н. М. Відносини в праві соціального забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Стаховська Наталя Михайлівна. — К., 2000. — С. 150.

— за можливим колом правомочних осіб — такі, що поширюються на: 1) загальне коло осіб; 2) спеціальне коло осіб: військово-вослужбовців і прирівняних до них осіб, державних службовців, дипломатичних працівників та інших прирівняних до державних службовців осіб, працівників прокуратури, суддів, журналістів, наукових працівників та деяких інших осіб;

— за нормативно-правовими актами, якими вони регулюються: правовідносини, що виникли на підставі законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про пенсійне забезпечення», «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державну службу», «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та інших актів;

— за строками дії: такі, що тривають довічно або протягом визначеного терміну.

Процедурні у свою чергу поділяються на: 1) правовідносини громадян з органами Пенсійного фонду України та іншими спеціально створеними фондами з приводу визначення підстав пенсійного забезпечення; 2) правовідносини громадян з органами Пенсійного фонду та іншими спеціально створеними фондами з призначення та виплати пенсії; 3) правовідносини громадян з органами Пенсійного фонду щодо перерахунку пенсії.

Процесуальні правовідносини розмежовуються на правовідносини: 1) з приводу оскарження рішення місцевого управління Пенсійного фонду України до вищого органу Пенсійного фонду; 2) у зв'язку із вирішенням спору у суді.

Водночас, досліджуючи проблеми класифікації пенсійних правовідносин, не можна не зазначити, що сучасний стан розвитку системи пенсійного забезпечення зумовлює необхідність внесення відповідних змін та доповнень до наукових уявлень щодо класифікації пенсійних правовідносин. Попередній аналіз поняття пенсійних правовідносин показав, що пенсійні правовідносини набули якісно нових, характерних трирівневої системі пенсійного

забезпечення рис. У свою чергу встановлення на законодавчому рівні накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та запровадження системи недержавного пенсійного забезпечення поряд із солідарною системою дає змогу говорити про формування у межах цих систем окремих нових видів пенсійних правовідносин.

Певні зміни під час дослідження питання класифікації пенсійних правовідносин були внесені М. Л. Захаровим і Е. Г. Тучковою, які вказують, що на сучасному етапі, коли пенсійне забезпечення здійснюється за рахунок коштів обов'язкового пенсійного страхування та бюджетних коштів, пенсійні правовідносини можна класифікувати як відносини страхові і не страхові¹. Як стає зрозуміло із аналізу їхньої роботи, до страхових правовідносин не можуть бути віднесені правовідносини, які виникають у порядку недержавного пенсійного страхування, оскільки правові норми, що їх регулюють, належать до цивільного права, а не права соціального забезпечення. Дійсно, якщо розглядати розмежування за ознакою фінансування через фонди обов'язкового пенсійного страхування або бюджетні кошти, із такою позицією слід погодитися. Але пенсійні правовідносини на сьогодні охоплюють значно більше відносин, ніж мають на увазі зазначені автори, і тому запропонована М. Л. Захаровим і Е. Г. Тучковою ознака класифікації є дещо вузькою. Якщо ж передбачити здійснення розмежування за джерелом фінансування, то у цю схему — саме як страхові відносини — потраплять і відносини з недержавного пенсійного страхування, хоча при цьому правові норми, що їх регулюють, містяться й у праві соціального забезпечення, й у цивільному праві.

На думку Б. І. Сташківа, правова природа недержавних пенсійних правовідносин вказує на те, що вони мають багато спільного із соціально забезпечувальними відносинами, оскільки спрямовані на забезпечення гідного життя непрацездатних та є доповненням до державного соціального забезпечення, тому це дозволяє віднести їх до предмета регулювання права соціального забезпечення².

¹ Захаров М. Л. Право социального обеспечения России : учебник / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. — М. : Издательство БЕК, 2001. — С. 102.

² Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення : навчальний посібник / Борис Іванович Сташків. — К. : Знання, 2005. — С. 98.

Подібну точку зору висловлюють також і інші вчені, зокрема С. М. Сивак¹, І. М. Сирота², які досліджували цю проблему у своїх роботах. Найбільш оптимально підходить до вирішення галузевої належності недержавних пенсійних правовідносин Б. С. Стичинський, який підкреслює, що зазначені правовідносини виникають із конституційно закріпленого права громадян на соціальний захист, які регулюються правом соціального забезпечення³.

Аналіз же трирівневої системи пенсійного забезпечення в Україні дає змогу розподілити пенсійні правовідносини на такі види:

- пенсійні правовідносини, що виникають у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- пенсійні правовідносини, що виникають у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- пенсійні правовідносини, що виникають у системі недержавного пенсійного забезпечення.

Одним із найбільш складних та важливих видів пенсійних правовідносин у праві соціального забезпечення є ті, що виникають у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, ключова роль якої зумовлена тим, що фактично лише вона на сьогодні повною мірою функціонує та забезпечує особам, що досягли пенсійного віку, втратили працездатність або годувальника, умови реалізації конституційних прав на соціальний захист та на достатній життєвий рівень.

До особливостей пенсійних правовідносин у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування слід віднести те, що вони: 1) зумовлені функціонуванням солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; 2) виникають за наявності актів пенсійного законодавства, зокрема законів України «Про пенсійне забезпечення»

¹ Сивак С. М. Організаційно-правові основи недержавного пенсійного забезпечення / С. М. Сивак // Право України. — 1999. — № 1. — С. 119–121.

² Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство» / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одіссей, 2007. — С. 27.

³ Стичинський Б. С. Щодо галузевої належності інституту недержавного пенсійного забезпечення / Б. С. Стичинський // Право України. — 2003. — № 8. — С. 97.

ня», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які регламентують функціонування солідарної системи пенсійного страхування, а також інших законів, прийнятих на їхній розвиток, та специфічних юридичних складів; 3) виникають із приводу специфічного об'єкта, яким є пенсія певного виду; 4) учасниками цих пенсійних правовідносин є правомочна особа, що реалізує право на пенсію, яка передбачена солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, та уповноважений орган Пенсійного фонду України; 5) учасники пенсійних правовідносин у солідарній пенсійній системі України наділяються системою взаємокореспондуючих пенсійних прав та обов'язків, що складають ядро їхньої пенсійної правосуб'єктності.

Отже, пенсійні правовідносини в солідарній пенсійній системі є двосторонніми, вольовими відносинами, що виникають на умовах, визначених актами пенсійного законодавства, у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування між правомочною особою, що реалізує право на конкретний вид пенсії, та уповноваженим органом у сфері пенсійного забезпечення, який наділяється компетенцією щодо призначення та виплати цього виду пенсії.

Згідно із чинним законодавством України в солідарній системі передбачено виплату таких видів пенсій: пенсія за віком, пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання (зокрема, каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства), пенсія у зв'язку із втратою годувальника, пенсія за вислугу років.

Саме тому залежно від виду пенсій, що передбачені солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, пенсійні правовідносини у цій системі можна класифікувати так:

- пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на пенсію за віком;
- пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на пенсію по інвалідності;
- пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на пенсію у зв'язку із втратою годувальника;

— пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на пенсію за вислугу років.

Виокремлення пенсійних правовідносин, що виникають у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, зумовлюється специфікою реалізації особою права на ті види пенсій, які передбачені цією системою пенсійного страхування. Основним із критеріїв класифікації правовідносин у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування виступає конкретний вид пенсії. Відповідно до ст. 9 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за рахунок коштів накопичувального фонду, що обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках, здійснюються такі пенсійні виплати: довічна пенсія з установленим періодом, довічна обумовлена пенсія, довічна пенсія подружжя, одноразова виплата.

Таким чином, у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування залежно від виду пенсій, які передбачені у ній, можуть бути:

- пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на довічну пенсію з установленим періодом;
- пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на довічну обумовлену пенсію;
- пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на довічну пенсію подружжя;
- пенсійні правовідносини, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на одноразову виплату.

Особливістю пенсійних правовідносин, що виникають з приводу реалізації правомочною особою права на один із видів довічної пенсії, є те, що вони мають договірно-правовий характер. Відповідно до ст. 55 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» договір страхування довічної пенсії укладається між застрахованою особою та страховою організацією відповідно до законодавства про страхову діяльність з урахуванням вимог, передбачених цим законом, після досягнення застрахованою особою пенсійного віку.

Важливим та принциповим критерієм для класифікації пенсійних правовідносин у системі недержавного пенсійного забез-

печення виступає конкретний вид пенсійних виплат, які можуть у ній здійснюватися. Аналіз положень Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» дає змогу виокремити такі види пенсій: пенсія на визначений строк, довічна пенсія, одноразова виплата.

Отже, пенсійні правовідносини у системі недержавного пенсійного забезпечення залежно від виду пенсій, які передбачені у ній, можна класифікувати таким чином:

— пенсійні правовідносини з приводу реалізації правомочною особою права на пенсію на визначений строк;

— пенсійні правовідносини з приводу реалізації правомочною особою права на довічну пенсію (довічний анuitет);

— пенсійні правовідносини з приводу реалізації правомочною особою права на одноразову виплату.

Особливістю цих видів пенсійних правовідносин є те, що реалізація особою права на пенсію можлива за наявності специфічного юридичного складу, що обумовлюється нормами пенсійного законодавства і положеннями договору страхування та пенсійного контракту.

Одним із важливих елементів будь-яких правовідносин є їхній об'єкт. Під час аналізу окремих видів пенсійних правовідносин питання про їхній об'єкт настільки невіддільне від характеристики правовідносин, що знаходить відображення й у термінології, оскільки для відмежування одних видів правовідносин від інших у назві вказується на їхній об'єкт — пенсійні правовідносини¹.

Проблема об'єкта пенсійних правовідносин є однією із найбільш актуальних, важливих та водночас дискусійних. Особливо актуальності це питання набуло із запровадженням трирівневої системи пенсійного забезпечення.

Потрібно зазначити, що як у радянській правовій школі, так і в сучасній російській та українській юридичній науці відсутнє єдине універсальне визначення поняття об'єкта правовідносин. Це, зокрема, стосується і термінологічного визначення поняття об'єкта пенсійних правовідносин. Єдине, із чим погоджуються практично усі вчені, так це з тим, що у суспільстві немає і не може бути

¹ Андреев В. С. Социальное обеспечение в СССР (Правовые вопросы) / Виталий Семенович Андреев. — М. : Юридическая литература, 1971. — С. 88.

безоб'єктних правовідносин. Лише наявність об'єкта викликає необхідність виникнення і здійснення самих правовідносин. При цьому слід зазначити, що деякі правознавці, як-от С. Ф. Кечек'ян¹, Р. Й. Халфіна², робили спроби заперечити необхідність такої правової категорії, як об'єкт правовідношення, вказуючи, що об'єкт правовідношення збігається із об'єктом суб'єктивного права. Проте відсутність об'єкта позбавить сенсу існування будь-яких правовідносин, зокрема й пенсійних правовідносин.

У теорії права детально досліджував питання об'єкта правовідносин Ю. К. Толстой. Стверджуючи, що будь-яке правовідношення має свій об'єкт, автор визначав загальний об'єкт правовідносин як фактичне суспільне відношення, на яке впливають правовідносини, та вказував на наявність, крім загального, ще і спеціального об'єкта правовідносин — речі або продукту духовної творчості. Розмежовуючи об'єкт та зміст правовідношення, він зазначав, що об'єктом правовідношення можуть бути як економічні (матеріальні), так і ідеологічні відносини³.

О. С. Іоффе та М. Д. Шаргородський під об'єктом правовідносин розуміли те, на що спрямоване або на що впливає правовідношення⁴. При цьому правовідношення може бути спрямоване як на юридичні, так і на вольові та матеріальні об'єкти. Але, як слушно зазначив С. Ф. Кечек'ян⁵, який вплив мається на увазі та яка його мета, автори не конкретизують.

Незаперечуючи точки зору О. С. Іоффе та М. Д. Шаргородського, з якими погоджувався і Ю. К. Толстой⁶, стосовно визначення

¹ Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / Степан Федорович Кечекьян ; Институт права им. А. Я. Вышинского. — М. : Издательство АН СССР, 1958. — С. 137–142.

² Халфина Р. О. Общее учение о правоотношениях / Раиса Осиповна Халфина ; Институт государства и права АН СССР. — М. : Юридическая литература, 1974. — С. 212.

³ Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Юрий Константинович Толстой ; Ленинградский Орден Ленина государственный университет им. А. А. Жданова. — Л. : Изд-во Ленингр. государственного ун-та, 1959. — С. 65–66.

⁴ Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. — М. : Государственное издательство Юридическая литература, 1961. — С. 230.

⁵ Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / Степан Федорович Кечекьян ; Институт права им. А. Я. Вышинского. — М. : Издательство АН СССР, 1958. — С. 139.

⁶ Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Юрий Константинович Толстой ; Ленинградский Орден Ленина государственный университет им. А. А. Жданова. — Л. : Изд-во Ленингр. государственного ун-та, 1959. — С. 49.

об'єкта правовідносин як того, на що спрямоване правовідношення, Л. С. Явіч водночас вказував, що термін «об'єкт» може трактуватися також і як те, з приводу чого складаються правовідносини (на що мають право суб'єкти правовідношення). У цьому розумінні поняття об'єкта правовідношення має самостійне значення та розкриває соціальне призначення прав і обов'язків суб'єктів правовідношення¹.

Тобто фактично Л. С. Явіч синтезував думки про розуміння об'єкта правовідносин і підтримував теорію множинності цих об'єктів. Прихильником такої теорії був і М. Г. Александров, який також розглядав поняття об'єкта правовідносин у двох розуміннях: у сенсі об'єкта правового впливу, яким завжди була вольова поведінка учасників правовідношення, та як зовнішній об'єкт, що становить зміст правомочностей та обов'язків у майнових правовідносинах². У подальшому ці думки були розвинені та удосконалені відповідно до розвитку суспільних відносин та системи права. На сьогодні об'єктами правовідносин вважаються, як правило, матеріальні та нематеріальні блага, поведінка та дії суб'єктів, продукти духовної творчості, цінні папери та офіційні документи (така точка зору висловлена в роботах як українських³, так і російських⁴ правників).

На сучасному етапі саме концепція множинності об'єкта (так звана плюралістична теорія) домінує в юридичній науці і, на наш погляд, є такою, що дає змогу найбільш обґрунтовано підійти до визначення та вивчення об'єкта правовідносин. Саме тому справедливою є критика позиції О. К. Юрченка⁵, який вважав, що ніщо не зміниться від того, чи буде визначений об'єкт як те, на що правовідношення спрямоване, або як те, з приводу чого воно виникає.

¹ Явіч Л. С. Общая теория права / / Лев Самойлович Явич. — Л.: Изд-во ЛГУ им. А. А. Жданова, 1976. — С. 218.

² Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Николай Григорьевич Александров. — М.: Госюриздат, 1961. — С. 250.

³ Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — С. 446.

⁴ Комаров С. А. Теория государства и права : учебно-методическое пособие / С. А. Комаров, А. В. Малько. — М.: Издательская группа НОРМА — ИНФРА-М, 1999. — С. 339.

⁵ Юрченко А. К. Объект изобретательского права / А. К. Юрченко // Очерки по гражданскому праву. — Л.: Издательство ЛГУ, 1957. — С. 236.

Як явища (предмети) навколишнього світу, на які спрямовані суб'єктивні юридичні права та обов'язки, розглядав об'єкти правовідносин С. С. Алексєєв. До них він зараховував явища (предмети) матеріального і духовного світу, що можуть задовольнити потреби суб'єктів, тобто інтерес правомочного¹. Подібної позиції, а саме того, що під об'єктом правовідносин слід розуміти матеріальні і духовні цінності, здатні задовольняти потреби людей, держави і суспільства, дотримується і В. О. Котюк².

Крім вищезазначених думок існують й інші. Деякі автори визначають об'єкт правовідносин як матеріальні та нематеріальні блага, з приводу яких виникають, існують самі правовідносини, це все те, на що спрямовані дії сторін, що становить предмет їхніх інтересів³, інші — як певне особисте або соціальне благо, для здобуття і використання якого встановлюються взаємні юридичні права та обов'язки суб'єктів⁴, а треті — як матеріальні і нематеріальні блага, з приводу яких суб'єкти вступають у правовідносини, здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і суб'єктивні юридичні обов'язки⁵.

Отже, проведений аналіз теоретичних ідей вчених-правознавців щодо розуміння об'єкта правовідносин дає змогу зробити висновок, що об'єкт пенсійних правовідносин потрібно розглядати саме з позиції як матеріального блага, з приводу якого виникають правовідносини, так і дій суб'єктів, що спрямовуються на отримання цього блага. Оскільки ж пенсійні правовідносини складаються із матеріальних, процедурних та процесуальних відносин, об'єктом передусім необхідно вважати матеріальне благо (наприклад, пенсію за віком, пенсію по інвалідності), з приводу якого виникають ці правовідносини. Якщо ж заперечувати самостійність об'єкта процедурних та процесуальних відносин, то це сут-

¹ Алексєєв С. С. Общая теория права : курс в 2 т. / Сергей Сергеевич Алексєєв. — М.: Юридическая литература, 1981. — Т. II. — 1982. — С. 156–157.

² Котюк В. О. Теория права : курс лекцій : навч. посібник для юрид. фак. вузів / Володимир Олександрович Котюк. — К.: Вентурі, 1996. — С. 73.

³ Общая теория права и государства : учебник / Афанасьев В. С., Герасимов А. П., Гойман В. И. и др.; под ред. В. В. Лазарева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристъ, 1996. — С. 189.

⁴ Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посібник / Петро Мойсейович Рабінович. — 5-те вид., зі змінами. — К.: Атака, 2001. — С. 78.

⁵ Скаун О. Ф. Теория государства и права : учебник для вузов / Ольга Федоровна Скаун; Университет внутренних дел. — Х.: Консум, 2000. — С. 396.

тево звужує коло засобів, за допомогою яких учасники зазначених пенсійних правовідносин змогли б задовольнити свої потреби з отримання пенсії.

Конкретним матеріальним благом, з приводу якого виникають пенсійні правовідносини, а отже, і об'єктом матеріальних пенсійних правовідносин є пенсія. На відміну від матеріальних правовідносин, об'єктом процедурних пенсійних правовідносин виступає не матеріальне благо, а результат юридичної дії уповноваженого суб'єкта — рішення про призначення пенсії. Так, у зв'язку із зверненням особи з приводу визнання її інвалідом медико-соціальна експертна комісія зобов'язана у визначений термін провести експертизу втрати працездатності та прийняти рішення про встановлення (чи відмову у встановленні) I, II або III групи інвалідності. При цьому саме МСЕК визначає зв'язок інвалідності із загальним захворюванням. До об'єктів процедурних правовідносин належать результат дії зі встановлення факту наявності страхового стажу у особи, факту здійснення певних видів трудової чи іншої суспільно корисної діяльності або місця перебування особи. У разі звернення особи за призначенням пенсії до Пенсійного фонду, останній у встановлений законом термін зобов'язаний розглянути заяву особи, встановити факт визнання особи інвалідом, факт наявності страхового стажу та інших необхідних фактів і прийняти рішення про призначення та виплату пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання або про відмову у її призначенні. Оскільки процедурні правовідносини зі встановлення юридичних фактів завжди передують основним матеріальним, то тільки за прийняття позитивного рішення виникають пенсійні правовідносини матеріального характеру.

Об'єктом процесуальних правовідносин, що виникають з приводу розгляду спору стосовно пенсійного забезпечення, як і у процедурних відносинах, виступає не матеріальне благо, а результат юридичної дії уповноваженого суб'єкта, яким є рішення компетентного органу по суті спору — рішення вищого органу чи суду по суті спору.

Як у радянській правовій літературі, так і у сучасній українській науці права соціального забезпечення відсутнє єдине визначення поняття пенсії, з яким би погоджувалися усі науковців та

яке б повною мірою розкривало її особливості. Тому, зважаючи на важливість питання правової природи пенсії, необхідно провести детальний аналіз розуміння цієї категорії у правовій літературі.

Доцільно звернути увагу на запропоноване визначення пенсії Є. І. Астраханом, який визначав пенсію як періодичні виплати, що проводяться за рахунок коштів соціального страхування з метою матеріального забезпечення робітника, службовця чи його сім'ї у зв'язку із завершенням певного великого циклу його трудової діяльності або у зв'язку із остаточним чи тривалим вибуттям його з числа повноцінних працівників¹. Важливим у цьому визначенні є те, що Є. І. Астрахан вперше у радянській юридичній науці здійснив спробу розглянути поняття пенсії з погляду соціального страхування, а не забезпечення, хоча у цілому зазначене визначення все ж таки вказує на виплату пенсії у порядку саме пенсійного забезпечення, а не страхування. Дещо пізніше вчений акцентує увагу на таких притаманних пенсії ознаках: виплата здійснюється періодично (щомісяця) та за рахунок спеціалізованого джерела; встановлюється з урахуванням трудового стажу громадянина та соціальних факторів; призначається за умов, вказаних у законі (досягнення передбаченого віку, настання інвалідності, втрата годувальника, наявність трудового стажу певного періоду тощо); її виплата гарантується державою; як правило, пенсія нараховується на підставі заробітної плати або іншого доходу особи; вона є основним джерелом для існування непрацездатних пенсіонерів².

Не вніс ясності у розуміння пенсії А. Є. Пашерстник, який визначив її як забезпечення працівника у період, коли він у силу свого фізичного стану (інвалідність, старість) або у випадку вислуги років повністю припиняє або має право припинити роботу³. При цьому у визначенні не знайшов відображення ризик втрати годувальника.

¹ *Советское трудовое право* : учебник / под ред. Н. Г. Александрова и Д. М. Генкина. — М. : Юридическая литература, 1946. — С. 364.

² *Астрахан Е. И.* Принципы пенсионного обеспечения рабочих и служащих в СССР / Евгений Иванович Астрахан ; Всесоюзный институт юридических наук. — М. : Госюриздат, 1961. — С. 19.

³ *Пашерстник А. Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / Арон Ефимович Пашерстник ; под ред. Н. Г. Александрова / Академия Наук СССР, Институт права. — М. ; Л. : Издательство Академии Наук СССР, 1949. — С. 141.

Як грошове утримання, що отримується громадянами із суспільних фондів споживання за наявності у них постійної або стійкої непрацездатності, яка або презюмується (за віковою ознакою, у зв'язку із вислугою років), або встановлюється через медичне обстеження (для визначення інвалідності), та яке призначається громадянам за працю у минулому або іншу суспільно корисну діяльність і є для них постійним і основним джерелом засобів до існування, розумів пенсію В. А. Ачаркан¹. При цьому він вважав, що не може бути специфічною ознакою пенсії періодичність та регулярність її виплати, оскільки це притаманно і заробітній платі та стипендії, а також пенсія не є формою матеріального забезпечення, оскільки такою формою є й утримання у будинках інвалідів, протезування².

Навколо запропонованих В. А. Ачарканом ознак пенсії розгорнулася певна дискусія. Так, Я. М. Фогель також вважав, що загальною передумовою виникнення пенсійних правовідносин є постійна чи тривала непрацездатність³. Натомість В. С. Андреев⁴ та О. Д. Зайкін⁵ досить аргументовано та переконливо довели спірність такого положення, вказавши на те, що досягнення пенсійного віку, а тим більше у разі отримання права на пенсію за вислугу років у молодшому віці, не завжди супроводжується втратою загальної або професійної працездатності. Дійсно, презюмування за віковою ознакою або вислугою років непрацездатності особи суперечить у багатьох випадках паралельно існуючим пенсійним і трудовим відносинам громадян, а отже, ця ознака не може застосовуватися для загальної характеристики пенсії. Якщо ж мати на увазі пенсію по інвалідності, то саме тривала або постійна втрата працездатності, встановлена відповідним органом, може належать до її головних ознак.

¹ Ачаркан В. А. Государственные пенсии / Виктор Адольфович Ачаркан ; Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. — М. : Юридическая литература, 1967. — С. 68.

² Там само. — С. 65–66.

³ Фогель Я. М. Право на пенсию и его гарантии / Яков Михайлович Фогель. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 60–61.

⁴ Андреев В. С. Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы) / В. С. Андреев. — М. : Юрид. лит.-ра, 1971. — С. 127.

⁵ Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 113–116.

Не можна погодитися із В. А. Ачарканом щодо його відмови визнавати періодичність виплати як ознаку пенсії. Відповідно до українського законодавства пенсія повинна виплачуватися регулярно протягом певного періоду часу (наприклад, протягом життя пенсіонера, на період встановлення групи інвалідності, до досягнення особою повноліття) та у чітко обумовлені терміни (кожного місяця у строк не пізніше 25 числа місяця, за який пенсія виплачується). Тобто ознака періодичності та регулярності залишається досить актуальною. З іншого боку, при цьому можна застосувати термін, який дозволить об'єднати зазначені понятійні категорії та більшою мірою відповідатиме сучасним уявленням про пенсію. Йдеться про щомісячні виплати. Така позиція знаходить підтвердження й у працях Є. І. Астрахана¹, Р. І. Іванової², В. С. Андреева³, О. Є. Мачульської⁴.

Учений В. А. Ачаркан слушно зазначав, що визначення пенсії як форми матеріального забезпечення не може застосовуватися, оскільки воно досить широке і не відображає специфіки пенсії як грошової виплати⁵. Якщо ж уточнити, яка саме форма притаманна пенсії, то це дасть змогу безпосередньо вказати на характерну ознаку пенсії. Оскільки пенсія може виплачуватися виключно у грошовій формі, і саме це відрізняє її від допомог, послуг та соціального обслуговування, для яких допускається поєднання грошової та натуральної форми забезпечення, вважаємо, що виокремлення такої ознаки, як виплата у грошовій формі, є однією із особливостей, що разом з іншими дозволить правильно зрозуміти правову природу пенсії.

Як зазначалося вище, відмінну від В. А. Ачаркана позицію у розумінні пенсії займає В. С. Андреев, який визначив пенсію як

¹ Астрахан Е. И. Развитие законодательства о пенсиях рабочим и служащим. Исторический очерк (1917–1970 гг.) / Евгений Иванович Астрахан. — М. : Юридическая литература, 1971. — С. 59.

² Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 143.

³ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник. / Виталий Семенович Андреев. — М. : Юрид. лит.-ра, 1980. — С. 95

⁴ Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения / Елена Евгеньевна Мачульская. — М. : Международный центр финансово-экономического развития, 1997. — С. 57.

⁵ Ачаркан В. А. Государственные пенсии / Виктор Адольфович Ачаркан ; Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. — М. : Юридическая литература, 1967. — С. 66.

щомісячні виплати аліментарного характеру із фондів для непрацездатних громадян у випадках старості, інвалідності, вислуги років, втрати годувальника, що призначаються у зв'язку із минулою суспільно необхідною діяльністю у розмірах, як правило, співвіднесених із минулим заробітком¹. Такого ж підходу притримуються І. В. Гушкін², О. Д. Зайкін³, Р. І. Іванова⁴.

Неоднозначне розуміння серед науковців викликає визначений В. С. Андрєєвим аліментарний характер пенсії. У радянський період вчені, як правило, підтримували таку позицію. Так, її відстоювали О. Д. Зайкін⁵, Т. М. Кузьміна⁶, Р. І. Іванова⁷, А. Є. Пашерстнік⁸. Р. І. Іванова навіть сформулювала поняття соціальної аліментації як способу надання державою або за її дорученням громадськими організаціями життєзабезпечення на справедливій основі безкоштовно, безеквівалентно, а не у порядку дій у відповідь за нову зустрічну працю, в обсязі нормального життєвого стандарту, що склався на певному етапі розвитку соціалістичного суспільства, без застосування договірних начал із фонду соціального забезпечення⁹. Погоджувалася із соціальною аліментацією, але лише як із додатковою, а не основною ознакою пенсії, Е. Г. Тучкова¹⁰. Учений І. В. Гушкін хоча і підтримував В. С. Андрєєва у тому, що пенсія має риси аліментарності, все ж

¹ Андрєєв В. С. Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы) / В. С. Андрєєв. — М. : Юрид. лит.-ра, 1971. — С. 128.

² Гушкін І. В. Право членов колхоза на пенсию / Иван Васильевич Гушкін. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 74.

³ Зайкін А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 122–123.

⁴ Іванова Р. І. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 143.

⁵ Зайкін А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 24.

⁶ Кузьміна Т. М. Советское право социального обеспечения / под ред. проф. В. Н. Демьяненко. — Саратов : Изд-во Саратовского университета. — 1982. — С. 111.

⁷ Іванова Р. І. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 143.

⁸ Пашерстнік А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / Арон Ефимович Пашерстнік ; под ред. Н. Г. Александрова / Академия Наук СССР, Институт права. — М. ; Л. : Издательство Академии Наук СССР, 1949. — С. 141.

⁹ Іванова Р. І. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 128.

¹⁰ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 5.

зазначав, що «сумнівно стверджувати у категоричній формі про аліментарну природу пенсії»¹.

Водночас не вважали пенсію виплатою аліментарного характеру В. А. Ачаркан², Я. М. Фогель³, М. Л. Захаров⁴. Підкреслюючи принцип безоплатності пенсійного забезпечення, Я. М. Фогель пояснює, що немає підстав принцип безоплатності пенсійного забезпечення називати «принципом соціально-аліментарного забезпечення». Ще із часів римського права аліментними вважалися виключно відносини, які виникали із обов'язку одних членів сім'ї надавати утримання іншим. Між аліментами як засобом утримання одних членів сім'ї за рахунок інших і пенсіями, які отримуються від держави, немає внутрішньої спільності ні з правових підстав, в силу яких виникають певні права й обов'язки сторін, ні з фактичних і юридичних наслідків, навіть незважаючи на спільність мети — надання непрацездатним засобів до існування⁵. Із зазначеним обґрунтуванням слід погодитися. У пізніших роботах В. С. Андрєєв також відмовляється від використання терміна «аліментарність» під час визначення природи пенсії, мотивуючи це тим, що цей термін було піддано ґрунтовній критиці з боку вчених⁶. На сьогодні ж у зв'язку із проведенням пенсійної реформи, за якої пенсія набуває якісно нових ознак, використання під час її характеристики ознаки аліментарності є, щонайменше, анахронізмом, запозиченим із радянських часів, а також, фактично, проявом нерозуміння самої природи пенсії.

¹ Гушкін І. В. Право членов колхоза на пенсию / Иван Васильевич Гушкін. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 57.

² Ачаркан В. А. Государственные пенсии / Виктор Адольфович Ачаркан ; Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. — М. : Юридическая литература, 1967. — С. 57–63.

³ Фогель Я. М. Право на пенсию и его гарантии / Яков Михайлович Фогель. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 38–40.

⁴ Советское пенсионное право : учебное пособие для сред. спец. учеб. заведений и курсов повышения квалиф. руковод. работ. соц. обеспеч. / под ред. М. Л. Захарова. — М. : Юридическая литература, 1974. — С. 59.

⁵ Фогель Я. М. Право на пенсию и его гарантии / Яков Михайлович Фогель. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 39–40.

⁶ Андрєєв В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник. / Виталий Семенович Андрєєв. — М. : Юрид. лит.-ра, 1980. — С. 37.

Справедливо критикуючи В. А. Ачаркана з приводу його розуміння пенсії як винагороди за працю¹, В. С. Андреев², О. Д. Зайкін³, Е. Г. Тучкова⁴, Р. І. Иванова⁵ вказують на таку ознаку пенсії, як її зв'язок із минулою суспільно необхідною (чи суспільно корисною) діяльністю. Крім того, О. Д. Зайкін⁶, Е. Г. Тучкова⁷ та Є. М. Доброхотова⁸ також наголошують на зв'язку пенсії із минулою трудовою діяльністю особи.

Вважаємо, що зв'язок із минулою трудовою діяльністю у сучасних умовах не можна використовувати як ознаку пенсії, оскільки ця ознака не дає можливості повною мірою охарактеризувати усі види пенсій. Аргументом може слугувати те, що відповідно до українського законодавства пенсію можуть отримувати особи, які ніколи не працювали. Наприклад, пенсію по інвалідності внаслідок трудового каліцтва можуть отримувати учні вищих і середніх навчальних закладів, які отримали каліцтво під час проходження виробничої практики. Іншим прикладом може слугувати встановлене законодавством право на пенсію матері, яка народила і виховала п'ятеро і більше дітей, при цьому можливо, що вона не працювала жодного дня. Наступним аргументом недоцільності вказаної ознаки є те, що в Україні призначення пенсії безпосередньо пов'язане не із трудовою або іншою суспільно корисною діяльністю особи, а із тривалістю сплати нею страхових внесків, на основі яких обраховується страховий стаж.

¹ Ачаркан В. А. Государственные пенсии / Виктор Адольфович Ачаркан ; Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. — М. : Юридическая литература, 1967. — С. 58.

² Андреев В. С. Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы) / В. С. Андреев. — М. : Юрид. лит-ра, 1971. — С. 128.

³ Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 122.

⁴ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 5.

⁵ Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 143.

⁶ Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 123.

⁷ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 5.

⁸ Доброхотова Е. Н. Советское право социального обеспечения : учебное пособие / Доброхотова Е. Н., Филиппова М. В., Янтураева М. А. — СПб. : Издательство Санкт-Петербургского университета, 1992. — С. 12.

Викликає зауваження і позиція вчених щодо призначення (мети) виплати пенсії. Р. І. Иванова розуміє пенсію як основне джерело засобів до існування для непрацюючих пенсіонерів¹. Як зазначалося вище, В. А. Ачаркан вважав її постійним і основним джерелом засобів до існування². В. С. Андреев³ та О. Д. Зайкін⁴ визначали пенсію як головне джерело засобів до існування.

Інші науковці, беручи до уваги різні категорії пенсіонерів, зазначали, що пенсію як основне та постійне джерело засобів до існування можна розглядати лише щодо деяких пенсіонерів. Так, М. Л. Захаров пояснював, що таке призначення мають пенсії для пенсіонерів по старості, інвалідів I і II групи та частково осіб, які втратили годувальника⁵. У Т. М. Кузьміної пенсія — це основне і регулярне джерело засобів до існування для інвалідів I і II групи, які у більшості своїй не можуть працювати. Для інвалідів III групи пенсія є відшкодуванням заробітку, втраченого внаслідок зниження працездатності і необхідності виконувати більш легку роботу. У разі втрати годувальника для непрацездатних членів сім'ї пенсія є або постійним, або основним джерелом засобів до існування⁶.

Погоджуючись із думкою Е. Г. Тучкової, що не можна будь-яку пенсійну виплату розглядати як основне джерело засобів до існування⁷, вважаємо, що під час виокремлення загальних ознак та формулювання поняття пенсії взагалі неможливо окреслити однукову для усіх її видів мету виплати. Пов'язано це як із видовою

¹ Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 142–143.

² Ачаркан В. А. Государственные пенсии / Виктор Адольфович Ачаркан ; Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. — М. : Юридическая литература, 1967. — С. 68.

³ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник. / Виталий Семенович Андреев. — М. : Юрид. лит-ра, 1980. — С. 120.

⁴ Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 123.

⁵ Советское пенсионное право : учебное пособие для сред. спец. учеб. заведений и курсов повышения квалиф. руковод. работ. сис. соц. обеспеч. / под ред. М. Л. Захарова. — С. 62–63.

⁶ Кузьмина Т. М. Советское право социального обеспечения / под ред. проф. В. Н. Демьяненко. — Саратов : Изд-во Саратовского университета. — 1982. — С. 33.

⁷ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 6.

різноманітністю пенсій та їхнім внутрішнім поділом, так і з неоднаковим станом працездатності пенсіонерів, що дозволяє багатьом із них продовжувати працювати й отримувати заробітну плату. Встановити ж цільове призначення пенсії можливо лише щодо конкретних видів пенсій.

На сучасному етапі розвитку української правової науки також активно досліджується правова природа пенсії, і фахівці розробили низку теоретичних визначень поняття «пенсія».

На думку Б. І. Сташківа, пенсія — це щомісячна грошова виплата фізичним особам зі спеціально створених для цього пенсійних фондів на умовах і в порядку, передбачених чинними нормативними актами і договорами¹. Щоправда, Б. І. Сташків окремо не пояснює, які ознаки він вважає притаманними пенсії. Але, формулюючи поняття трудової пенсії, він також перераховує її характерні риси, до яких, на його думку, належать: грошова форма платежу, що проводиться державою; виплата здійснюється регулярно, тобто періодично у встановлені законом строки; кошти на виплату пенсії виділяються зі спеціально створених джерел (страхових фондів, держбюджету); розмір пенсії залежить від трудового (страхового) стажу, величини заробітку, з якого сплачено внесок, умов праці; призначення пенсії здійснюється лише у разі настання передбаченого законом страхового випадку; участь громадян у створенні фондів, з яких виплачується пенсія; чітке визначення законом кола осіб, які мають право на пенсію, що не підлягає розширеному тлумаченню; метою призначення пенсії є звільнення особи від обов'язкової суспільно корисної діяльності шляхом надання матеріального забезпечення, яке може замінити основні джерела засобів до існування; порядок призначення та виплати пенсії регламентується виключно законом². Такої ж дуки з приводу поняття та ознак пенсії дотримується і О. Я. Орловський³.

У цілому зазначені Б. І. Сташківим риси трудової пенсії дають змогу зрозуміти її сутність та особливості. Але водночас слід погоди-

¹ *Сташків Б. І.* Пенсія як об'єкт правовідносин в соціальному забезпеченні / Б. І. Сташків // *Право України*. — 1998. — № 11. — С. 91.

² Там само. — С. 90.

³ *Орловський О. Я.* Правова природа пенсії / О. Я. Орловський // *Науковий вісник Чернівецького університету : збірник наукових праць*. — Вип. 273 : *Правознавство*. — Чернівці : Рута, 2005. — С. 65.

тися із думкою Т. В. Кравчук¹, що не є прийнятним визначення мети пенсії як звільнення від суспільно корисної діяльності. Дійсно, не можна звільнити від суспільно корисної діяльності (зокрема, трудової діяльності) осіб, які нею і не займалися, або особу, яка після виходу на пенсію продовжує працювати. Тобто визначена Б. І. Сташківим мета пенсії не стосується усіх видів трудової пенсії.

Науковці В. Я. Бурак та С. М. Синчук визначають пенсію як щомісячну довгострокову виплату, яка призначається та виплачується особі у випадку настання пенсійного віку, інвалідності, втрати годувальника чи вислуги років за рахунок коштів Пенсійного фонду чи бюджетів різних рівнів та є основним джерелом доходу особи². У цьому визначенні термін «довгострокова виплата» було б доцільніше замінити на «грошову виплату». Пояснюється це тим, що не в усіх випадках пенсія має характер довготривалої виплати, оскільки, наприклад, у разі виплати пенсії у зв'язку із втратою годувальника виплата може здійснюватися і досить короткий період (наприклад, місяць, декілька місяців, півроку). Використання ж терміна «грошова виплата», як пояснювалося вище, дасть змогу вказати на характерну для пенсії виключно грошову форму. Не сприяє об'єктивному розумінню категорії «пенсія» і вказівка В. Я. Бурака та С. М. Синчук на те, що пенсія виплачується за рахунок Пенсійного фонду чи бюджетів різних рівнів, оскільки накопичувальне пенсійне страхування та недержавне пенсійне забезпечення передбачають, що джерелом виплати пенсій можуть бути й інші спеціальні фонди.

Підтримуючи Н. М. Стаховську у тому, що «дефініція пенсії має бути лаконічною, універсальною», водночас не можна погодитися із її визначенням пенсії, яку вона розуміє «як диференційовану грошову форму утримання престарілих та непрацездатних громадян у встановлених законодавством випадках за рахунок суспільства»³. Вважаємо, що у визначенні пенсії як грошової

¹ *Кравчук Т. В.* Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. В. Кравчук. — О., 2008. — С. 99.

² *Синчук С. М.* Право соціального забезпечення України : навчальний посібник / С. М. Синчук, В. Я. Бурак ; за ред. Синчук С.М. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Знання, 2006. — С. 55.

³ *Стаховська Н. М.* Відносини в праві соціального забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Стаховська Наталя Михайлівна. — К., 2000. — С. 102.

форми утримання використання терміна «утримання» не є вдалим та доречним. Відомо, що під поняттям «утримання» розуміється надання особі коштів та засобів для забезпечення її існування. Відповідно, утриманнями є особи, які перебувають на утриманні іншої особи, оскільки одержують від неї допомогу, що є постійним і основним джерелом їхнього існування. Як правило, утримання стосується сімейних відносин. У соціально забезпечувальних правовідносинах воно застосовується лише щодо певної категорії непрацездатних (наприклад, дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, деяких осіб похилого віку), які можуть перебувати на державному утриманні. Але вказувати, що за рахунок пенсії утримуються пенсіонери та непрацездатні особи, є помилковим, адже особа протягом своєї трудової діяльності сплачує страхові внески, які використовуються за принципом солідарності поколінь. Крім того, у разі утримання кошти, які надаються особі, є основним та постійним джерелом засобів до існування, а це, як зазначалося вище, не завжди притаманне пенсії. Тому доречніше замість терміна «утримання» використовувати термін «забезпечення». Інше зауваження стосується того, що пенсіонери утримуються за рахунок суспільства. Таке формулювання є надто широким і не дозволяє зрозуміти конкретних джерел фінансування пенсійних виплат. Особливо це є актуальним у сучасних умовах, коли особа одночасно може отримувати пенсію із різних джерел. Очевидно, що на позицію Н.М. Стаховської у визначенні пенсії достатньо великий вплив мали наукові підходи, закладені ще за часів радянської науки права соціального забезпечення.

Вчений П. Д. Пилипенко вважає пенсію грошовим зобов'язанням держави чи уповноваженого нею суб'єкта, що виплачується особі для її утримання з підстав та на умовах, передбачених законом, у розмірі, що залежить від страхового стажу особи та її доходу¹.

Науковець І. М. Сирота вказує, що «пенсія — це щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі, яку застрахована особа

¹ *Право соціального забезпечення. Академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Синчук С. М., Стрепко В. Л., Кульчицька О. І. та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенко ; Міністерство освіти і науки України. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2008. — С. 140.*

отримує у випадку досягнення нею пенсійного віку або визнання її інвалідом, або у випадку втрати годувальника»¹. Але не зрозуміло, чому, даючи універсальне визначення пенсії, остання розглядається лише як виплата в солідарній системі, адже загальновідомо, що така виплата передбачена і накопичувальною системою пенсійного страхування, і недержавною системою пенсійного забезпечення. Інше зауваження стосується вказаних у поданому визначенні пенсійних ризиків, оскільки у переліку перерахованих пенсійних ризиків відсутня вислуга років, хоча законодавством цей ризик передбачений.

Формулює понятійну категорію «пенсія» і М. Д. Бойко. Це грошова виплата (з розрахунку на місяць), яка призначається відповідно до встановлених державою правил громадянам, що досягли встановленого законом пенсійного віку, або які набули спеціального стажу (вислуги років) встановленої тривалості, або яким встановлена інвалідність, або які втратили годувальника, за рахунок коштів, асигнованих на ці цілі державою з державного бюджету, з Пенсійного фонду, з Накопичувального пенсійного фонду та з недержавних пенсійних фондів². Такої ж позиції дотримується і М. Д. Ждан³, але при цьому він не вказує на Накопичувальний та недержавні пенсійні фонди як джерело фінансування виплати пенсій.

Дослідниця І. В. Оклей доходить висновку, що пенсія — це щомісячна грошова виплата в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею пенсійного віку чи визнання її інвалідом або члени її сім'ї у випадках, визначених законодавством, яка фінансується за рахунок страхових внесків Пенсійним фондом, Накопичувальним фондом або дотується з Державного бюджету⁴.

¹ *Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство» / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одісей, 2007. — С. 138.*

² *Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навч. посібн. / М. Д. Бойко. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 84.*

³ *Ждан М. Д. Особливості реалізації права на пенсію науковими (науково-педагогічними) працівниками : дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05 / Ждан Микола Дмитрович. — Х., 2007. — С. 39.*

⁴ *Оклей І. В. Правове регулювання пенсійного забезпечення та надання соціальних послуг в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування : дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05. / Оклей Іяна Вікторівна. — Х., 2008. — С. 194.*

Щоправда, у визначенні допущено невідповідність самого терміна та його суті. Не зрозуміло, чому авторка, вказуючи на дефініцію «пенсія», розкриває сутність тільки пенсії у загальнообов'язковій системі пенсійного страхування і при цьому не враховує пенсій, що виплачуються у недержавній пенсійній системі.

Деякі вчені розкривають поняття пенсії через призму диференційованого підходу до розуміння цієї правової категорії. Так, Л. М. Князькова розглядає питання щодо розуміння пенсії у контексті виокремлення таких її видів, як пенсії з державного забезпечення, пенсії з державного пенсійного страхування і державні соціальні пенсії, та формулює визначення кожного виду. Відповідно, пенсія за державним забезпеченням — це щомісячна грошова виплата із державного бюджету, що призначається окремим категоріям громадян у зв'язку із визначеним терміном передбаченої законом служби (роботи) у розмірі, порівняному з колишнім заробітком (грошовим забезпеченням), а пенсія за державним соціальним страхуванням — щомісячна грошова виплата з бюджету Пенсійного фонду України, що призначається громадянам, які мають страховий стаж визначеної тривалості, в розмірі, порівняному з колишнім заробітком¹.

Загальним і таким, що не дозволяє зрозуміти сутності пенсії, є запропоноване Т. О. Дідковською визначення пенсії як грошової виплати, «що призначається у встановленому Законом порядку за умови настання чітко визначених Законом юридичних фактів, яка може бути регулярною, систематичною, періодичною або одноразовою»², оскільки воно може бути застосоване у праві соціального забезпечення і щодо допомог.

Визначення та ознаки трудової пенсії у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування формулює Т. В. Кравчук, зазначаючи, що «під трудовою пенсією у солідарній системі України слід розуміти щомісячну неоподатко-

¹ Князькова Л. М. Проблеми визначення поняття пенсії в праві соціального забезпечення України / Л. М. Князькова // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. (Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. — Х. : Національний університет внутрішніх справ, 2003. — С. 199.

² Дідковська Т. О. Пенсійне забезпечення працівників на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Дідковська Тетяна Олександрівна. — Х., 2008. — С. 186.

вану, гарантовану державою грошову виплату, що не успадковується, яка сплачується за рахунок Пенсійного фонду за умов та у передбачуваних законом випадках у розмірі, залежному від тривалості сплати, як правило, обов'язкових страхових внесків»¹. Авторкою запропоновано такі ознаки трудової пенсії у солідарній системі: регулярний характер платежу; пенсійна виплата не оподатковується; грошова форма вираження; гарантом виплати пенсій є держава; відсутність можливості успадкування пенсії; джерелом пенсійних виплат є Пенсійний фонд; пенсія призначається лише з настанням передбачених законом страхових випадків: досягнення пенсійного віку, настання інвалідності або втрата годувальника; залежність розміру пенсії від тривалості сплати страхових внесків².

Отже, розглянуті та проаналізовані вище сучасні теоретичні положення українських вчених щодо поняття пенсії дають змогу побачити тенденцію стосовно зміни наукових уявлень про правову природу пенсії. Пов'язано це із проведенням пенсійної реформи, що внесло відповідні корективи у розуміння цього поняття.

Тривалий час у законодавстві України взагалі не існувало офіційного визначення поняття «пенсія». Стаття 1 Закону України «Про пенсійне забезпечення» лише передбачала право громадян України на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника та в інших випадках, визначених законом, окреслюючи при цьому види державних пенсій та поділяючи їх на трудові і соціальні. Тільки із прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» з'являється законодавчо закріплене визначення пенсії як щомісячної пенсійної виплати в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених законом. Також законодавець встановив, що пенсійними виплатами слід вважати грошові

¹ Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. В. Кравчук. — О., 2008. — С. 101.

² Там само. — С. 102–103.

виплати в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що здійснюються у вигляді пенсій, довічної пенсії або одноразової виплати (ст. 1 Закону).

Таке визначення не можна віднести до оптимальних. Більше того, воно є досить суперечливим. Підтвердженням цього є те, що під поняттям пенсія законодавець розуміє лише ту пенсійну виплату, яка передбачена солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Офіційного визначення понятійної категорії «пенсія» у накопичувальній та недержавній пенсійних системах не існує.

За логікою законодавчого визначення, термін «пенсійні виплати», порівняно із терміном «пенсія», є значно ширшим і охоплює усі види пенсій, які передбачені системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Крім того, поняття «пенсійна виплата» використовується і щодо пенсій у системі недержавного пенсійного забезпечення. Зокрема, пенсійними виплатами визнається грошова виплата учасникові недержавного пенсійного забезпечення або його спадкоємцям, що здійснюється за рахунок накопичених у недержавному пенсійному фонді та облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку грошових коштів у випадках, передбачених пенсійним законодавством (ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Тому можна зробити висновок, що для законодавця термін «пенсійні виплати» є більш прийнятним щодо пенсійного забезпечення у накопичувальній системі пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, тоді як термін «пенсія» позначає пенсії, передбачені солідарною системою пенсійного страхування. Водночас у законодавстві під час характеристики тієї чи іншої пенсійної виплати у накопичувальній та недержавній пенсійних системах досить часто застосовується саме поняття «пенсія». Тобто ці два поняття використовуються як синоніми.

У зв'язку із цим постає питання, чи обґрунтованим є вживання різних, хоча і подібних, термінів для позначення категорії «пенсія» у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення. Очевидно, що ні, оскільки вони об'єднані спільною метою та призначенням: надання матеріального забезпечення непрацездатним категоріям

осіб. Крім того, вживання двох фактично однотипних термінів може призвести до плутанини під час їхнього практичного використання. Тому варто було б відмовитися від вживання дефініції «пенсійна виплата» на користь терміна «пенсія» на підставі того, що саме він є найбільш усталеним, а отже, і зрозумілим для потенційних учасників пенсійних правовідносин. Слід зазначити, що такий підхід підтримується й у сучасній науці права соціального забезпечення¹.

Не можна відносити до пенсійних виплат (тобто пенсій) одноразову виплату, як це передбачено законодавством, оскільки у такому випадку втрачається одна із ознак пенсії — періодичність та регулярність. Крім того, одноразові виплати у праві соціального забезпечення мають характер допомоги, чого не можна сказати про природу одноразової виплати у накопичувальній чи недержавній пенсійній системах, оскільки кошти для такої виплати особа має накопичити на своєму рахунку у відповідному фонді, а не отримати від держави безеквівалентно. Тобто у цьому випадку ми маємо справу зі специфічним видом забезпечення, що, з одного боку, має певну частину ознак пенсії, але не є пенсією, а з іншого — має певні ознаки допомоги, але не належить до них.

Законодавче розуміння поняття «пенсія» не є оптимальним ще і тому, що, як слушно зазначає А. В. Скоробагатько², воно не враховує усіх видів пенсії, зокрема, ним не передбачено виплати пенсії за вислугу років.

Отже, зважаючи на позиції вчених щодо розуміння пенсії та враховуючи чинні норми українського законодавства, доцільно сформулювати визначення пенсії, яке відповідало б сучасному стану розвитку науки права соціального забезпечення. Пенсія — це обумовлена та гарантована системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення щомісячна грошова виплата, що призначається та виплачується правомочним особам на умовах та у порядку, перед-

¹ *Оклей І. В.* Правове регулювання пенсійного забезпечення та надання соціальних послуг в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Оклей Іляна Вікторівна. — Х., 2008. — С. 124.

² *Скоробагатько А. В.* Правове регулювання пенсійного забезпечення наукових працівників : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. В. Скоробагатько. — О., 2004. — С. 13.

баченому актами пенсійного законодавства, а в окремих випадках — договором страхування та пенсійним контрактом, спеціально уповноваженими органами у сфері пенсійного забезпечення за рахунок коштів Пенсійного та інших спеціально створених фондів, а в деяких випадках — з державного бюджету.

На сучасному етапі до основних ознак пенсії як об'єкта пенсійних правовідносин належать такі: 1) пенсія передбачена та гарантована системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення; 2) вона має характер щомісячної грошової виплати; 3) призначається та виплачується на умовах та у порядку, передбаченому актами пенсійного законодавства, а в окремих випадках — договором страхування та пенсійним контрактом; 4) призначається та виплачується правомочним особам, які наділені спеціальною пенсійною правосуб'єктністю, спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері пенсійного забезпечення; 5) умовами призначення є наявність специфічного юридичного складу; 6) виплачується за рахунок коштів Пенсійного фонду, Накопичувального та недержавного фондів, державного бюджету та інших спеціальних джерел.

Будь-які правовідносини завжди виникають між певними особами, яких у правовій науці називають суб'єктами. Але не всі суб'єкти виступають безпосередніми учасниками пенсійних правовідносин. До суб'єктів пенсійних правовідносин відносять правомочну особу, яка наділена пенсійною правосуб'єктністю та реалізує право на пенсію, та уповноважених суб'єктів у сфері пенсійного забезпечення, на яких покладається обов'язок забезпечити реалізацію цього права.

У теорії права соціального забезпечення правомочну особу у пенсійних правовідносинах позначають як громадянина (В. С. Андрєєв¹, Р. І. Іванова², Е. Г. Тучкова³, М. Д. Бойко⁴), або як

¹ Андрєєв В. С. Право соціального забезпечення в ССРСР : учебник. / Виталий Семенович Андрєєв. — М. : Юрид. лит.-ра, 1980. — С. 121.

² Іванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в ССРСР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 97.

³ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 39.

⁴ Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навч. посібн. / М. Д. Бойко. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 18.

фізичну особу (О. Є. Мачульська¹, С. М. Сивак², Н. М. Стаховська³, Т. В. Кравчук⁴). Таке розуміння правомочної особи пояснюється, по-перше, науковими уявленнями, що мали місце у радянські часи і пізніше були запозичені українською правовою наукою, та, по-друге, неузгодженістю правових норм, що містяться в українському законодавстві на сьогодні. Так, ч. 1 ст. 46 Конституції України передбачає право на соціальний захист, що включає право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, у старості та в інших випадках, тільки для громадян. При цьому Конституція не уточнює, кого вона розуміє під терміном «громадяни» — лише громадян України чи, можливо, й іноземних громадян. Водночас ч. 1 ст. 26 Конституції України встановлює, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими положеннями законів України та міжнародних договорів. Подібна норма міститься у ст. 11 Закону України від 4 лютого 1994 р. «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»⁵, де зазначено право іноземців та осіб без громадянства на соціальний захист, зокрема на одержання пенсії та інших видів соціальної допомоги відповідно до законодавства України та міжнародних договорів України. Це положення конкретизовано у ч. 4 ст. 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відповідно до якої іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, мають право на отримання пенсійних виплат і соціальних послуг із системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування нарівні з громадянами України на умовах та в порядку, передбачених цим Законом, якщо інше не передбачено міжнарод-

¹ Мачульська Е. Е. Право социального обеспечения / Елена Евгеньевна Мачульская. — М. : Международный центр финансово-экономического развития, 1997. — С. 52.

² Сивак С. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сивак Світлана Миколаївна. — Л., 1999. — С. 51.

³ Стаховська Н. М. Відносини в праві соціального забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Стаховська Наталя Михайлівна. — К., 2000. — С. 100.

⁴ Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. В. Кравчук. — О., 2008. — С. 114.

⁵ Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 23. — Ст. 161.

ними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Тобто галузеве законодавство для іноземців та осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, закріплює рівний із громадянами України правовий статус у сфері соціального захисту.

Більше того, законодавець, визначаючи суб'єктів солідарної пенсійної системи, вживає інший термін — «застрахована особа», під якою розуміє фізичну особу, яка підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачуються чи сплачувалися у встановленому законом порядку страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

З огляду на вищезазначене можна зробити висновок, що оскільки пенсійне законодавство України не пов'язує пенсійне забезпечення із належністю до громадянства України, а передбачає залежність цього забезпечення від сплати страхових внесків та постійного місця проживання особи в межах України, на сьогодні доречно вести мову саме про фізичну особу, а не громадянина, як правомочну сторону пенсійних правовідносин.

Ключовою властивістю правомочної особи у сфері пенсійного забезпечення є пенсійна правосуб'єктність, елементами якої є пенсійна правоздатність, пенсійна дієздатність та правовий статус особи. Розуміння пенсійної правоздатності у правовій науці є доволі дискусійним. На сьогодні можна сформулювати три найбільш важливі позиції, які виокремлюються дослідниками. Перша точка зору полягає у тому, що оскільки правоздатність означає здатність особи мати права та обов'язки і виникає у неї з моменту народження, то виділяти спеціальну правоздатність, зокрема і пенсійну, немає сенсу¹. Цивілістичний підхід до розуміння пенсійної правоздатності підтримують також Я. М. Фогель², О. Г. Чутчева³, С. М. Синчук та В. Я. Бурак. Останні наголошують, що правоздат-

¹ *Сташків Б. І.* Суб'єкти правовідносин у сфері соціального забезпечення / Б. І. Сташків // *Право України*. — 2003. — № 2. — С. 40.

² *Фогель Я. М.* Право на пенсію и его гарантии / Яков Михайлович Фогель. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 46.

³ *Чутчева О. Г.* Громадяни як суб'єкти соціально забезпечувальних правовідносин: теорія і практика / О. Г. Чутчева // *Право України*. — 2003. — № 7. — С. 68.

ність є рівною та однаковою за своїм змістом для всіх людей¹, пенсійною правоздатністю наділена будь-яка людина в суспільстві².

Друга точка зору сформульована на основі поглядів С. С. Алексєєва³ та інших теоретиків права⁴, які поділяють правоздатність на загальну, галузеву та спеціальну. Беручи таку концепцію за основу, Р. І. Іванова зазначає, що загальна правоздатність є лише передумовою володіння галузевою правоздатністю, а під галузевою правоздатністю слід розуміти гарантовану державою бланкетну (загальну) можливість мати права і нести обов'язки у соціально забезпечувальних правовідносинах будь-якого виду і є невід'ємною соціально-юридичною властивістю громадян у праві соціального забезпечення⁵. При цьому В. С. Андрєєв⁶, Р. І. Іванова⁷, О. Д. Зайкін⁸ звертають увагу та те, що у зв'язку із видовою різноманітністю об'єктів правовідносин у праві соціального забезпечення здатність бути носієм конкретних прав та обов'язків у конкретному соціально забезпечувальному правовідношенні виникає у громадянина у різний час та за настання різних фактів, а не з народження. Тому спеціальну правоздатність, яка становить реальну можливість громадян реалізувати суб'єктивне право на конкретний вид соціального забезпечення, обслуговування⁹, вони пов'язують із настанням певного соціального ризику.

Третя точка зору полягає у необхідності виокремлення не лише галузевої і спеціальної правоздатності, а й видової та підвидової

¹ *Синчук С. М.* Право соціального забезпечення України : навчальний посібник / С. М. Синчук, В. Я. Бурак ; за ред. Синчук С.М. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Знання, 2006. — С. 30.

² *Сивак С. М.* Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сивак Світлана Миколаївна. — Л., 1999. — С. 51.

³ *Алексєєв С. С.* Общая теория права : курс в 2 т. / Сергей Сергеевич Алексєєв. — М. : Юридическая литература, 1981. — Т. II. — 1982. — С. 144.

⁴ *Общая теория права и государства : учебник / Афанасьев В. С., Герасимов А. П., Гойман В. И. и др. ; под ред. В. В. Лазарева.* — С. 188.

⁵ *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 82–83, 85.

⁶ *Андрєєв В. С.* Право социального обеспечения в СССР : учебник. / Виталий Семенович Андрєєв. — М. : Юрид. лит-ра, 1980. — С. 92, 105.

⁷ *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 90.

⁸ *Зайкин А. Д.* Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 66.

⁹ *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 88.

правоздатності. Таку позицію свого часу обґрунтував О. Д. Зайкін, на думку якого, вступаючи у конкретні соціально забезпечувальні правовідносини, громадянин наділяється не тільки галузевою (соціально забезпечувальною) правоздатністю, а й видовою (пенсійною) правоздатністю, яка виникає за появи в особи об'єктивних підстав для отримання пенсії (вік у поєднанні зі стажем, станом здоров'я та інші підстави)¹. Пізніше Р. І. Іванова, наполягаючи на виокремленні спеціальної правоздатності у соціально забезпечувальних правовідносинах, зазначила, що їй притаманні різноманітні видові та підвидові прояви². Такі підходи знайшли підтримку й у сучасній українській науці права соціального забезпечення³.

Дійсно, як було з'ясовано вище, пенсійні правовідносини можна розмежувати на певні види, які у свою чергу також поділяються на певні підвиди. Якщо погодитися із позицією О. Д. Зайкіна та Р. І. Іванової щодо виокремлення пенсійної правоздатності як спеціальної, видової правоздатності у праві соціального забезпечення, то потрібно виділяти такі її різновиди: правоздатність у пенсійному забезпеченні за віком, яка настає за досягнення особаю пенсійного віку; правоздатність у пенсійному забезпеченні по інвалідності, що виникає із настанням інвалідності; правоздатність у пенсійному забезпеченні у зв'язку із втраченою годувальника, яка виникає в особи в разі смерті годувальника; правоздатність у пенсійному забезпеченні за вислугою років, що виникає, як правило, за наявності вислуги років, а у деяких випадках також і пенсійного віку. При цьому здатність бути носієм конкретних прав і обов'язків у конкретних пенсійних правовідносинах у осіб буде з'являтися у різний час та за виникнення різних юридичних фактів.

Якщо логічно продовжити, то відповідна підвидова правоздатність визначається для кожної спеціальної видової правоздатності. Тобто, наприклад, правоздатність у пенсійному забезпеченні

¹ Зайкин А. Д. Правоотношение по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 61–67.

² Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 88.

³ Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників : монографія / Баранюк Ю. В., Дріжчана С. В., Скоробагатько А. В. та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян. — К. : ТОВ «Видавництво „Юридична думка”», 2005. — С. 165.

по інвалідності можна розподілити на такі підвиди: пенсійна правоздатність у пенсійному забезпеченні по інвалідності внаслідок трудового каліцтва та пенсійна правоздатність у пенсійному забезпеченні по інвалідності внаслідок загального захворювання.

Обґрунтовуючи доцільність виокремлення пенсійної правоздатності, І. М. Сирота зазначає, що у галузевих нормах, які регламентують різні види соціального забезпечення, встановлюються додаткові умови, від яких залежить правоздатність, та підкреслює, що під пенсійною правоздатністю слід розуміти «здатність громадянина здобувати суб'єктивне право на пенсію й володіти ним, вступати в конкретні пенсійні правовідносини». Пенсійна правоздатність перебуває у динамічному розвитку, і за певних умов нею наділяються усі громадяни¹.

Такої ж позиції дотримуються М. Д. Бойко² та М. М. Клемпарський³, які вважають, що пенсійна правоздатність виникає з моменту появи у громадян передбачених законом об'єктивних підстав для пенсійного забезпечення (вік у поєднанні зі страховим стажем, інвалідність, вислуга років, втрата годувальника). Розмежовуючи пенсійну правоздатність на загальну та спеціальну, М. Д. Бойко вказує, що спеціальна правоздатність, залежно від часу виникнення, може збігатися або не збігатися із загальною правоздатністю⁴.

Дійсно, усі фізичні особи однаковою мірою володіють правоздатністю у сфері соціального забезпечення, відповідно до якої в особи з моменту народження виникає передумова набуття суб'єктивних прав та обов'язків у цій галузі права. Але пенсійна правоздатність водночас обумовлюється можливістю участі правомочної особи у системі загальнообов'язкового пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення і можливістю

¹ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство» / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одиссей, 2007. — С. 86, 93.

² Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навч. посібн. / М. Д. Бойко. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 18.

³ Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Клемпарський Микола Миколайович. — Х., 2004. — С. 104.

⁴ Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навч. посібн. / М. Д. Бойко. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 18.

претендувати на отримання конкретного виду пенсії у цих системах. Отже, вищезазначене дає змогу зробити висновок, що, визнаючи загальну правоздатність як невід'ємну властивість особистості, яка виникає з дня її народження, необхідно погодитися із позицією вчених щодо виокремлення пенсійної правоздатності як спеціальної правоздатності особи у пенсійних правовідносинах. Таким чином, пенсійна правоздатність — це обумовлена функціонуванням системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення можливість фізичної особи мати право на пенсію та визначені пенсійні права, обов'язки і гарантії.

Як правило, дієздатність у загальній теорії права визначається як обумовлена нормами права¹ або закріплена законом² здатність суб'єкта своїми діями набувати суб'єктивні права і здійснювати юридичні обов'язки³. При цьому наголошується на тому, що дієздатність залежить від віку, фізичного стану особи, а також інших особистих якостей людини, які з'являються у неї в міру розумового, фізичного, соціального розвитку⁴.

На відміну від цивільно-правових відносин, законодавством у сфері пенсійного забезпечення не передбачено положень про пенсійну дієздатність та не встановлено віку, з досягненням якого

вона виникає. Тому дослідники застосовують різні підходи до визначення моменту виникнення пенсійної дієздатності. Зокрема, Е. Г. Тучкова¹, Я. М. Фогель², Б. І. Сташків³, О. Г. Чутчева⁴, А. В. Скоробагатко⁵, О. І. Кульчицька⁶ пов'язують виникнення спеціальної дієздатності у соціально забезпечувальних відносинах із досягненням особою певного віку. При цьому Е. Г. Тучкова, Я. М. Фогель, А. В. Скоробагатко, на відміну від інших вчених, прямо вказують на пенсійну дієздатність, а не розглядають її як складову дієздатності фізичної особи у соціально забезпечувальних правовідносинах.

Так, Б. І. Сташків вважає, що у праві соціального забезпечення повна дієздатність настає з 16 років і пов'язана з отриманням паспорта та виникненням трудової дієздатності⁷. Таку ж позицію займає і А. В. Скоробагатко⁸. Розподіляючи дієздатність, яка виникає за правом соціального забезпечення, на загальну та спеціальну, О. Г. Чутчева зазначає, що загальна дієздатність виникає з 14 років, обґрунтовуючи свою позицію передбаченою цивільним правом можливістю особи самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією та іншими доходами і правом на звернення до суду, що закріплене сімейним правом. Спеціальна ж дієздатність, на її думку, виникає у осіб, які мають додатково спеціальні ознаки (військовослужбовці, донори крові, медичні працівники, котрі працюють із хворими на СНІД, тощо), з моменту виникнен-

¹ Теория государства и права : учебник для юрид. вузов и факультетов / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. — М. : Издательская группа ИНФРА-М — НОРМА, 1997. — С. 356; *Загальна теорія держави і права* : навчальний посібник / Колодій А. М., Копейчиков В. В., Лисенков С. Л. та ін. ; за ред. В. В. Копейчикова / Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. — стереот. вид. — К. : Юрінком Інтер, 2000. — С. 192; *Скакун О. Ф.* Теория государства и права : учебник для вузов / Ольга Федоровна Скакун ; Университет внутренних дел. — Х. : Консум, 2000. — С. 357.

² *Рабинович П. М.* Основы общей теории права та держави : навч. посібник / Петро Мойсейович Рабинович. — 5-те вид., зі змінами. — К. : Атіка, 2001. — С. 79.

³ *Теория государства и права* : учебник для юрид. вузов и факультетов / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. — М. : Издательская группа ИНФРА-М — НОРМА, 1997. — С. 356; *Загальна теорія держави і права* : навчальний посібник / Колодій А. М., Копейчиков В. В., Лисенков С. Л. та ін. ; за ред. В. В. Копейчикова / Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. — стереот. вид. — К. : Юрінком Інтер, 2000. — С. 192; *Комаров С. А.* Теория государства и права : учебно-методическое пособие : краткий учебник для вузов / С. А. Комаров, А. В. Малько. — М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА • М, 1999. — С. 336; *Рабинович П. М.* Основы общей теории права та держави : навч. посібник / Петро Мойсейович Рабинович. — 5-те вид., зі змінами. — К. : Атіка, 2001. — С. 79.

⁴ *Скакун О. Ф.* Теория государства и права : учебник для вузов / Ольга Федоровна Скакун ; Университет внутренних дел. — Х. : Консум, 2000. — С. 357.

¹ *Тучкова Э. Г.* Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 39.

² *Фогель Я. М.* Право на пенсию и его гарантии / Яков Михайлович Фогель. — М. : Юридическая литература, 1972. — С. 46.

³ *Сташків Б. І.* Суб'єкти правовідносин у сфері соціального забезпечення / Б. І. Сташків // *Право України*. — 2003. — № 2. — С. 42–43.

⁴ *Чутчева О. Г.* Громадяни як суб'єкти соціально забезпечувальних правовідносин: теорія і практика / О. Г. Чутчева // *Право України*. — 2003. — № 7. — С. 68.

⁵ *Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників* : монографія / Баранюк Ю. В., Дріжчана С. В., Скоробагатко А. В. та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян. — К. : ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2005. — С. 168.

⁶ *Кульчицька О. І.* Суб'єкти права соціального забезпечення України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кульчицька Олена Іванівна. — Л., 2007. — С. 92.

⁷ *Сташків Б. І.* Суб'єкти правовідносин у сфері соціального забезпечення / Б. І. Сташків // *Право України*. — 2003. — № 2. — С. 42–43.

⁸ *Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників* : монографія / Баранюк Ю. В., Дріжчана С. В., Скоробагатко А. В. та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян. — К. : ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2005. — С. 168.

ня відповідної ознаки¹. Цивілістичний підхід до з'ясування моменту виникнення дієздатності застосовує і О. І. Кульчицька. На її думку, дієздатність фізичної особи у сфері соціального забезпечення виникає з 18 років, а у випадку одруження до досягнення цього віку — з моменту одруження. Але якщо особа, яка не досягла 18 років, працює за трудовим договором або займається підприємницькою діяльністю, то така дієздатність виникає з моменту укладення трудового договору чи початку зайняття підприємницькою діяльністю².

На протигагу вищезазначеному, М. Л. Захаров та Е. Г. Тучкова³, Р. І. Іванова⁴, О. Є. Мачульська⁵, І. М. Сирота⁶, С. М. Синчук та В. Я. Бурак⁷, М. М. Клемпарський⁸, М. М. Шумило⁹ переконані, що дієздатність (зокрема, і пенсійна) у соціально забезпечувальних відносинах пов'язана не з віком особи, а виникає у різний час одночасно із виникненням права на відповідний вид забезпечення.

Аналіз наукових поглядів дає змогу сформулювати власну позицію щодо виникнення пенсійної дієздатності у праві соціального забезпечення. По-перше, до фізичних осіб як учасників пенсійних правовідносин необхідно застосовувати загальне правило, що діє у цивільному праві: здатність набувати і реалізовувати права, виконувати обов'язки та відповідати за свої дії в особи

¹ Чутчева О. Г. Громадяни як суб'єкти соціально забезпечувальних правовідносин: теорія і практика / О. Г. Чутчева // Право України. — 2003. — № 7. — С. 68–69.

² Кульчицька О. І. Суб'єкти права соціального забезпечення України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кульчицька Олена Іванівна. — Л., 2007. — С. 92.

³ Захаров М. Л. Право социального обеспечения России : учебник / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. — М. : Издательство БЕК, 2001. — С. 102.

⁴ Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 95.

⁵ Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения / Елена Евгеньевна Мачульская. — М. : Международный центр финансово-экономического развития, 1997. — С. 54.

⁶ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство» / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одіссей, 2007. — С. 94.

⁷ Синчук С. М. Право соціального забезпечення України : навчальний посібник / С. М. Синчук, В. Я. Бурак ; за ред. Синчук С.М. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Знання, 2006. — С. 30.

⁸ Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Клемпарський Микола Миколайович. — Х., 2004. — С. 107–108.

⁹ Шумило М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Шумило Михайло Миколайович. — К., 2009. — С. 132.

виникає з моменту досягнення нею 18 років. Тобто йдеться про загальну цивільну дієздатність, яка є складовою правосуб'єктності правомочної особи, зокрема й у пенсійних правовідносинах. По-друге, у зв'язку із тим, що фізичні особи, крім загальної правоздатності, мають і спеціальну пенсійну правоздатність, необхідно вести мову і про спеціальну дієздатність правомочного суб'єкта пенсійних правовідносин. Оскільки, як було з'ясовано вище, спеціальна пенсійна правоздатність виникає у різний час, відповідно і пенсійна дієздатність має таку ж саму властивість та залежить від суб'єктивного права особи на пенсію конкретного виду. Тому не можна погодитися із позицією тих вчених, які виникнення пенсійної дієздатності обумовлюють віком 14, 16 чи 18 років. Як може виникнути здатність набувати пенсійні права, коли особа у такому віці (та і у старшому віці також) може ще не працювати, а тому вона не буде застрахованою у системі пенсійного страхування та відповідно не сплачуватиме страхових внесків? Про можливість реалізувати пенсійні права у конкретно визначеному віці також не може бути мови, тому що право на пенсійне забезпечення законодавець пов'язує із настанням пенсійних ризиків — конкретних юридичних фактів, як-от: досягнення пенсійного віку, настання інвалідності, втрата годувальника тощо.

Якщо розглядати загальну пенсійну дієздатність із цивілістичної точки зору, про що йшлося вище, то особа може бути правоздатною, але недієздатною. Це відбувається тоді, коли особа не досягла повноліття або суд позбавляє її цивільної дієздатності чи обмежує її, а саме: у випадку, коли особа страждає на психічний розлад, який істотно впливає на її здатність усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними, якщо особа зловживає спиртними напоями, наркотичними засобами, токсичними речовинами тощо. У такому разі інтереси неповнолітньої особи, психічно хворої особи та інших недієздатних осіб буде представляти законний представник (батьки, опікун чи піклувальник). Специфіка ж пенсійних правовідносин полягає у тому, що дієздатність у цивілістичному розумінні не є обов'язковою умовою для реалізації права на конкретний вид пенсійного забезпечення. Це означає, що особа, у якої виникло право на пенсію того чи іншого виду, хоча і може бути позбавлена цивільної дієздатності, але

права на пенсію і можливості його реалізувати не втрачає, у той же час реалізувати його вона може тільки через законного представника. Крім того, у пенсійних правовідносинах не лише недієздатні, а й повністю дієздатні фізичні особи не обов'язково повинні реалізовувати правоздатність особистими діями. За них це може вчиняти їхній законний представник. Тому пенсійну дієздатність можна визначити як обумовлену функціонуванням системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення можливість правомочної особи самостійно або ж через законного представника реалізовувати право на пенсію й у зв'язку із цим набувати та здійснювати пенсійні права та обов'язки.

Для відособлення правомочної сторони пенсійних правовідносин від учасників інших соціально забезпечувальних правовідносин використовують, як правило, узагальнюючий термін «пенсіонер».

Офіційне закріплення цього терміна міститься у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», ст. 1 якого вказує, що пенсіонером є особа, яка відповідно до закону отримує пенсію, довічну пенсію, або члени її сім'ї, що отримують пенсію в разі смерті цієї особи у випадках, передбачених законодавством. Як стає зрозуміло зі змісту законодавчої норми, таке визначення стосується тільки пенсіонерів у солідарній та накопичувальній пенсійних системах. На наш погляд, вказавши, що «пенсіонером є особа, яка відповідно до закону отримує пенсію», далі перераховувати окремі види пенсій та деяких можливих учасників пенсійного забезпечення є недоречним, оскільки особа, яка отримує довічну пенсію або пенсію у зв'язку із втратою годувальника, є тією ж такою особою, що отримує пенсію. Тобто законодавець фактично застосовує тавтологію, двічі у визначенні ведучи мову про одних і тих же осіб.

Визначення понятійної категорії «пенсіонер» також пропонують і науковці. Пенсіонером називають особу, яка бере участь у пенсійному правовідношенні і має право на отримання пенсії певного виду¹, або це особа, що в пенсійному правовідношенні має

¹ Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права : учебное пособие / Эльвира Галимовна Тучкова ; Всесоюзный юридический заочный институт. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 107.

право на одержання пенсії певного виду¹. Дійсно, із такими теоретичними визначеннями можна погодитися, оскільки вони: 1) передбачають участь особи саме у правовідношенні з приводу призначення пенсії конкретного виду та конкретного розміру; 2) передбачають наявність у особи не лише права на пенсію, яке вона реалізовує під час звернення до компетентного органу у сфері пенсійного забезпечення, а і права на одержання пенсії певного виду. У цьому сенсі досить слушне доповнення для правильного розуміння поняття «пенсіонер» запропонувала Т. О. Дідковська, яка вказує, що пенсіонер — це особа, що у зв'язку із рішенням компетентного органу про призначення відповідного виду пенсії має право на її отримання². Узагальнивши існуючі теоретичні положення щодо зазначеної дефініції, можна вказати, що пенсіонером є особа, яка у пенсійному правовідношенні, відповідно до рішенням компетентного органу про призначення пенсії, має право на отримання конкретного виду пенсії.

Іншою стороною пенсійних правовідносин є зобов'язаний у сфері пенсійного забезпечення уповноважений орган. Пенсійна правособ'єктність уповноважених органів виникає з моменту наділення їх як юридичних осіб відповідною компетенцією у сфері пенсійного забезпечення і припиняється у зв'язку із ліквідацією. Наявність конкретного зобов'язаного суб'єкта пенсійних правовідносин залежить від того, в яких саме правовідносинах бере участь особа, яка звертається за призначенням пенсії, — матеріальних, процедурних чи процесуальних.

1.4. Тенденції розвитку законодавства з пенсійного забезпечення та соціальна потреба його кодифікації

Правалюдини, зокрема соціальні, проголошені Конституцією України, є найвищою цінністю, проте практичне досягнення цих цінностей у нашій державі позначається непослідовністю та суперечностями. Ситуація, що склалася у сфері пенсійного

¹ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство» / Іван Михайлович Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одісей, 2007. — С. 193.

² Дідковська Т. О. Пенсійне забезпечення працівників на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Дідковська Тетяна Олександрівна. — Х., 2008. — С. 156—157.

законодавства, не дозволяє більше відкладати процес його реформування. Низький рівень пенсійного забезпечення, майже повна відсутність диференціації розмірів пенсій, наявність значних переваг та пільг у пенсійному забезпеченні окремих категорій громадян — усе це не відповідає ознакам соціальної держави, якою проголосила себе Україна у ст. 1 Конституції¹.

Серйозним недоліком сучасної пенсійної системи є надмірна кількість пенсійного законодавства, яке залишається при цьому ще й недосконалим. Закони щодо соціального забезпечення нерідко приймаються для отримання додаткових голосів виборців, зняття соціальної напруги або забезпечення економічних та податкових реформ. Відсутність концептуального підходу до формування галузевого законодавства зумовлює численні дефекти нормативно-правових актів, їхню низьку ефективність, що на практиці призводить до порушень прав громадян на соціальне, зокрема й пенсійне, забезпечення.

Крім того, законодавче поле у сфері пенсійного забезпечення слід визнати не тільки складним та неефективним, а також і несправедливим. Попри існування ст. 24 Конституції України, згідно з якою громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, законодавство містить низку законодавчих актів, кожним із яких передбачено свої підходи та принципи щодо пенсійного забезпечення. Це впливає на розмір пенсій та призводить до розриву між пенсіями, що визначаються за різними законами, — пенсії, призначені за «спеціальними» законами (для депутатів, державних службовців, науковців, журналістів, суддів тощо) у 1,5—15 разів перевищують звичайні пенсії за віком. Всупереч вимогам міжнародно-правових актів, учасниками яких є Україна, щодо дотримання рівноправності громадян у соціальному забезпеченні, зокрема Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р., ратифікованої Україною 14 вересня 2006 р., яка покладає обов'язок на держави щодо забезпечення ефективного здійснення прав громадян на соціальне забезпечен-

¹ Конституція України : Закон № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

ня без будь-якої дискримінації¹, пенсійна політика України далека від принципів справедливості, послідовності та верховенства права.

Враховуючи наведене вище, дослідження можливих шляхів удосконалення пенсійного законодавства, зокрема його систематизації та кодифікації, є надзвичайно актуальним та необхідним. Проблеми кодифікації законодавства у сфері соціального забезпечення тією чи іншою мірою згадуються у роботах таких вчених вітчизняної науки права соціального забезпечення, як Н. Б. Болотіна, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Б. І. Сташків, М. М. Шумило, О. М. Ярошенко та інших.

Серед російських дослідників цією проблематикою у різні часи цікавилися В. С. Андреев, Ю. В. Васильєва, М. Л. Захаров, С. І. Кобзева, О. Є. Мачульська, Е. Г. Тучкова, В. Ш. Шайхатдінов та інші. Незважаючи на неабияку увагу науки права соціального забезпечення до проблем систематизації законодавства у цій сфері, слід наголосити на відсутності єдиних концептуальних підходів щодо виду кодифікації, її етапів, цілей тощо.

На сьогодні в Україні відбувається формування національної системи пенсійного забезпечення, у зв'язку з чим здійснюється реформування пенсійних правовідносин. Отже, перш ніж перейти до розгляду сучасних тенденцій розвитку пенсійного законодавства, необхідно провести хронологічний огляд основних нормативно-правових актів, на основі яких формувалася модель пенсійного забезпечення в Україні з часу проголошення її незалежності.

Першим кроком у цьому напрямку стало ухвалення Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р.² Слід визнати, що якісних новацій до національної моделі пенсійного забезпечення він не запропонував, а по суті пролонгував чинність тієї, що діяла з радянських часів та яка була не здатною задовольнити ані інтереси держави, ані суспільства, ані окремих категорій пенсіонерів.

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р., ратифікована Законом України № 137-V від 14 вересня 2006 року // Офіційний вісник України. — 2006. — № 40. — Ст. 2660.

² Про пенсійне забезпечення: Закон України № 1788-XII від 5 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 3. — Ст. 10.

У грудні 1993 р. було схвалено Концепцію соціального забезпечення населення України¹, в якій було визначено основні складові та принципи системи соціального страхування. З метою реалізації цієї Концепції у 1998 р. Верховна Рада України приймає Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»², відповідно до якого повинно бути впроваджено п'ять видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, серед яких і пенсійне страхування. Цей «рамочний» нормативно-правовий акт лише заклав основи державної системи соціального забезпечення в нашій державі, яка й надалі потребувала детальної законодавчої регламентації.

Основні заходи щодо реформування системи пенсійного забезпечення визначалися Указом Президента України від 13 квітня 1998 р. № 291/98 «Про Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні»³, відповідно до якого передбачалося запровадження дієвої системи пенсійного страхування, що дасть можливість застрахованим громадянам після виходу на пенсію мати гарантований рівень доходів, що забезпечував би сталий рівень життя; впровадження принципу зацікавленості кожної працездатної особи у власному матеріальному забезпеченні під час виходу на пенсію; врахування результатів трудової діяльності кожного працівника під час визначення розміру пенсії шляхом встановлення залежності розміру пенсії від трудового вкладу та страхового стажу; зменшення демографічного навантаження на фінансову основу пенсійного забезпечення; запровадження недержавного пенсійного забезпечення; переведення державного пільгового пенсійного забезпечення на професійно-галузевий рівень тощо. Таким чином, вже у 1998 р. були зрозумілими проблеми існуючої пенсійної системи України

¹ *Про проект* Концепції соціального забезпечення населення України : Постанова Верховної Ради України № 3758-ХІІ від 21 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 6. — Ст. 31.

² *Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування*: Закон України № 16/98-ВР від 14 січня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 23. — Ст. 121.

³ *Про Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні* : Указ Президента України від 13 квітня 1998 р. № 291/98 // Офіційний вісник України. — 1998. — № 15. — С. 17.

та визначені напрями їхнього вирішення, проте не вистачало єдиного — швидкого практичного втілення у життя проголошених державою заходів.

Згодом у Посланні Президента України до Верховної Ради та Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2001 р. № 1-14/1349 «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України»¹ було окреслено шляхи удосконалення солідарної системи, наголошено на необхідності запровадження обов'язкової накопичувальної системи та добровільної (додаткової) накопичувальної системи, а також визначено конкретні етапи проведення пенсійної реформи в Україні.

З 1 січня 2004 р. в Україні набули чинності два найважливіших закони з пенсійної реформи, прийняті 9 липня 2003 р.: «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»² та «Про недержавне пенсійне забезпечення»³. У сукупності ці закони охоплюють регулювання трьох рівнів пенсійного забезпечення: 1) солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; 2) накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; 3) добровільну систему недержавного пенсійного страхування.

Філософією нової пенсійної системи мав стати перехід від пенсійного забезпечення до системи пенсійного страхування, що базується на залежності розміру пенсії від заробітку та здійснених внесків до системи пенсійного страхування. Згадані законодавчі акти в основному вирішили суперечності між різними концептуальними підходами до реформування пенсійної системи, які розглядалися в Україні більше 10 років. Однак запроваджена ними пенсійна система, на жаль, не вирішила основних проблем у сфері пенсійного забезпечення населення України, оскільки й до цього часу працює тільки частково.

¹ *Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України* : Послання Президента України до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України № 1-14/1349 від 10 жовтня 2001 року // Офіційний сайт Верховної ради України. Законодавство України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n1_14100-01.

² *Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»* № 1058-IV від 9 липня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49. — Ст. 376.

³ *Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення»* № 1057-IV від 9 липня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47. — Ст. 372.

На конкретизацію завдань пенсійної реформи була також спрямована Стратегія розвитку пенсійної системи, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів № 525-р від 15 грудня 2005 р.¹, яка передбачала, зокрема, підвищення ролі страхових принципів у солідарній системі; забезпечення фінансової стабільності солідарної системи; запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування; удосконалення інформаційного забезпечення пенсійної системи; розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення; забезпечення ефективного інвестування пенсійних активів; підвищення ефективності функціонування регуляторних органів в накопичувальній системі пенсійного страхування та системі недержавного пенсійного забезпечення. Кожний із цих напрямків передбачав низку конкретних заходів, спрямованих на реалізацію завдань Стратегії, однак, на жаль, переважна більшість із тих заходів, що планувалися до виконання на 2006–2009 роки, так і не були втілені у життя.

Зокрема, на виконання зазначеної вище Стратегії Кабінетом Міністрів України був розроблений проект Закону України «Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування»². Цим законопроектом передбачається запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування з метою вдосконалення пенсійного забезпечення майбутніх поколінь пенсіонерів у зв'язку із неспроможністю солідарної системи у майбутньому забезпечити достатній рівень пенсій за демографічної ситуації, яка складається в Україні.

Перерахування частини страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування повинно було розпочатися з 1 січня 2009 р. Законопроект також націлений на удосконалення законодавства України, що пов'язане із перерахуванням частини обов'язкових страхових внесків до Накопичувального фонду, і має врегулювати питання щодо функціонування накопичуваль-

¹ Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 525-р від 15 грудня 2005 року // Офіційний вісник України. — 2005. — № 51. — Ст. 3205.

² Проект Закону про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування № 2854 від 29 грудня 2006 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=29195.

ної системи пенсійного страхування. Ним передбачається, що страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування сплачуються до Накопичувального фонду застрахованими особами — учасниками Накопичувального фонду, яким на день запровадження перерахування коштів до Накопичувального фонду не виповнилось 40 років.

Страхові внески, які сплачуються застрахованими особами до Накопичувального фонду, нараховуються на визначені для сплати страхових внесків до солідарної пенсійної системи суми заробітної плати (доходу) застрахованих осіб, а для осіб, які беруть добровільну участь, — на суми, визначені договором про добровільну участь.

На момент внесення законопроекту до парламенту, тобто на 2006 р., розмір страхових внесків пропонувалося встановити у 2009 р. у розмірі 2 % з наступним щорічним підвищенням на 1 % до 7 %. Такий механізм, на думку авторів проекту, дозволив би підготувати фінансовий ринок для розміщення коштів, залучених до накопичувальної пенсійної системи, зменшити втрати солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Крім того, законопроект передбачав зменшення розміру страхового внеску, який підлягає сплаті роботодавцем, на відсоток страхового внеску до Накопичувального фонду, встановленого для застрахованих осіб.

Враховуючи те, що згаданий проект Закону було прийнято лише у першому читанні у квітні 2007 р., питання запровадження другого рівня — накопичувальної системи загальнообов'язкового державного соціального страхування і пов'язаного з ним зменшення фінансового навантаження на фонд оплати праці зі сплати соціальних внесків і багато інших — ще й досі залишаються не вирішеними.



На думку **А. Нечай**, потрібно прискорити заходи щодо запровадження другого рівня пенсійної системи. Для цього негайно треба створити правову базу, без якої неможливо завершити інституційну та технічну підготовку до запровадження складної системи обов'язкового накопичувального пенсійного страхування. Верховна Рада має якомога скоріше прийняти закон, у якому

чітко визначалися б права та обов'язки всіх державних інституцій, задіяних у роботі другого рівня пенсійної системи¹.

Термін запуску другого рівня вже двічі переносили — з 1 січня 2007 р. на 1 січня 2009 р., потім — на початок 2012 р. Як зазначає **А. Федоренко**, підстав для того, щоб черговий раз відтермінувати запуск другого рівня пенсійної системи, немає. Тим більше, що між початком практичної діяльності накопичувальної системи пенсійного страхування та формальним рішенням про її запровадження існує часова «прірва» щонайменше у два календарні роки. На це, зокрема, вказує досвід запуску добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення (третьій рівень), яка почала приймати перші внески лише весною 2005 р., тоді як закон було прийнято влітку 2003 р.²

Чи не єдиним практичним втіленням пенсійної реформи зрештою 2004 р. стало створення системи недержавних пенсійних фондів, яких сьогодні зареєстровано більше сотні, а також адміністраторів недержавних пенсійних фондів та компаній з управління активами, які спеціалізуються на управлінні пенсійними активами. Однак, враховуючи низький рівень довіри населення до будь-яких фінансових структур, розвитку у цьому напрямі майже не відбувається.

У жовтні 2009 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1224-р було схвалено чергову Концепцію подальшого проведення пенсійної реформи³, розраховану на 2010–2017 рр., яка «замінила» попередню Стратегію розвитку пенсійної системи від 2005 р. Причому на відміну від Стратегії 2005 р., розробленої на період до 2016 р. (тут закінчення строку дії обох документів майже збігається), Концепція — більш загальний і менш конкретний дорожказ для розгортання пенсійної реформи. Вона не містить орієнтирів для вирішення багатьох злободенних питань, зокрема: чи буде підвищено пенсійний вік в Україні, кому, коли і на яких

¹ Нечай А. Гроші на старість: випробування кризою / А. Нечай // Урядовий кур'єр. — № 111. — 2009. — 24 черв. — С. 6.

² Федоренко А. Пенсійна реформа / А. Федоренко // Україна Бізнес Ревю. — № 48–49. — 2009. — 12 листоп. — С. 4.

³ Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1224-р від 14 жовтня 2009 р. // Офіційний вісник України. — 2009. — № 81. — Ст. 2752.

умовах; які механізми запуску накопичувальної системи пенсійного страхування (2-й рівень): які категорії населення вона охоплюватиме, хто буде платником внесків, через які фінансові інститути вона функціонуватиме; які перспективи впровадження обов'язкової професійної системи пенсійного страхування тощо. Основна перевага Концепції — те, що вона передбачає прийняття певного плану заходів з її реалізації та відкрита для пропозицій щодо внесення змін у сам документ, розроблений за результатами громадського обговорення Концепції.

На відміну від згаданої вище Концепції конкретні завдання з реформування системи пенсійного страхування вписані у Програмі економічних реформ України на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», розробленій і схваленій Комітетом з економічних реформ при Президенті України¹.

Відповідно до її положень метою реформи пенсійної системи є посилення соціального захисту осіб, які втратили працездатність, забезпечення гідного рівня їхнього життя в результаті стійкого розвитку пенсійної системи на засадах збалансованості інтересів пенсіонерів та громадян, які працюють. Для досягнення цієї мети визначено за необхідне: стабілізувати солідарну пенсійну систему; запровадити загальнообов'язкове накопичувальне й розвивати добровільне накопичувальне пенсійне страхування; поліпшити адміністрування пенсійної системи. Основною перевагою цього документа порівняно з розглянутими вище Стратегією та Концепцією є конкретизація тих заходів, які передбачається здійснити для досягнення поставлених завдань, та визначення етапів реформи. Так, до кінця 2012 р., зокрема, заплановано: створення стимулів для пізнішого виходу на пенсію і збільшення мінімальної тривалості страхового стажу для одержання пенсії за віком; удосконалення порядку призначення й індексації пенсій; початок поступового вирівнювання пенсійного віку чоловіків і жінок; поступовий перерозподіл ставки внеску на пенсійне страхування

¹ Програма економічних реформ України на 2010–2014 роки — «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Президента України. — Режим доступу : http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf.

від роботодавця до працівника; запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування тощо. Водночас будь-яка «програма реформ» ще не означає їхнього реального проведення і, як показує практика, у багатьох випадках залишається втіленою лише на папері. На підставі цього стратегія пенсійної реформи, принципи, на яких вона ґрунтується, та інші пов'язані з цим питання повинні бути визначені на рівні законодавчого акта. Важливою умовою при цьому, на наше переконання, є неприпустимість закріплення у законодавстві заздалегідь неконституційних норм, що певним чином звужують або обмежують права громадян на пенсійне забезпечення. Наприклад, неприпустимим є позбавлення працюючих громадян права на одночасне отримання пенсії або обмеження її розміру чи зменшення у зв'язку з цим розміру заробітної плати. Цілком справедливо, що соціальні виплати не можуть залежати від волі окремих осіб, які приходять до влади, йдуть із неї, потім знову повертаються, адже соціальні стандарти (пільги), до речі, гарантовані державою, є обов'язковими до виконання. Це підтверджується і кількома рішеннями Конституційного Суду України. Для того щоб у подальшому не допускати можливості «ручного» керування соціальними пільгами, з метою відкриття та узагальнення інформації про розмір, порядок, кількість соціальних пільг, адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу, потрібно якнайшвидше вирішувати питання перспективи кодифікаційної діяльності у сфері соціального і передусім пенсійного забезпечення.

Наприкінці 2010 р. активізувалася робота уряду щодо подальшого проведення пенсійної реформи, результатом чого стало прийняття Верховною Радою України 8 липня 2011 р. Закону України «Про заходи законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»¹, який набрав чинності з 1 жовтня 2011 р.

Серед найголовніших нововведень вказаного закону слід відзначити запровадження перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду починаючи з року, в якому

¹ Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668-VI // Офіційний вісник України. — № 71. — 2011.

буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду, збільшення мінімально необхідного страхового стажу для одержання пенсії за віком з 5 до 15 років, підвищення нормативної тривалості страхового стажу для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі для жінок з 20 до 30 років та для чоловіків з 25 до 35 років та поступове, протягом 10 років, підвищення пенсійного віку для жінок з 55 до 60 років.

Значно ускладнює сприйняття достатньо болючої для населення реформи ще й те, що згаданим законом вносяться зміни та доповнення до 24 інших законодавчих актів. Слід повністю погодитися із твердженням М. М. Шумила, що «така пенсійна реформа, яка позбавлена системності, швидше сприяє декодифікації пенсійного законодавства, ніж її кодифікації»¹.

У зв'язку з цим не можна обійти увагою проблему ефективності законодавства у сфері пенсійного забезпечення та потреби його систематизації, адже різноманітних нормативно-правових актів, тих, що втратили чинність, призупинених положень відомчих актів існує дуже багато. В умовах сьогодення майже кожен п'ятий пенсіонер не знає, за яким принципом нараховується пенсія, чи має він право на доплату до пенсії тощо. Для того щоб владнати такі питання, наші пенсіонери або задовольняються тим, що вони отримують, або звертаються через своїх знайомих до посадових осіб пенсійних органів, аби вони перерахували пенсію та збільшили її розмір хоча б на кілька гривень. Постає питання: чому перерахунок пенсії має залежати від посадових осіб пенсійних органів? Чи вони виплачують кошти «зі своєї кишені»? На сьогодні правовідносини «пенсіонер — працівник пенсійного фонду» мають всі ознаки корумпованості.

На фоні такої правової політики держави пересічному громадянину, який все своє життя працював на державу і не володіє певними юридичними знаннями, важко розібратися у сьогоднішньому законодавчому колапсі.

Необхідність систематизації законодавства України із соціального забезпечення обговорюється у юридичній науці вже трива-

¹ Шумило М. М. Досвід кодифікації пенсійного законодавства з моменту проголошення незалежності України / М. М. Шумило // Правова держава. — Вип. 22. — К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. — С. 57.

лий час. За цей період відбувалася лише інкорпоративна обробка нормативного матеріалу, приймалися окремі консолідовані акти. Однак для системного розвитку законодавства із соціального забезпечення цього виявляється недостатньо і підготовка єдиного галузевого кодифікованого акта продовжує залишатися актуальною проблемою для правової науки.

Відомий французький дослідник Р. Кабр'як зазначив, що для того, щоб кодифікація могла народитися і розвиватися, необхідно два елементи: соціальна потреба у правовій визначеності та сильна політична воля, спрямована на кодифікацію. Будь-яка кодифікація становить юридико-технічну відповідь на потребу у правовій визначеності, зумовлену кризою джерел права, пов'язаною із їхнім хаотичним розростанням, із труднощами розуміння усних чи розрізнених правових норм, зі стрімкою законодавчою інфляцією. Ця потреба у правовій визначеності у конкретному плані полягає у пошуку шляхів раціоналізації права, найбільш розробленою формою якої є саме кодифікація¹.

За визначенням О. І. Ющика, під кодифікацією законодавства слід розуміти таку форму його систематизації, яка передбачає системне упорядкування відповідних юридичних норм у межах правових інститутів, закріплення галузевої структури законодавства та розвиток правових інститутів і галузей законодавства як органічних складових єдиної системи законодавства шляхом уніфікації положень чинних нормативно-правових актів однакової юридичної сили і зведення їх до єдиного кодифікаційного акта².

Будь-яка кодифікація, як стверджує Р. Кабр'як, спрямована на вирішення юридико-технічних, соціальних та політичних завдань³. Без сумніву, техніко-юридична мета кодифікації, яка покликана забезпечити стабільність та системність пенсійного законодавства, є основною метою, без досягнення якої концептуальне покращення стану законодавства у цій сфері неможливе.

¹ Кабр'як Р. Кодификации / Р. Кабр'як / пер. с фр. Л. В. Головки. — М. : Статут, 2007. — С. 113–114.

² Кодифікація законодавства України : теорія, методологія, техніка / Ю. С. Шемшученко, О. І. Ющик, Л. М. Горбунова, М. О. Теплюк, Л. В. Гульченко, В. І. Риндюк ; за заг. ред. О. І. Ющика. — К. : Парламентське вид-во, 2007. — С. 81–82.

³ Кабр'як Р. Кодификации / Р. Кабр'як / пер. с фр. Л. В. Головки. — М. : Статут, 2007. — С. 214.

Варто погодитися з Ю. В. Васильєвою у тому, що законодавство із соціального забезпечення має гостру потребу в інтеграції, підвищенні ступеня пов'язаності та погодження його норм. Відсутність належної системності у цій сфері призвело до багатьох негативних наслідків, зокрема до того, що процеси диференціації у праві соціального забезпечення фактично переважають над процесами уніфікації, що шкодить не тільки праву, а й якості суспільних відносин, зумовлюючи їхню невиправдану різницю¹.

Водночас у сучасній науці права соціального забезпечення немає однастайності серед вчених (як українських, так і, зокрема, російських) у питанні, який вид кодифікації слід обрати. Зокрема, висловлюються пропозиції щодо проведення комплексної кодифікації законодавства про соціальне забезпечення у «соціальному кодексі», який би охопив норми кількох галузей українського законодавства, які належать до так званого соціального права. Більше того, проекти Соціального кодексу України кілька разів реєструвалися у Верховній Раді України, але по суті так і не були опрацьовані.

Стосовно доцільності проведення в Україні комплексної кодифікації права соціального забезпечення та інших соціально спрямованих галузей права шляхом прийняття так званого Соціального кодексу слід зазначити, що у цьому питанні слід повністю погодитися із професором С. М. Прилипком, який розкритикував появу нового системного утворення (соціального права) як своєї правової спільності, що об'єднує низку самостійних галузей, для яких визначальною рисою є забезпечення соціального захисту громадян, що потребують допомоги держави як основного соціального гаранта. На його думку, це збіднює такі сформовані галузі права, як трудове право, фінансове право, адміністративне право, право соціального забезпечення, а також ще більше ускладнює і робить незрозумілою та непрозорою систему соціального забезпечення. Пропозиція введення соціального права як галузі є необґрунтованою і може призвести до плутанини, невизначеності

¹ Васильєва Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : автореф. дисс. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05. «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ю. В. Васильева ; Моск. гос. юрид. академ. им. О.Е. Кутафина. — М., 2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.msaf.ru/main/asp51.html>.

окремих інститутів, погіршення правового регулювання соціальної сфери¹.

Окремі дослідники (О. Є. Мачульська, Ю. В. Васильєва) є прихильниками галузевої (повної) кодифікації законодавства у сфері соціального забезпечення, наслідком якої повинно стати прийняття єдиного Кодексу соціального забезпечення. Зокрема, відстоюється позиція, відповідно до якої на цьому етапі необхідно проводити саме галузеву кодифікацію через те, що розподіл кодифікації на етапи або частини несе загрозу втрати зв'язків між кодексами, прийнятими у різний час, та порушення цілості ідей, до яких прагне кодифікатор².

Не применшуючи значення галузевої кодифікації законодавства у сфері соціального забезпечення, слід визнати, що з урахуванням проблем, які існують у чинному законодавстві із соціального забезпечення, можливість проведення поетапної (часткової) кодифікації і передусім пенсійного законодавства на сьогодні з-поміж усіх інших видається найбільш реальною та перспективною. В умовах, коли у суспільстві відсутня згода з багатьох принципових питань пенсійної реформи, достатньо складно одразу виробити загальну стратегію довготривалого розвитку пенсійної системи. Водночас розробка та прийняття такої стратегії у формі єдиного пенсійного кодексу, а не окремих законів видається доцільною і можливою.

Пенсійне законодавство України зачіпає інтереси всього населення нашої держави, тому воно має бути простим та зрозумілим для кожного. Проте на сьогодні це законодавство перетворилося на складний лабіринт правової матерії, з якого не можуть знайти вихід інколи навіть працівники органів Пенсійного фонду та судді, які вирішують пенсійні спори громадян. Найбільш оптимальною формою упорядкування законодавства та його подальшого удосконалення у такій ситуації може стати прийняття єдиного законодавчого акта у формі Пенсійного кодексу України.

¹ Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / С. М. Прилипко ; Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2007. — 44 с.

² Васильєва Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : автореф. дисс. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05. «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ю. В. Васильєва ; Моск. гос. юрид. академ. им. О.Е. Кутафина. — М., 2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.msal.ru/main/asp/51.html>.

У 2001 р. Комітет Верховної Ради України у справах пенсіонерів, ветеранів та інвалідів рекомендував парламенту відхилити проект Пенсійного кодексу України як недоцільний та передчасний на нинішньому етапі. Водночас у своєму рішенні Комітет наголосив на доцільності кодифікації пенсійного законодавства України та зазначив, що підготовка законодавчого зведення, яким мав би стати проект Пенсійного кодексу, мала б завершити процес реформування системи пенсійного забезпечення, його адаптацію до умов ринкової економіки¹.

На думку М. Л. Захарова, Е. Г. Тучкової, Пенсійний кодекс повинен регулювати три групи суспільних відносин, невід'ємно пов'язаних між собою: 1) зі створення та функціонування фінансової бази пенсійної системи; 2) власне пенсійні відносини; 3) з організації управління пенсійною системою. Норми, що регулюють відносини зі створення та функціонування фінансової бази, закріплюють правовий механізм акумуляції фінансових коштів, що дає змогу підвищити загальний рівень пенсій та зберегти його стабільність шляхом регулярного корегування рівня страхових внесків та субсидій держави, індексації пенсійних виплат у зв'язку зі зростанням цін на споживчі товари та послуги, а також підвищенням оплати праці зайнятого населення.

У нормах, які регулюють пенсійні відносини, закріплюються: коло осіб, що забезпечуються пенсіями, умови призначення та обчислення відповідних пенсій, їхні мінімальні та максимальні розміри, порядок призначення, перерахунку, виплати пенсій та інші правила, що реально гарантують громадянам конституційне право на пенсійне забезпечення.

Норми, що регулюють відносини з управління системою пенсійного забезпечення, повинні встановлювати структуру і компетенцію органів, які здійснюють пенсійне забезпечення, їхню ієрархію².

Не заглиблюючись детально у структуру та зміст Пенсійного кодексу, адже ці питання є предметом окремого ґрунтовного нау-

¹ Парламентский комитет отклонил проект Пенсионного кодекса Украины / за матер. інформ. управління Верховної Ради України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://elvesti.com/node/15431>.

² Захаров М. Л. Пенсионный кодекс Российской Федерации : проект / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова, В. Б. Савостьянова. — М. : Р. Валент, 2008. — С. 172–173.

кового дослідження, хотілося б вказати лише на деякі, надзвичайно важливі, на думку автора, моменти. Так, принципово необхідним є закріплення у Пенсійному кодексі норми щодо мінімальних розмірів пенсійних виплат, які гарантуються державою та встановлюються на рівні державних соціальних стандартів. Крім того, у загальній частині такого кодексу доцільно було б закріпити окрему норму про те, що акти у сфері пенсійного забезпечення не мають зворотної сили і застосовуються до правовідносин, які виникли після набрання ними чинності. Водночас може бути передбачена можливість поширення дії пенсійного законодавства на правовідносини, які виникли раніше, але тільки у тих випадках, якщо відповідні норми покращують становище громадян і якщо про це прямо зазначено в самому акті.

У цивілізованих демократичних країнах пенсійну політику (а це вагома частина соціальної політики) розробляють висококваліфіковані спеціалісти на підставі глибоких наукових досліджень, з урахуванням об'єктивних потреб суспільства і реальних економічних можливостей країни, а також необхідності гармонізації інтересів різних верств населення. Вони не пов'язані із суб'єктивною думкою певних посадових осіб, які, як правило, не володіють необхідними професійними знаннями і до того ж часто змінюються. Уряд, авторитетні громадські організації, незалежні експерти оцінюють всі підготовлені спеціалістами матеріали. Після цього вони розголошуються та широко обговорюються населенням, і тільки після цього доопрацьовані проекти з усіма обґрунтуваннями запропонованих рішень вносяться в установленому порядку на розгляд парламенту, який прискіпливо їх аналізує та обговорює до прийняття відповідного кінцевого рішення. Під час підготовки проекту Пенсійного кодексу в нашій державі слід було б запозичити саме такий досвід, відмовившись від поширеної в останні роки практики «мовчазного» прийняття важливих законодавчих актів у сфері соціального, зокрема пенсійного, забезпечення, коли думка суспільства фактично ігнорується.

Поняття «пенсійний кодекс країни» передбачає сукупність правових норм, що регулюють пенсійні відносини у державі не тільки у поточному періоді, але й на більш тривалу перспективу, хоча законодавство часто вступає у суперечність із мінливими

соціально-економічними, політичними та іншими умовами життя населення і потребує свого систематичного перегляду. Проте, як відомо, зайвий динамізм може бути шкідливим для правової системи, а частий перегляд законів знижує їхню ефективність, негативно впливає на якість законотворення.

На наше переконання, не можна й неможливо позбавити майбутні покоління законодавців права змінювати пенсійне законодавство з урахуванням змін економічних, соціальних, політичних умов життя і теоретично можливих змін парадигми пенсійного забезпечення, які заздалегідь не завжди можна спрогнозувати. Водночас потрібно, щоб подібні зміни проводилися на основі ретельного вивчення та осмислення їхніх наслідків, а не під впливом непродуманих і зумовлених суб'єктивними факторами ідей.

Таким чином, у відповідь на питання, яким повинен бути пенсійний кодекс держави, можна навести слова відомого російського економіста Л. П. Якушева, який стверджував, що це повинен бути законодавчий акт конституційного характеру, який би об'єднував (кодифікував) норми чинного пенсійного законодавства, з одного боку, та встановлював основні принципи подальшого регулювання пенсійних відносин в державі, пов'язаних із невирішеністю окремих питань пенсійного забезпечення або зі змінами економічних, політичних та інших умов життя населення та відповідними змінами пенсійного законодавства, з іншого боку. Конституційний характер такого закону повинен забезпечити певне правонаступництво законотворчої діяльності майбутніх поколінь законодавців у сфері пенсійного забезпечення та встановити деякі обмеження на можливість суб'єктивних нововведень у пенсійне законодавство у майбутньому¹.

З урахуванням вказаного вище можна зробити такі висновки.

По-перше, в умовах формування державної системи соціального забезпечення, яка б відповідала, окрім всього, вимогам ринкової економіки, необхідність систематизації законодавства із соціального забезпечення шляхом його кодифікації на сьогодні не викликає сумнівів. Однак остаточне вирішення цієї проблеми

¹ Якушев Л. П. Социально-экономические, политические и другие последствия принятия пенсионного кодекса в Российской Федерации / Л. П. Якушев [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://pensionreform.ru/files/11255/pens_kodeks_rf.pdf.

ускладнюється через постійні, експериментальні реформи в цій галузі, у зв'язку з чим доцільною є поетапна систематизація джерел права соціального забезпечення, передусім пенсійного законодавства, шляхом прийняття Пенсійного кодексу України.

По-друге, існування єдиного законодавчого акта у формі кодексу істотно полегшить правозастосовну діяльність, а також зробить інформацію про права у сфері пенсійного забезпечення більш доступною для населення. Крім того, враховуючи той факт, що зміна кодексів відбувається не так часто, як зміна звичайних законів, кодекс буде сприяти стійкості правового регулювання, що є надзвичайно важливим саме для законодавства у сфері соціального забезпечення, нестабільність якого є загальновідомою. У зв'язку з цим дозволимо собі не погодитися з думкою М. М. Шумила, що, кодифікуючи пенсійне законодавство, не потрібно намагатися об'єднати всі правові норми, що регулюють пенсійні відносини, а окремо проводити кодифікацію як на рівні закону, так і на рівні положень, інструкцій, правил¹. На наш погляд, варто прагнути максимально систематизувати пенсійне законодавство в одному нормативно-правовому акті.

По-третє, у Пенсійному кодексі повинно бути зафіксовано положення щодо необхідності концептуального правонаступництва змін, які вносяться у чинне пенсійне законодавство, а зміна парадигми організації пенсійного забезпечення може здійснюватися тільки у надзвичайній ситуації та за процедурами, що передбачаються для таких ситуацій.

Врешті-решт, створення Пенсійного кодексу, який би охопив чинне пенсійне законодавство та передбачав основні напрями удосконалення пенсійної системи, що позитивно сприймаються більшістю населення, сприяв би зміцненню довіри до інститутів державної влади та покращенню соціального клімату в державі.

Ефективна пенсійна система не може бути створена миттєво, і на її розвиток необхідним є достатньо тривалий час. Водночас такий розвиток пенсійної системи не може здійснюватися хаотично без відповідної стратегії. Пенсійний кодекс повинен закрі-

¹ Шумило М. М. Досвід кодифікації пенсійного законодавства з моменту проголошення незалежності України / М. М. Шумило // Правова держава. — Вип. 22. — К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корещького НАН України, 2011. — С. 58.

пити основи цієї системи та визначити загальне бачення подальшого її розвитку.

Законодавча практика у сфері пенсійних правовідносин свідчить про неодноразові порушення конституційної законності, відхилення від конституційних принципів, зокрема рівності прав громадян у сфері пенсійного забезпечення, права на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що містить достатнє харчування, одяг, житло тощо. Враховуючи те, що сучасний стан пенсійного законодавства, на жаль, не дозволяє говорити про його відповідність нормам Конституції України та міжнародних правових актів, під час кодифікації ці вимоги повинні бути враховані у першу чергу.

Створення умов, які б забезпечили гідне життя та вільний розвиток людини, потребує значної роботи у сфері правотворчості. Прийняття Пенсійного кодексу України, в якому повинні бути враховані і конкретизовані основоположні конституційні норми щодо права на соціальний захист у старості та неприпустимості його довільного обмеження, зібрані всі гарантії цього важливого конституційного права, стане важливим кроком на шляху формування в Україні законодавства дійсно соціальної та правової держави.

Розділ 2

Пенсійне забезпечення в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування

2.1. Теоретико-практичні проблеми пенсійного забезпечення за віком

Соціальний захист населення є пріоритетним напрямком внутрішньої політики будь-якої держави. Ефективність державного апарату оцінюється саме за соціально-економічними показниками. На жаль, Україна не займає провідних позицій у згаданих питаннях, а тому соціальний захист населення загалом та пенсійне забезпечення громадян зокрема мають не тільки теоретичну значущість та актуальність, але й необхідність практичного удосконалення.

Право на пенсійне забезпечення в системі соціального захисту вимагає найбільше правових і організаційних заходів, а також фінансових витрат з боку держави. У сучасному світі пенсійне забезпечення належить до найбільш актуальних і складних проблем. Про це свідчить хоча б той факт, що немає держави, де б в останнє десятиріччя не проводилася пенсійна реформа. Це однаково стосується як економічно розвинених країн, так і країн із перехідною економікою Центральної та Східної Європи. Причиною реформ стали не лише економічні проблеми і перетворен-

ня, а й серйозні соціальні зміни, передусім такі, як зменшення народжуваності, старіння населення, збільшення кількості людей похилого віку, підвищення рівня тривалості життя, скорочення у суспільстві зайнятого населення, безробіття тощо. Все це зумовило збільшення соціальних видатків держав і, як наслідок, виникнення проблеми з наповненням пенсійних фондів¹.

Пенсія за віком є основним різновидом пенсій у солідарній системі. Вона почала формуватися у 20-х рр. ХХ ст. Російський дослідник історії та теорії пенсійного забезпечення В. С. Аракчєєв² із цього приводу зазначає, що пенсія за віком відділилася в окремий вид від пенсії по інвалідності. Старість (вік) розглядалася як окремий випадок непрацездатності, що спричинений станом здоров'я працівника, який досяг певного віку, і прирівнювалася до інвалідності. Так, Положенням про соціальне забезпечення робітників від 31 жовтня 1918 р.³ пенсії встановлювалися у випадках повної чи часткової тривалої втрати працездатності незалежно від причин, що її спричинили (хвороба, каліцтво, старість, професійне захворювання тощо). Ця ідея була конкретизована у постанові НКП РРФСР від 15 травня 1919 р. «Про облік та огляд робітників і службовців, які втратили працездатність у зв'язку з похилим віком»⁴. Так, усім роботодавцям було рекомендовано провести облік всіх робітників і службовців, які втратили працездатність у зв'язку з похилим віком (60 років від народження) і не здатних до подальшого перебування на службі чи роботі. Але цим Положенням ще не було відокремлено пенсію за віком від пенсії по інвалідності. Більше того, навіть зі встановленням на законодавчому рівні постановою Союзної ради соціального страхування при НКП СРСР від 5 січня 1928 р. «Про надання пенсійного забезпечення старим робітникам підприємств текстильної промисловості»⁵ пенсійного віку (для чоловіків — 60 років, а для жінок — 55 років) цей вид пенсії залишався частиною пенсії по

¹ Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2010. — С. 56.

² Аракчєєв В. С. Пенсионное право России. — СПб. : Изд-во «Юридический центр Пресс», 2003. — С. 183.

³ СУ. — 1918. — № 89. — Ст. 906.

⁴ СУ. — 1919. — № 25. — Ст. 281.

⁵ Фирсов М. В. История социальной работы в России : учеб. пособ. для ВУЗов. — М. : Гуманит. — 1999. — С. 136.

інвалідності у зв'язку із втратою особою працездатності. Необхідний для призначення пенсії трудовий стаж встановлювався однаковий і для чоловіків, і для жінок на рівні 25 років. Тільки з прийняттям Положення «Про пенсії і допомоги за соціальним страхуванням»¹ від 13 лютого 1930 р. пенсію за віком було виокремлено і присвячено їй окрему главу, що називалася «пенсії по старості». Це був узагальнений нормативний акт, яким пенсії за віком були *de jure* відділені від пенсії по інвалідності.

Як видно з аналізу нормативно правових актів радянського періоду, в них використовувався термін «пенсія по старості», у чинному російському пенсійному законодавстві (Закон РФ від 17 грудня 2001 р. № 173-ФЗ «Про трудові пенсії в Російській Федерації»²) використовується цей термін і сьогодні, хоча, як зазначає провідний дослідник термінологічного апарату у сфері соціально-трудових відносин С. Ю. Головіна³, варто використовувати більш «м'який» термін — «пенсія за віком». У пенсійному законодавстві Білорусі використовується термін «пенсія за віком» (Закон Республіки Білорусь «Про пенсійне забезпечення» від 17 квітня 1992 р. № 1596-ХІІ)⁴. Український законодавець відмовився від терміна «пенсія по старості» і з проголошенням незалежності України почав використовувати термін «пенсії за віком», що є абсолютно правильним. Термін «пенсія по старості» з'явився у радянському законодавстві не випадково, оскільки дослідження показали, що більша частина працюючого населення країни за станом здоров'я втрачала працездатність у віці 55 і 60 років (жінки і чоловіки відповідно)⁵ і тривалість життя була невисокою, тобто пенсійний вік збігався із втратою працездатності, тому використання цього терміна на той час було виправданим і доцільним. Як свідчать статистичні дані, частка населення СРСР, яке мало більше 60 років, складала у 1920 р. — 6,2 %, у 1925 р. — 5,9 %, а в 1930 р., на момент відділення пенсії за віком, знизилася до 5,8 %

загального числа населення¹. Хоча за міжнародними стандартами частка населення пенсійного віку має становити не менш ніж 10 %, про що йтиметься нижче.

Перш ніж перейти до детального аналізу правового регулювання пенсійного забезпечення за віком, необхідно зрозуміти правову природу пенсії за віком. Це питання було і залишається предметом наукових дискусій. Для всебічного аналізу поставленої мети, на нашу думку, слід навести поняття пенсії за віком. Більше того, такий аналіз дасть змогу у ретроспективі побачити генезу дефініції поняття пенсія за віком.

Дослідник права соціального забезпечення радянського періоду, один із фундаторів галузі права соціального забезпечення В. С. Андреев², пенсію по старості визначав як щомісячні виплати аліментарного характеру із фондів для непрацездатних, що призначаються довічно у розмірах, які співмірні із попереднім заробітком пенсіонера, особам, які займалися у встановлений строк суспільно корисною діяльністю і досягли визначеного віку. О. Д. Зайкін³ вважав, що пенсія за віком (саме так він її називав, а не пенсія по старості) — це грошові щомісячні соціально-аліментарні виплати, що призначаються, не беручи до уваги стан працездатності, довічно особам пенсійного віку, які мають необхідний трудовий стаж, і такі, що гарантують пенсіонеру охорону рівня життя у розмірах, що співвідносяться із попереднім заробітком, і право на заслужений тривалий відпочинок у післятрудоному віковому періоді. Є. М. Доброхотова, М. Ф. Филиппова, М. О. Янтураєва⁴ вказують на те, що пенсія по старості — це щомісячні довічні виплати особам, які досягли визначеного в законі віку, у зв'язку із виконанням ними устаненого обсягу трудового вкладу і звільненням у подальшому від необхідності брати участь у трудовій або іншій суспільно корисній діяльності.

¹ *Ведомости* Верховного Совета СССР. — 1956. — № 15. — Ст. 313.

² *Собрание законодательства Российской Федерации*. — № 52 (ч. 1). — 2001. — 24 дек. — Ст. 4920.

³ *Головина Ю. С.* Понятийный аппарат трудового права : монография. — Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 1997. — С. 50.

⁴ *Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении»* от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ // *Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь*. — 1992. — № 17. — Ст. 275.

⁵ *Гордин В. Э.* Чем старость обеспечить. — М. : Мысль, 1988. — С. 30.

¹ *Пенсионная реформа в России: причины, содержание, прогнозы* / под ред. М. Э. Дмитриева и Д. Я. Травина. — СПб. : Норма, 1998. — С. 45.

² *Социальное обеспечение в СССР : правовые вопросы* / В. С. Андреев. — М. : Юрид. лит., 1971. — С. 128.

³ *Советское право социального обеспечения* : учеб. пособ. ; под. ред. А. Д. Зайкина. — М. : Изд-во Московского ун-та, 1982. — С. 137.

⁴ *Доброхотова Е. Н.* Советское право социального обеспечения : учеб. пособ. / Доброхотова Е. Н., Филиппова М. В., Янтураева М. А. — СПб. : Издательство С.-Петербург. ун-та, 1992. — С. 78.

П. М. Маргієв¹, не вдаючись до абстрагувань, зазначає, що пенсія по старості — це такий вид пенсії, яка призначається за двох умов: досягнення конкретного віку і наявності до цього часу необхідного стажу.

Очевидно, що частина ознак, які характеризували пенсію за віком, втратили свою актуальність. Це стосується передусім аліментарного характеру, про який ішлося вище, але основні положення залишилися незмінними і є актуальними й на сьогодні.

Провідний російський дослідник теорії права соціального забезпечення О. Є. Мачульська зазначає, що трудова пенсія по старості — це довічна щомісячна виплата, що призначається з метою часткової компенсації втраченого заробітку чи трудового доходу особам, які досягли пенсійного віку та мають встановлений страховий стаж².

Автори підручника з права соціального забезпечення під редакцією професора К. М. Гусова пенсію по старості визначають як щомісячні грошові виплати, що призначаються громадянам після досягнення ними встановленого пенсійного віку за наявності трудового (загального чи страхового) стажу³.

М. Л. Захаров та Е. Г. Тучкова зазначають, що пенсія по старості — це така пенсійна виплата, що встановлюється у зв'язку з досягненням визначеного віку (віку в повних прожитих людиною роках) і водночас за наявності відповідного трудового стажу⁴.

Білоруський науковець І. В. Гушин зазначає, що пенсія не є оплатою минулої праці і в цьому випадку не є винагородою за живу працю, однак вона несе на собі соціально виправданий відбиток трудового вкладу, визначаючи матеріальне забезпечення людини, її становище у суспільстві залежно від результатів її праці⁵.

¹ Советское право социального обеспечения : учеб. пособ. / Маргиев П. М., Сазонов В. С., Фогель Я. М., Цедербаум Ю. Я. и др. / под. общ. ред. П. М. Маргиева. — М. : Юрид. лит., 1989. — С. 112.

² Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения : учебник / Е. Е. Мачульская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2011. — С. 189.

³ Право социального обеспечения : учебник / под ред. К. Н. Гусова — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2001. — С. 113.

⁴ Право социального обеспечения России : учебник. — 2-е изд., испр. и перераб. — М. : БЕК, 2002. — С. 207.

⁵ Право социального обеспечения : учеб.-метод. Комплекс : в 2 ч. — Ч. 2 : Особенная часть / И. В. Гушин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гушина. — Гродно : ГрГУ, 2011. — С. 44

Дослідниця проблем права соціального забезпечення Білорусі Т. О. Постовалова визначає пенсії за віком як щомісячні грошові виплати, що призначаються громадянам після досягнення ними законодавчо встановленого пенсійного віку, за наявності трудового (загального чи страхового) стажу з Фонду соціального захисту в розмірах, що залежать від минулого заробітку чи від величини страхового внеску¹.

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко² дають таке визначення пенсії за віком: це щомісячна пенсійна виплата з Пенсійного фонду, що призначається довічно особам після досягненні ними пенсійного віку в розмірах, співмірних їхньому трудовому внеску.

Не менш цікавою є характеристика пенсії І. М. Сироти. На його думку, це зароблена працею приватна власність громадянина, право на яку охороняється законом згідно зі ст. 41 Конституції України³.

Визначення будь-якої соціально-правової категорії є надзвичайно складним завданням, яке потребує максимального абстрагування із зазначенням характерних ознак поняття. Розмірковуючи про дефініцію того чи іншого явища, необхідно розуміти, що таке дефініція. Професор Ерлангенського університету (Німеччина) Р. Циппеліус⁴ слушно наголошує на тому, що дефініція якогось явища — це спільні ознаки предметів, на які спрямований пізнавальний інтерес дослідника. Такі ознаки й утворюють шукане поняття. Саме в цьому розумінні І. Кант визначав поняття як «узагальнене уявлення або як уявлення того, що є спільним для багатьох об'єктів». Саме це мав на увазі М. Шлік, який вбачав «у виявленні чогось подібного ключовий момент будь-якого пізнання». Пізнання є знаходженням подібного, пізнання є впізнанням того чи цього. Коли таким чином ми намагаємося дійти визначення загального поняття, то цим самим ми бажаємо віднайти у різноманітності предметів певну спільність — спільність,

¹ Постовалова Т. А. Курс права социального обеспечения Республики Беларусь / Т. А. Постовалова. — Минск : Тесей, 2008. — С. 187.

² Право социального забезпечення в Україні : підручник / за заг. ред. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенка. — Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. — С. 209.

³ Сирота І. М. Право социального обеспечения в Украине : учебник / И. М. Сирота. — 3-е изд., перераб. и доп. — Х. : Одиссей, ОНЮА, 2002. — С. 142.

⁴ Циппеліус Р. Філософія права : підручник / пер. з нім. Є. М. Причепій, Л. А. Сотниченко, С. В. Пролєєв. — К. : Танем, 2000. — С. 8–10.

завдяки якій цю різноманітність можна охопити як єдине ціле, встановивши порядок його організації. Ця спільність є підставою результативної постановки питань. Йдеться передусім про виявлення тих ознак, на підставі яких об'єднуються усі правові норми і які дають змогу відокремити останні від інших норм поведінки. Поняття є комбінацією ознак, спільних для багатьох предметів. Те, які з наявних спільностей ми виокремлюємо і враховуємо в нашому понятті, залежить від того, що саме нас у певний момент цікавить. Утворення понять визначається пізнавальним інтересом. Саме цей інтерес визначає, в якому обмеженні поняття найкраще служить пізнавальним цілям, що викликали необхідність утворення самого поняття. Слід також пам'ятати, що поняття, як і теорії, є лише тимчасовими результатами пізнавальних зусиль, результатами, які піддаються критиці і коригуванню.

Слід також погодитися із думкою М. І. Панова, що поняття — це думки, виражені в узагальненій формі, яка визначає суттєві і необхідні ознаки предметів та явищ і їхні взаємозв'язки¹.

У науці відзначено, що всі точки зору щодо поділу дефініцій можна об'єднати в три основні групи. Одні вчені (В. І. Керілов, А. Ф. Назаренко та інші) зазначають, що дефініція (визначення) — це логічний прийом (операція) та її результати, що розкривають зміст відповідного поняття. Інші вчені (Т. Котарбинський) розглядають дефініцію тільки з лінгвістичних позицій. Багато авторів (М. Власенко, Д. Горський та інші) досліджують дефініції, використовуючи одночасно логічні та лінгвістичні засоби, прийоми, форми та правила².

У теорії права, коли йдеться про визначення поняття, його розподіляють на два види: доктринальне визначення та законодавче визначення. Як слушно зазначає Н. М. Оніщенко, доктринальні дефініції — сформульовані вченими-юристами теоретичні судження, що розкривають зміст і обсяг будь-яких понять та юридичних явищ (процесів і станів), є складовою наукової правосвідомості, виражаються текстуально, не є обов'язковими для

суб'єктів права і виступають як науково обґрунтовані орієнтири та аргументи в теоретичній діяльності і правотворчій, правореалізаційній, інтерпретаційній та правосистематизуючій практиці. Доктринальні визначення становлять ідеологічну, світоглядну основу юридичної науки¹. Тому можна стверджувати, що доктринальне визначення — це напрацювання юридичного, наукового, категоріального та термінологічного апарату у певній галузі права для характеристики окремого правового поняття. Доктринальні визначення можуть різнитися, оскільки не існує єдино правильної доктрини, а плюралізм думок дає змогу розглядати явище всебічно, ґрунтовно та повно.

Законодавчі визначення — це загальновизнані, офіційні дефініції, закріплені у законодавстві, що мають обов'язковий характер під час реалізації норм закону на практиці. Законодавчі визначення ґрунтуються на доктринальних, але і досить часто не відповідають або суперечать їм. Саме тому Н. М. Оніщенко переконана, що врахування наукових дефініцій у нормативно-правових актах робить законодавство в цілому зрозумілішим і доступнішим².

Під час аналізу поняття «пенсія за віком» можна сказати, що більшість визначень вчених так чи інакше або використовує норму закону, або посилається на неї, тим самим знімаючи з себе відповідальність за сутність певної дефініції. Така пряма залежність від закріплених у законі понять є зрозумілою, адже ми застосовуємо норму закону, а не правові категорії юридичних доктрин. Але таке пряме слідування закону у юридичній науці може негативно відобразитися на якості теоретичного розуміння правових дефініцій. Яскравим прикладом є радянські визначення, які із суспільно-політичною зміною стали морально застарілими, такими, що не відображають реального стану речей. Безпосереднє використання положень закону є хибним шляхом, бо закон не вічний, він змінюється, а доктрини і наукові знання є більш сталими, вони модифікуються, удосконалюються, але залишаються

¹ Панов М. Проблеми формування понятійного апарату юридичної науки: методологічні аспекти // Вісник Академії правових наук. — Х., 2003. — № 3. — С. 54–67.

² Законодательная дефиниция: логико-гносеологические, политико-юридические, морально-психологические и практические проблемы. — Нижний Новгород, 2007. — С. 67–86.

¹ Оніщенко Н. М. Проблеми розвитку національної правової системи // Правова держава. — Вип. 20. — К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. — С. 82–83.

² Там само. — С. 82.

сталими тривалий час, чого не можна сказати про закон. Позитивістський підхід у питанні визначення понять є кроком назад у юридичній науці, бо він не дозволяє дослідити правове явище за межами законодавчого закріплення. Тому під час визначення будь-якого досліджуваного поняття передусім необхідно зосередитися на тих його загальних ознаках, які зі зміною закону будуть залишатися актуальними і надалі. Іншою формою використання законодавчих норм або, краще сказати, посилання на них у визначеннях є відсылні положення. Найбільш вживаними та поширеними у цьому випадку є словосполучення: «відповідно до закону», «у випадках, передбачених чинним законодавством» тощо. Це дає визначенню змогу бути більш гнучким та мобільним щодо різноманітних законодавчих змін і тим самим бути у тісному взаємозв'язку з науковим поняттям та нормою закону. Зазначення у визначенні відсылного до закону положення є факультативним, оскільки відсылна норма не характеризує правового явища, а тільки підкреслює його правове регулювання чинним законодавством.

Сьогоднішнє пенсійне забезпечення базується на страхуванні від соціальних ризиків, у цьому випадку соціальним ризиком є пенсійний вік. Таким чином, особа сама себе страхує упродовж трудового життя, щоб потім отримувати пенсію.

На підставі зазначеного вище, на нашу думку, пенсія за віком — це різновид пенсійної виплати у солідарній системі, що є регулярним (щомісячним) матеріальним (грошовим) забезпеченням осіб, які відповідно до чинного законодавства досягли пенсійного віку та мають необхідний соціально-страховий стаж, для реалізації їхніх прав та свобод.

Основною функцією, яку виконує пенсія, є матеріальне забезпечення непрацездатних осіб, тобто осіб, які не мають можливості своєю працею забезпечити достатній рівень життя. Оскільки праця — це не тільки категорія юридична, але і соціальна, то неоднозначно розуміється і категорія непрацездатності. На думку Є. Г. Азарової та О. Є. Козлова, про непрацездатність можна говорити у психофізіологічному, економічному, соціологічному та інших аспектах, але науку права соціального забезпечення передусім цікавить юридична складова цього явища. Оскільки непра-

цездатність має юридичні наслідки і, як результат, є підставою надання благ соціального забезпечення, то вона відображається у праві. Тобто саме у правовій нормі закріплена відповідь на питання, хто є працездатним, а хто ні¹.

О. Д. Зайкін зазначав, що буквально розуміння непрацездатності у праві соціального забезпечення є неприпустимим. Особливо це стосується питання призначення пенсії у зв'язку із втратою годувальника, коли суб'єктами цих пенсійних правовідносин виступають батьки пенсійного віку, малолітні діти². Основна ідея полягає у тому, що непрацездатність у праві соціального забезпечення — це передусім правова категорія. Юридична наука розглядає це явище не тільки з медичної точки зору, але й із соціальної. Йдеться, для прикладу, про неповнолітніх осіб, які є здоровими, але за віком не можуть забезпечувати себе самостійно. Або ж навпаки, особи пенсійного віку, які за своїми фізичними можливостями можуть продовжувати працювати і забезпечувати себе самостійно, але можуть цього і не робити, оскільки держава, встановивши пенсійний вік, дає можливість їм не працювати і бере на себе функцію їхнього матеріального забезпечення. Слід розуміти, що держава не може зобов'язати особу працювати, бо це заборонено законодавством (за винятком осіб, засуджених до позбавлення волі), але із досягненням пенсійного віку не може відмовити у пенсійному забезпеченні як одному із конституційних та соціальних прав. Але слід зазначити, що право на працю у таких осіб зберігається.

Схожої позиції дотримується і С. М. Синчук³, яка вказує, що непрацездатність — це соціально-фізіологічний стан людини, зумовлений втратою чи зменшенням природних функцій організму або ж зниженням професійної кваліфікації та неможливістю здійснення трудової діяльності відповідно до суспільно значущих вимог.

¹ Азарова Е. Г. Личность и социальное обеспечение в СССР : правовое исследование / Азарова Е. Г. Козлов А. Е. — М. : Академия наук СССР, Институт государства и права : «Наука», 1983. — С. 68.

² Зайкин А. Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению / под ред. проф. Н. Г. Александрова. — М. : Издательство Московского университета, 1974. — С. 119.

³ Право соціального забезпечення України : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, С. М. Синчук та ін. / за ред. П. Д. Пилипенка. — 3-тє вид., перероб. і доповн. — К. : Ін Юре, 2010. — С. 190.

Підсумовуючи, можна сказати, що термін «непрацездатність» у правовому аспекті є більш широким поняттям, ніж у медичному, при цьому медичний аспект в окремих випадках є структурним елементом правового значення непрацездатності поряд із соціальним аспектом. Таким чином, правовий аспект непрацездатності охоплює усіх осіб, які мають право на пенсійне забезпечення.

Відповідно до вищевикладеного аналізу непрацездатність можна класифікувати, виокремивши три види: 1) непрацездатність за віком (особи, які досягли пенсійного віку, неповнолітні); 2) непрацездатність за станом здоров'я (тимчасова, стійка непрацездатність, інвалідність); 3) непрацездатність за іншими причинами соціального характеру (повнолітні діти-студенти до 23 років тощо). Із законодавчого поняття пенсії видно, що саме такий критерій, як непрацездатність у правовому аспекті, і був покладений в основу розподілу пенсій на види, що дало можливість більш повно відобразити її зміст.

Отже, найбільш поширеним і головним видом пенсії є пенсія за віком. Пенсії за віком є способом реалізації особою конституційного права на матеріальне забезпечення після досягнення визначеного у законодавстві пенсійного віку.

Базовими ознаками, елементами юридичного складу цього виду пенсійних відносин є пенсійний вік та соціально-страховий стаж. Саме завдяки пенсійному віку ця пенсія виділяється в окремий вид. Вік, як зазначає Б. І. Сташків, це тривалість життя людини, що поділяється на певні відрізки (періоди) її формування та розвитку. Розрізняють: 1) біологічний вік (вік, що визначається залежно від стану обмінних, структурних, функціональних, **регулярних** особливостей і пристосованих можливостей організму); 2) фізіологічний вік (вік людини, що виражається в поняттях фізіологічного розвитку); 3) хронологічний вік (час, що минув від народження); 4) розумовий вік (рівень розумового розвитку, який визначається за допомогою тестування інтелекту); 5) освітній вік (рівень розвитку навчальних умінь, який визначається стандартизованими тестами)¹.

¹ Сташків Б. І. Юридичні факти в праві соціального забезпечення : монографія. — Чернівці, 2008. — С. 83.

До 1 жовтня 2011 р. в Україні пенсійний вік був встановлений на рівні 60 років для чоловіків і 55 років для жінок. Пенсійний вік не переглядався з 1928 р., тобто проіснував більше 83 років, тоді як країни Західної Європи поступово його піднімали. Таким чином, Україна разом із Білоруссю, Росією та Узбекистаном мали найнижчий пенсійний вік серед країн — учасниць СНД, не кажучи вже про країни Європейського Союзу. Так, в Азербайджані, Молдові, Туркменістані пенсійний вік становить 62 роки для чоловіків та 57 років для жінок. У Вірменії з 2003 р. пенсійний вік досяг 63 років для обох статей. У Казахстані та Киргизстані пенсійний вік становить 63 роки для чоловіків та 58 років для жінок. Це при тому, що середня тривалість життя у країнах СНД залишається невисокою. Так, тільки у Вірменії та Азербайджані вона перевищує 70 років, у Білорусі — 68,5 років, Казахстані — 66 років, Киргизстані, Молдові, Таджикистані — 68 років, Туркменістані — 67 років, **Узбекистані — 67 років, Узбекистані — 70 років**, у Росії середня тривалість життя чоловіків — 58 років¹. В Україні ситуація відповідно до офіційної статистики є такою: середній вік життя українських чоловіків — 62 роки. Однак середня очікувана тривалість життя чоловіків, які досягли 60-річного віку, становить 74,5 роки. При цьому частка осіб понад 60 років у 2010 р. становила 20,9 %, що є одним із найвищих показників у світі².

Для порівняння: середня тривалість життя українських жінок — 74 роки. Середня очікувана тривалість життя жінок, які досягли 55-річного віку, — 79 років. Отже, середньостатистична українська пенсіонерка має шанс отримувати пенсію протягом 24 років — період, рекордний серед усіх розвинутих країн світу³. Директор Міжнародного фонду Блейзера (The Bleyzer Foundation) О. Устенко не погоджується, що середньою тривалістю життя чоловіків в Україні варто вважати 62 роки: мовляв, якщо не враховувати дитячу смертність, то ми вийдемо на середній віковий показник у

¹ Мачульська Е. Е. Право социального обеспечения : учебник / Е. Е. Мачульская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2011. — С. 192.

² Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2010. — С. 56.

³ Федоренко А. Сім міфів пенсійної реформи // Електронний журнал «News finance ua» від 24 березня 2011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://news.finance.ua/~2/0/all/2011/03/24/232392>.

74 роки¹. Тоді як у Європі середня тривалість життя — 79 років. Так, у Німеччині та Великобританії (пенсійний вік 67 років) тривалість життя становить більше 79 років, у Франції (пенсійний вік 62 роки) тривалість життя понад 80,5 років, в Італії (пенсійний вік 65 років із подальшим збільшенням до 68 років) тривалість життя 80,2 роки, в Іспанії (пенсійний вік 65 років зі збільшенням до 67 років) тривалість життя 80 років, тобто у середньому європейці на пенсії перебувають 12–13 років².

З 1 жовтня 2011 р. набрав чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 36683, яким було внесено зміни до 22 чинних законів, що в тій чи іншій мірі регулюють пенсійні відносини в Україні. Так, були внесені зміни до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 10584, що визначала пенсійний вік. Таким чином, особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення 60 років та за наявності страхового стажу не менше 15 років. До досягнення віку, встановленого абзацом першим цієї статті, право на пенсію за віком мають жінки 1961 р. народження і старші після досягнення ними такого віку: 55 років — ті, які народилися до 30 вересня 1956 р. включно; 55 років 6 місяців — ті, які народилися з 1 жовтня 1956 р. по 31 березня 1957 р.; 56 років — ті, які народилися з 1 квітня 1957 р. по 30 вересня 1957 р.; 56 років 6 місяців — ті, які народилися з 1 жовтня 1957 р. по 31 березня 1958 р.; 57 років — ті, які народилися з 1 квітня 1958 р. по 30 вересня 1958 р.; 57 років 6 місяців — ті, які народилися з 1 жовтня 1958 р. по 31 березня 1959 р.; 58 років — ті, які народилися з 1 квітня 1959 р. по 30 вересня 1959 р.; 58 років 6 місяців — ті, які

народилися з 1 жовтня 1959 р. по 31 березня 1960 р.; 59 років — ті, які народилися з 1 квітня 1960 р. по 30 вересня 1960 р.; 59 років 6 місяців — ті, які народилися з 1 жовтня 1960 р. по 31 березня 1961 р.; 60 років — ті, які народилися з 1 квітня 1961 р. по 31 грудня 1961 р.

Таким чином, законодавець передусім підняв пенсійний вік жінкам і зрівняв його з пенсійним віком чоловіків, що є загальноєвропейською тенденцією. Крім цього, пенсійна реформа передбачає підняття пенсійного віку для окремих категорій працівників, таких як: науковці та науково-педагогічні працівники, судді, дипломатичні службовці та інші, про що йтиметься у наступних підрозділах.

Проведення пенсійної реформи вже давно назріло, і питання демографічної кризи хоча й не єдине, але одне з головних. Так, як зазначалося у Пояснювальній записці до проекту Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», основними проблемами, що зумовлюють необхідність проведення пенсійної реформи, є:

— демографічна: в Україні 13,7 млн пенсіонерів. Зараз на 98 пенсіонерів припадає 100 осіб, що сплачують єдиний соціальний внесок (2011 р.);

— відсутність належної диференціації пенсій залежно від трудового стажу та страхових внесків. На сьогодні 1,5 млн пенсіонерів отримують пенсії в межах одного прожиткового мінімуму, а в межах двох прожиткових мінімумів — 10,1 млн пенсіонерів;

— те, що продовжують працювати після досягнення пенсійного віку (до 1 жовтня 2011 р.) 1,3 млн осіб;

— значний розрив між розмірами пенсій жінок і чоловіків. Середній розмір пенсії за віком у жінок становить в середньому 993,09 грн, у чоловіків — 1441,93 грн;

— незбалансований бюджет Пенсійного фонду України.

У 2010 р. з державного бюджету на покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду України виділено майже 34,4 млрд грн. У 2011 р. уряду вдалося зменшити дефіцит бюджету Пенсійного фонду України й очікується, що він складе 17,8 млрд грн, або 8,7 %

¹ Катриченко Т. Пенсійна реформа під диктовку? // Електронна версія журналу «Главред» від 15 грудня 2010 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://glavred.info/archive/2010/12/15/112825-5.html>.

² Тимчук Д. «Самая гуманная в Европе»: миф о пенсионной реформе // Електронний журнал «Флот 2017» від 18 липня 2011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.flot2017.com/item/editorial/40202>.

³ Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668 // Офіційний вісник України. — № 71. — 2011. — 23 верес.

⁴ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15&p=1318515516057464>.

¹ Болотіна Н. Б. Право людини на соціальній захист в Україні / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2010. — С. 57.

загальних видатків бюджету Пенсійного фонду України. Прогнозований у 2011 р. дефіцит бюджету Пенсійного фонду обсягом 17,8 млрд грн покривається за рахунок коштів Державного бюджету України. Реалізація проекту акта дозволить зменшити дефіцит бюджету Пенсійного фонду в 2011 р. на 211,6 млн грн.

Як зазначає дослідник пенсійних систем світу Е. Вайтхауз (E. Whitehouse)¹, у більшості країн Організації економічної співпраці і розвитку з високим доходом загальноприйнятим віком закінчення трудової діяльності є 65 років. Найвищий пенсійний вік визначено в Ісландії, Норвегії, США, Німеччині, який становить 67 років для обох статей, а у Великій Британії у 2046 р. ця позначка сягне 68 років. У Японії, Фінляндії, Португалії, Новій Зеландії, Іспанії, Ірландії, Бельгії, Австралії, Чехії пенсійний вік для обох статей складає 65 років. Країною, де пенсійний вік для обох статей становить 62 роки, є тільки Франція. В інших країнах пенсійний вік коливається від 60 до 65 років для обох статей. Так, для прикладу, упродовж 2004–2017 рр. в Австрії пенсійний вік буде поступово (на 1 місяць за один квартал) підвищено до 65 років для чоловіків та 60 років для жінок². Результатом пенсійної реформи в Австрії буде те, що усім працюючим особам після досягнення пенсійного віку та за наявності 45-річного страхового стажу гарантуватиметься пенсія у розмірі 80 % середньої заробітної плати³. Таким чином, можна зробити висновок, що світові тенденції щодо пенсійного віку є такими: по-перше, нівелюється гендерний фактор під час встановлення пенсійного віку; по-друге, пенсійний вік буде тільки збільшуватися до 65 років для обох статей.

Цікавим є досвід Єгипту та Ісламської Республіки Іран, де пенсії можна отримувати в будь-якому віці за умови, що пенсійні внески відраховувалися упродовж 20 і 30 років відповідно. Хоча зазвичай пенсійний вік становить 60 років (крім Джибуті та Лівії),

¹ Уайтхауз Е. Пенсионная панорама. Пенсионные системы 53 стран / пер. с англ. — М. : «Весь мир». — 2008. — С. 26.

² Огляд діяльності системи соціального захисту в Австрії (за матеріалами Федерального Міністерства соціальних справ та захисту споживачів Австрії) / наук. ред. С. В. Мельника. — Луганськ : ДУ НДІ СТВ. — 2010. — С. 22.

³ Огляд діяльності системи соціального захисту в Австрії (за матеріалами Федерального Міністерства соціальних справ та захисту споживачів Австрії) / наук. ред. С. В. Мельника. — Луганськ : ДУ НДІ СТВ. — 2010. — С. 20.

раннє закінчення трудової діяльності і вихід на пенсію для осіб, які відпрацювали повний трудовий стаж, можливий у середньому в 50 років¹. Це є своєрідним аналогом пенсії за вислугу років.

Слід зазначити, що відповідно до Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1952 р.) (Україною не ратифікована) нормальним пенсійним віком вважається однаковий для чоловіків та жінок вік — 65 років. Національним законодавством може встановлюватися і більш високий вік з урахуванням середньої тривалості життя й економічного становища країни².

Схожі положення містяться і в ч. 5 «Пенсія за віком» Європейського кодексу соціального забезпечення (переглянутий) (ETS № 139) (від 6 листопада 1990 р., Рим)³. Так, у ст. 26 йдеться про те, що обставиною, за якої надається пенсія, є період життя після досягнення визначеного віку. Вік не повинен перевищувати 65 років, якщо відповідним демографічним, економічним та соціальним критерієм не буде обґрунтовано вищий пенсійний вік. Цікаво, що у Європейському кодексі соціального забезпечення у редакції 1964 р.⁴ ця норма була сформульована більш детально і визначала критерії, за яких можливе підняття пенсійного віку. Так, у ст. 26 зазначалося, що визначений вік не перевищує 65 років або такого більш похилого віку, коли кількість мешканців, які досягли цього віку, становить не менше 10 % кількості мешканців, які не досягли цього віку, але які є старшими за 15 років. На нашу думку, такий підхід є слушним і може бути об'єктивним показником під час розгляду питання про підвищення пенсійного віку.

В Україні запроваджено механізм заохочення працівників виходити на пенсію пізніше. Він спрямований на мотивацію пра-

¹ Уайтхауз Е. Пенсионная панорама. Пенсионные системы 53 стран / пер. с англ. — М. : «Весь мир». — 2008. — С. 26.

² Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1952 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://base.safework.ru/safework?d&nd=33302187&prevDoc=33302187&spack=110listid%3D010000_000100%26listpos%3D89%26lsz%3D168%26nd%3D808000004%26nh%3D0%26start%3D80%26

³ Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) у редакції від 6 листопада 1990 р. Рим (ETS № 139). Акти європейського права із соціальних питань / заг. ред. В. М. Литвина. — К. : Парламентське вид-во, 2005. — С. 273.

⁴ Європейський кодекс соціального забезпечення у редакції від 16 квітня 1964 р. Страсбург (ETS № 48). Акти європейського права із соціальних питань / заг. ред. В. М. Литвина. — К. : Парламентське вид-во, 2005. — С. 55.

цівника продовжувати трудові відносини після досягнення пенсійного віку. Так, відповідно до ст. 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» особі, яка набула право на пенсію за віком, але після досягнення пенсійного віку виявила бажання працювати й одержувати пенсію з більш пізнього віку, пенсія за віком призначається з урахуванням страхового стажу на день звернення за призначенням пенсії з підвищенням розміру пенсії за віком на такий відсоток: на 0,5 % — за кожний повний місяць страхового стажу після досягнення пенсійного віку у разі відстрочення виходу на пенсію на строк до 60 місяців; на 0,75 % — за кожний повний місяць страхового стажу після досягнення пенсійного віку у разі відстрочення виходу на пенсію на строк понад 60 місяців.

Іншим юридичним фактом, що є невід'ємною частиною пенсії за віком і який не було висвітлено, є страховий стаж. Суспільство не може нормально функціонувати за умови, коли кожен його член не буде займатися суспільно корисною діяльністю, серцевину якої складає трудова діяльність як основа життєдіяльності людини. Завдяки цілеспрямованій праці створюються матеріальні і духовні цінності¹. Тривалість такої діяльності називається стажем. Термін «стаж» походить від лат. *stagium* — тимчасове перебування. Стаж — це конкретний різновид строку у праві соціального забезпечення. Визначення останнього вдало дає Б. І. Сташків. Так, строк у праві соціального забезпечення — це зафіксована імперативним або диспозитивним способом у нормативно-правовому акті чи договорі у числовій формі модель періоду (відрізку, моменту) часу, з початком, перебігом чи закінченням якого пов'язана певна дія чи подія, що слугує підставою виникнення, зміни або припинення правовідносин у сфері соціального забезпечення².

Питання стажу та його класифікація у різні періоди розвитку соціально-трудового законодавства та наукових досліджень були і є актуальним. О. Є. Мачульська вказує, що стаж — це юридич-

¹ Сташків Б. І. Юридичні факти в праві соціального забезпечення : монографія. — Чернівці, 2008. — С. 95–96.

² Сташків Б. І. Строки у праві соціального забезпечення : навчальне видання / Б. І. Сташків. — Чернівці : Чернівці. держ. ін.-т пр., соц. тех. та праці, 2010. — С. 10.



ний факт у складному складі, що породжує виникнення або зміни правовідносин у зв'язку з призначенням і виплатою всіх видів трудових пенсій, допомоги по тимчасовій втраті працездатності, а також деяких інших правовідносин у соціальному забезпеченні¹. М. Л. Захаров і Е. Г. Тучкова стаж визначають як сумарну тривалість трудової, іншої суспільно корисної діяльності та інших, зазначених у законодавстві періодів, з якими пов'язане настання визначених правових наслідків у соціальному забезпеченні². Я. І. Безугла³ вказує на те, що трудовий стаж — це трудова діяльність громадян, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями (та інша діяльність, що прирівнюється до трудової законом), із тривалістю якої держава пов'язує певні правові наслідки. Дослідник трудового стажу в Україні в контексті трудового права В. М. Андрійв⁴ визначає трудовий стаж як певну тривалість роботи працівника за трудовим договором чи на основі членства та іншу діяльність, визнану законом, що породжує відповідні юридичні наслідки. С. М. Синчук (Сивак)⁵ наголошує на тому, що основним юридичним фактом, що визначає право особи на пенсію, є страховий стаж, тобто період, протягом якого громадянин підлягає обов'язковому пенсійному страхуванню за рахунок сплати страхових внесків самих громадян, їхніх роботодавців або бюджету. І. В. Оклей вважає, що страховий стаж — це юридичний факт, який знаходить своє виявлення з моменту зарахування першого страхового внеску на персоніфікований пенсійний рахунок застрахованої особи⁶.

¹ Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения : учебник / Е. Е. Мачульская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2011. — С. 162.

² Право социального обеспечения России / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. — М. : Изд-во Бек, 2001. — С. 167

³ Безуглая Я. И. Трудовой стаж и его юридическое значение в стимулировании эффективности и качества труда : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. И. Безуглая. — Х., 1978. — С. 3.

⁴ Андрійв В. М. Трудовий стаж за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Андрійв. — К., 1997. — С. 5–6.

⁵ Сивак (Синчук) С. Конституційні гарантії права на пенсійне забезпечення і пенсійна реформа // Право України. — 1997. — № 12. — С. 72.

⁶ Оклей І. В. Страховий стаж як юридичний факт пенсійних правовідносин // Трудове право України в контексті європейської інтеграції : матеріали науково-практичної конференції (25–27 травня 2006 р.). — Х., 2006. — С. 486.

Н. П. Коробенко¹ під страховим стажем розуміє сумарну тривалість періодів трудової або іншої суспільно корисної діяльності, передбаченої законодавством, протягом яких особа підлягала загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню і за які сплачено страхові внески у сумі, не меншій від мінімального страхового внеску. О. Л. Кучма² визначає страховий стаж як період, протягом якого уповноважений суб'єкт сплачує в обов'язковому чи добровільному порядку страхові внески за застраховану особу у розмірі, визначеному законодавством, на рахунок спеціально створеного фонду.

Вперше термін «страховий стаж» було закріплено у Концепції соціального забезпечення населення України, схваленій постановою Верховної Ради України від 21 грудня 1993 р. № 3758³. Після схвалення цієї Концепції страховий стаж змінив собою термін «трудоий стаж», оскільки соціально-забезпечувальне законодавство переорієнтувалося з соціально-аліментних засад, де підставою отримання пенсії була кількість відпрацьованих років, на соціально-страхові, коли тривалість і розмір зроблених соціально-страхових внесків є юридичним фактом у юридичному складі правовідношення пенсії за віком і суттєво впливає на розмір останньої. Вагоме значення стажу підтверджується також тим, що у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058 для нього відведено окремий Розділ II «Страховий стаж у солідарній системі».

Таким чином, пенсійний вік і страховий стаж є двома юридичними фактами, без яких призначення пенсії за віком неможливе. Згідно зі ст. 26 вказаного Закону мінімальний страховий стаж, який необхідний для призначення пенсії за віком, складає 15 років.

Загалом погоджуємося із викладеними визначеннями страхового стажу, але вважаємо, що термін страховий стаж не достатньо

чітко характеризує правову природу стажу в праві соціального забезпечення загалом та пенсійному забезпеченні зокрема. Так, слово «страховий» є економічною категорією, а правове регулювання страхування здійснюється, як правило, цивільно-правовими механізмами. Слово стаж в юридичній науці зародилося в трудовому праві і тільки згодом почало застосовуватися у праві соціального забезпечення як невід'ємний елемент трудової діяльності людини. Враховуючи вищевикладене, пропонуємо використовувати термін «соціально-страховий стаж», який у більшій мірі характеризує свою функцію у праві загалом та у праві соціального забезпечення зокрема.

До страхового стажу для обчислення розміру пенсії за віком, з якого обчислюється розмір пенсії по інвалідності або у зв'язку із втратою годувальника, крім наявного страхового стажу, зараховується також на загальних підставах відповідно період із дня встановлення інвалідності до досягнення застрахованою особою віку та період із дня смерті годувальника до дати, коли годувальник досяг би віку.

Період, протягом якого особа, яка підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на випадок безробіття, отримувала допомогу по безробіттю (крім одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності) та матеріальну допомогу у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, включається до страхового стажу. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до страхового стажу для призначення пенсії за віком, а також до страхового стажу роботи зі шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і у пільгових розмірах.

Страховий стаж обчислюється територіальними органами Пенсійного фонду за даними, що містяться в системі персоналізованого обліку, а за періоди до впровадження системи персоналізованого обліку — на підставі документів та в порядку, визначеному законодавством, що діяло раніше. Страховий стаж обчислюється в місяцях. Неповний місяць роботи, якщо застрахована особа підлягала загальнообов'язковому державному пенсійному

¹ Коробенко Н. П. Пенсійне забезпечення по інвалідності в солідарній пенсійній системі України : монографія / Коробенко Н. П. — К. : Вид-во Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України, 2011. — С. 147.

² Кучма О. Л. Страховий стаж як категорія трудового права і права соціального забезпечення України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Л. Кучма. — К., 2011. — С. 8.

³ Постанова Верховної Ради України «Про проект Концепції соціального забезпечення населення України» від 21 грудня 1993 р. № 3758 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3758-12>.

страхуванню або брала добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови, що сума сплачених за цей місяць страхових внесків є не меншою, ніж мінімальний страховий внесок. Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків є меншою, ніж мінімальний страховий внесок, цей період зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови здійснення в порядку, визначеному Правлінням Пенсійного фонду, відповідної доплати до суми страхових внесків таким чином, щоб загальна сума сплачених коштів за відповідний місяць була не меншою, ніж мінімальний страховий внесок. У разі якщо зазначену доплату не було здійснено, до страхового стажу зараховується період, визначений за кожний місяць сплати страхових внесків за формулою:

$$ТП = Cв : B,$$

де: *ТП* — тривалість періоду, що зараховується до страхового стажу та визначається в місяцях;

Cв — сума фактично сплачених страхових внесків за відповідний місяць;

B — мінімальний страховий внесок за відповідний місяць.

Періоди роботи після призначення пенсії зараховуються до страхового стажу на загальних підставах.

Страховий стаж враховується в одинарному розмірі, крім випадків, передбачених Законом від 9 липня 2003 р. № 1058.

За кожний повний рік стажу роботи на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці за списком № 11 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, зайнятість на яких давала та дає право на пенсію на пільгових умовах, до страхового стажу додатково зараховується по одному року.

¹ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження списку виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах» від 16 січня 2003 р. № 36 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=36-2003-%EF>.

Періоди трудової діяльності та інші періоди, що враховувалися до стажу роботи для призначення пенсії до набрання чинності Законом від 9 липня 2003 р. № 1058, зараховуються до страхового стажу в порядку і на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше, крім випадків, передбачених Законом від 9 липня 2003 р. № 1058.

Крім аналізу двох юридичних фактів, які виокремлюють пенсію за віком від інших видів пенсії, на нашу думку, загальної характеристики потребує питання розміру, призначення та перерахунку пенсії за віком.

Згідно зі ст. 27 Закону від 9 липня 2003 р. № 1058 розмір пенсії за віком визначається за формулою:

$$P = 3n \times Kc,$$

де: *P* — розмір пенсії, у гривнях; *3n* — заробітна плата (дохід) застрахованої особи, з якої обчислюється пенсія, у гривнях;

Kc — коефіцієнт страхового стажу застрахованої особи, визначений у порядку, про який йшлося вище.

За бажанням застрахованої особи частина розміру пенсії за віком за період страхового стажу, набутого до дня набрання чинності Закону від 9 липня 2003 р. № 1058, може бути визначена відповідно до раніше чинного законодавства, а частина розміру пенсії за період страхового стажу, набутого після набрання чинності Закону від 9 липня 2003 р. № 1058, — відповідно до цього Закону.

При цьому частина розміру пенсії за віком, обчислена за раніше чинним законодавством, не може перевищувати максимальних розмірів пенсій, визначених законом для відповідних категорій пенсіонерів, та не може бути нижчою, ніж розмір трудової пенсії за віком з урахуванням цільової грошової допомоги на прожиття, що діяла на день набрання чинності Закону від 9 липня 2003 р. № 1058.

Розмір пенсії за віком, обчислений за раніше чинним законодавством, підвищується з дня набрання чинності Закону від 9 липня 2003 р. № 1058 до дня її призначення.

Цікавим законодавчим нововведенням є встановлення максимального розміру пенсії за віком. Так, максимальний розмір пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати десяти прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність.

Для всебічного дослідження пенсії за віком доречно навести досвід обчислення розміру пенсії у Франції¹. Для обчислення пенсії за віком у Франції застосовується така формула:

$$P = SAMB \times T \times D / 165,$$

де: P (pension de retraite) — розмір пенсії за віком;

$SAMB$ (salaire annuel moyen brut) — середня заробітна плата за 25 років;

T (taux) — відсоток заробітку працівника, що дорівнює 50 %;

D (durée de contisation) — тривалість страхового стажу в загальному пенсійному режимі (аналог солідарної системи), що співвідноситься з повним необхідним стажем (165 кварталів).

Окремо слід зазначити, згідно зі ст. L. 351-3 Кодексу соціального забезпечення Франції передбачено, що до періодів, які включаються до страхового стажу, належать: передусім періоди, коли проводилися відповідні страхові внески до спеціальних фондів в обов'язковому та добровільному порядку; періоди трудової діяльності; періоди отримання допомоги у зв'язку з хворобою; період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; періоди вимушеного безробіття без отримання допомоги; періоди утримання під вартою за умови, що вони не включаються в строк покарання тощо. Цікаво, що відповідно до ст. L. 351-14 Кодексу жінці, яка виховує одну дитину або кілька дітей і застрахована в загальному пенсійному режимі, тривалість страхового стажу збільшується на

два роки за кожну дитину. Чоловікам, які застраховані в загальному пенсійному режимі і які використали відпустку для догляду за дитиною по досягненню нею 3-річного віку без збереження трудового контракту, відповідно до ст. L. 351-5 Кодексу час відпустки зараховується до страхового стажу.

Як видно із вищевикладеного, французька модель враховує не тільки заробітну плату та коефіцієнт страхового стажу, але й інші показники, наявність яких дозволяє чіткіше обчислювати пенсію. Цікавим також є те, що страховий стаж обчислюється кварталами.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058 визначено також розмір мінімальної пенсії. Мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом. У разі виплати застрахованій особі довічної пенсії, передбаченої вказаним Законом, мінімальний розмір пенсії за віком у солідарній системі зменшується на розмір зазначеної пенсії.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 % розміру пенсії, але не більш як на 1 % мінімального розміру пенсії за віком.

Мінімальний розмір пенсії особам, на яких поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці»¹, та працівникам, зайнятим повний робочий день під землею обслуговуванням зазначених осіб, які відпрацювали на підземних роботах не менш як 15 років для чоловіків та 7,5 років для жінок за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, встановлюється незалежно від місця останньої роботи у розмірі 80 % середньої заробітної плати шахтаря, але не менш як три розміри прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.



¹ Истомина Е. А. — Там само. — С. 76–77.

¹ Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 2 вересня 2010 р. № 345 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=345-17>.

За наявності страхового стажу меншої тривалості пенсія за віком встановлюється в розмірі, пропорційному наявному страховому стажу, на підставі мінімального розміру пенсії за віком.

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що пенсійне забезпечення за віком є головним видом пенсійного забезпечення у солідарній системі, під яке підпадає переважна більшість населення України.

Дослідження такого юридичного факту, як стаж загалом та страховий стаж зокрема, показало, що єдино правильного рішення з цього питання немає. Однозначно можна сказати, що основою пенсійного забезпечення за віком є, звісно, пенсійний вік та страховий стаж. Сьогодні спостерігається тенденція, що саме страховий стаж і забезпечує можливість отримання пенсії за віком. Як приклад, пенсія за вислугу років ґрунтується саме на стажі роботи, хоча і має спільні риси з пенсією за віком. Схожий механізм можна застосовувати і до осіб, які отримують пенсію за віком у солідарній системі. Переконані, що пенсійний вік є тільки соціальним ризиком, за якого в особи виникає право на пенсію за віком, але право на достойну, високу пенсію отримують особи, які мають великий страховий стаж. У питанні страхового стажу у пенсійному законодавстві ще не поставлено крапку. На нашу думку, із розвитком солідарної системи України можна буде спостерігати тенденцію, за якої питання саме страхового стажу будуть набувати більшої значущості та актуальності.

2.2. Удосконалення правового регулювання пенсійного забезпечення по інвалідності в солідарній пенсійній системі України

Серед видів пенсійного забезпечення, що передбачені національною пенсійною системою, одне із важливих місць посідає пенсійне забезпечення по інвалідності. Саме через цей вид забезпечення особа з інвалідністю отримує можливість реалізувати своє конституційне право на гідний рівень життя. Проте сучасна система пенсійного забезпечення дає підстави вказати на низку проблем, що призводять до виникнення соціальної нерівності та незахищеності таких осіб. Особливо це проявляється у відноси-

нах з приводу пенсійного забезпечення по інвалідності в солідарній пенсійній системі України.

Передусім слід зазначити, що хоча Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і містить визначення поняття «пенсія», проте офіційне формулювання такої дефініції, як «пенсія по інвалідності в солідарній пенсійній системі» або ж «пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання», у законодавстві відсутнє. Ті загальні визначення пенсії по інвалідності, що існують на сьогодні у науковій літературі (наприклад, у працях В. С. Андрєєва¹, Б. С. Стичинського², О. Є. Мачульської³, І. М. Сироти⁴, М. Д. Бойка⁵, О. М. Ярошенка⁶) не можуть бути застосовані до пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання, оскільки вони передбачають призначення пенсії не лише у випадку настання інвалідності внаслідок загального захворювання чи невиробничої травми, а й у разі настання інвалідності, причиною якої є трудове каліцтво або професійне захворювання.

Право на пенсійне забезпечення по інвалідності внаслідок загального захворювання особа може реалізувати тільки за наявності у неї однієї із трьох груп інвалідності, причиною якої є загальне захворювання, наявності передбаченої законом тривалості страхового стажу та у разі звернення до місцевого управління Пенсійного фонду України за призначенням цього виду пенсії. Лише після прийняття рішення місцевим управлінням Пенсійного фонду про призначення пенсії постають відносини матеріального характеру щодо пенсійного забезпечення по інвалідності внаслідок загального захворювання.

¹ Андрєєв В. С. Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы) / В. С. Андрєєв. — М. : Юрид. лит.-ра, 1971. — С. 158.

² Стичинский Б. С. Проблемы совершенствования правового регулирования социального обеспечения граждан: дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б. С. Стичинский. — К., 1992. — С. 98.

³ Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения / Е. Е. Мачульская. — М. : Международный центр финансово-экономического развития, 1997. — С. 109.

⁴ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник [для студ. ВНЗ, що навч. за фахом «Правознавство»] / І. М. Сирота ; Одеська національна юридична академія. — 7-ме вид., перероб. і доп. — Х. : Одісей, 2007. — С. 213.

⁵ Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навч. посібн. / М. Д. Бойко. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 92.

⁶ Право соціального забезпечення в Україні : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. — Х. : Видавництво «ФІНН», 2009. — С. 218.

Встановлення факту інвалідності належить виключно до компетенції медико-соціально експертної комісії (далі — МСЕК). Тільки в процесі проведення медико-соціальної експертизи, яка здійснюється відповідно до Положення про медико-соціальну експертизу і Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317¹, та затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України Інструкції про встановлення груп інвалідності від 7 квітня 2004 р. № 183² може визначатися ступінь обмеження життєдіяльності особи, встановлюватися група інвалідності, її причина та час настання.

Як зазначалося, під час встановлення інвалідності завжди визначається її причина. В Інструкції про встановлення груп інвалідності передбачена чимала кількість можливих причин інвалідності. Серед них найбільш розповсюдженою є загальне захворювання. Традиційно термін «загальне захворювання» як причина інвалідності використовується як уніфікуючий вислів узагальнюючого характеру, що позначає різні хвороби, анатомічні дефекти, поява яких у фізичної особи не пов'язана із виконанням трудових обов'язків, а також нещасні випадки невиробничого характеру. Однак за національним законодавством визначення причини настання інвалідності внаслідок хвороби, що має загальний характер, здійснюється за залишковим принципом. Тобто якщо захворювання не спричинене професійною хворобою, воно належить до загального. Наслідком такого підходу є, по-перше, наявність офіційного визначення поняття «професійне захворювання», що міститься у ч. 4 ст. 14 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»³; по-друге, затвердження постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662 Переліку професійних захворювань⁴; по-третє, відсутність будь-яких переліків хвороб, настання яких є підставою встановлення

¹ *Офіційний вісник України*. — 2009. — № 95. — Ст. 3265.

² *Офіційний вісник України*. — 2004. — № 17. — Ст. 1235.

³ *Відомості Верховної Ради України*. — 1999. — № 46–47. — Ст. 403.

⁴ *Офіційний вісник України*. — 2000. — № 45. — Ст. 1940.

інвалідності внаслідок загального захворювання. Тому досить часто на практиці постають ситуації, коли особа, яка має захворювання, що призводить до обмеження її життєдіяльності, визнається МСЕК фактично здоровою. Більше того, відсутність чітко визначеного переліку хвороб сприяє виникненню зловживань із боку МСЕК. Для уникнення такої ситуації було б доцільним, щоб Міністерство охорони здоров'я розробило та затвердило перелік хвороб, які є підставою встановлення інвалідності внаслідок загального захворювання. Таким переліком доцільно було б доповнити Інструкцію про встановлення груп інвалідності від 7 квітня 2004 р. Це б сприяло створенню більш прозорої процедури встановлення конкретної групи інвалідності.

Важливе значення для пенсійного забезпечення по інвалідності має термін, на який встановлюється інвалідність. Відповідно до п. 3 Інструкції про встановлення груп інвалідності інвалідам із нестійкими, зворотними морфологічними змінами та порушеннями функцій органів і систем організму група інвалідності встановлюється на 1–3 роки. У разі зміни стану здоров'я і працездатності або у разі виявлення фактів зловживань чи помилок, допущених у встановленні групи інвалідності, переогляд може здійснюватися і раніше вказаних строків. Без зазначення строку переогляду група інвалідності встановлюється: 1) у разі анатомічних дефектів і прирівняних до них станів, стійких незворотних морфологічних змін та порушень функцій органів і систем організму, неефективності реабілітаційних заходів, неможливості відновлення соціальної адаптації, несприятливого прогнозу динаміки працездатності з урахуванням реальних соціально-економічних обставин у районі проживання інваліда; 2) чоловікам і жінкам, які досягли пенсійного віку; 3) інвалідам, у яких строк переогляду настає після досягнення пенсійного віку. При цьому в абзацах 2 і 3 п. 3 Інструкції для позначення правомочної особи використовується поняття «громадяни», хоча по тексту використовуються інші терміни — «інвалід», «інваліди», «особи». На нашу думку, у п. 3 Інструкції доречнішим буде використання правової категорії «особи», що дасть змогу уникнути невідповідності між собою окремих положень Інструкції.

Питання строків, на які встановлюється інвалідність, є надзвичайно актуальним і болючим для осіб із інвалідністю, оскільки

вони через кожні 1–3 роки мають проходити досить важку як для людини, що має проблеми зі здоров'ям, процедуру переосвідчення і доводити лікарям, що стан їхнього здоров'я не поліпшився. Оскільки інвалідність виникає внаслідок стійкого розладу функцій організму, видається, що поліпшити стан здоров'я, особливо зважаючи на рівень медицини в Україні та матеріальне становище більшості громадян, у термін 2–3 роки, а особливо за один рік, не завжди є можливим. Більш доцільним у цьому випадку було б запровадження термінів переогляду від 1 до 5 років та розроблення переліку, в якому б конкретно вказувалися залежно від складності захворювання терміни переогляду інвалідів.

Це, з одного боку, дозволило б чималій кількості осіб з інвалідністю спокійно відновлювати стан здоров'я, не боячись пропустити строк та не хвилюючись з приводу потреби зібрати необхідні документи, уникнути необхідності постійно перебувати у нервовому напруженні та отримувати додаткові фізичні навантаження у чергах під кабінетами. З іншого боку, медичним закладам також не потрібно буде через кожен рік чи два проводити переогляди чималої кількості осіб і надавати їм направлення на медико-соціальну експертизу, що займає у лікарів досить багато часу. Також у медичних закладах з'являться додатково вільні місця, оскільки із збільшенням періоду переогляду в особи зникне необхідність досить частого перебування на стаціонарі у лікарні для отримання направлення. Третім аргументом є те, що держава витратила б менші кошти на функціонування МСЕК, оскільки кількість осіб з інвалідністю хоча і залишилася б та сама, але збільшення періоду переогляду дало б змогу зменшити навантаження на МСЕК — кількість звернень стала б меншою.

Для пенсійного забезпечення по інвалідності зміна термінів переогляду також матиме позитивні наслідки: пенсію по інвалідності потрібно буде перераховувати або поновлювати не через кожні 1–3 роки, а через 1–5 років. Як наслідок, можливою є оптимізація роботи уповноважених органів Пенсійного фонду України: зменшиться кількість звернень осіб з інвалідністю, управління Пенсійного фонду не повинні будуть фактично через короткі проміжки часу знову розглядати документи, перераховувати раніше призначені пенсії, приймати рішення про припинен-

ня виплат, а потім про їхнє поновлення тощо. Чимала ж кількість правомочних осіб перестане бути постійними відвідувачами уповноважених органів Пенсійного фонду, що знову ж таки дасть змогу не погіршувати стану здоров'я та зменшить черги під кабінетами.

Питанням, що також потребує більш чіткого врегулювання, є визначення випадків, коли інвалідність встановлюється без зазначення терміну переогляду, тобто довічно. Вважаємо, що формулювання, передбачене у ч. 3 п. 3 зазначеної Інструкції, а саме, що «група інвалідності без зазначення строку переогляду встановлюється... при стійких незворотних морфологічних змінах та порушеннях функцій органів і систем організму, неефективності реабілітаційних заходів, неможливості відновлення соціальної адаптації, несприятливому прогнозі динаміки працездатності з урахуванням реальних соціально-економічних обставин у районі проживання інваліда», є надто загальним. Адже у вказаній Інструкції не зазначається, що слід розуміти під стійкими незворотними морфологічними змінами та порушеннями функцій органів і систем організму. Це дає змогу одній МСЕК деякі хвороби вважати такими, що призвели до інвалідності, а інші не вважати такими, а іншій МСЕК — вчиняти навпаки. Тобто наявність у нормативно-правовому акті норми, що може по-різному тлумачитися, може призводити і, як засвідчує практика, призводить до численних порушень і зловживань з боку осіб, які працюють у МСЕК. Тому для виправлення такої ситуації Інструкцію про встановлення груп інвалідності необхідно доповнити п. 5, в якому визначити перелік хвороб, за наявності яких інвалідність встановлюється без зазначення строку переогляду.

Для виникнення права на пенсію по інвалідності внаслідок загального захворювання поряд із встановленням факту інвалідності необхідний також факт наявності в особи визначеної законом тривалості страхового стажу.

Відповідно до ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» тривалість страхового стажу для призначення пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання диференціюється залежно від віку правомочної особи.

Необхідно зазначити, що у зв'язку із прийняттям 8 липня 2011 р. Закону України «Про заходи щодо законодавчого забез-

печення реформування пенсійної системи» дещо змінилися вимоги до тривалості страхового стажу, необхідного для призначення пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання.

Попередня редакція ч. 1 ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» містила норму, відповідно до якої особи, визнані інвалідами, мали право на пенсію по інвалідності за наявності такого страхового стажу на час настання інвалідності або на день звернення за пенсією: до досягнення особою 23 років включно — 2 роки; від 24 років до досягнення особою 26 років включно — 3 роки; від 27 років до досягнення особою 31 року включно — 4 роки; для осіб 32 років і старших — 5 років. Такі вимоги викликали зауваження, оскільки особи з інвалідністю внаслідок загального захворювання віком до 28 років досить часто на мали змоги набутися необхідний стаж. Не маючи ж права на пенсію по інвалідності, вони позбавлялися належного соціального захисту.

З 1 жовтня 2011 р. законодавцем застосовано більш диференційований підхід до страхового стажу, необхідного для призначення пенсії в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Так, особи, визнані інвалідами, мають право на пенсію по інвалідності, залежно від групи інвалідності, за наявності страхового стажу на час настання інвалідності або на день звернення за пенсією. Для інвалідів I групи передбачені такі вимоги:

- у разі встановлення інвалідності до досягнення особою 25 років включно має бути 1 рік страхового стажу;
- від 26 років до досягнення особою 28 років включно — 2 роки;
- від 29 років до досягнення особою 31 року включно — 3 роки;
- від 32 років до досягнення особою 34 років включно — 4 роки;
- від 35 років до досягнення особою 37 років включно — 5 років;
- від 38 років до досягнення особою 40 років включно — 6 років;
- від 41 року до досягнення особою 43 років включно — 7 років;

- від 44 років до досягнення особою 48 років включно — 8 років;
- від 49 років до досягнення особою 53 років включно — 9 років;
- від 54 років до досягнення особою 59 років включно — 10 років.

Для інвалідів II та III груп законодавство передбачає необхідність набуття страхового стажу такої тривалості:

- до досягнення особою 23 років включно в неї повинен бути 1 рік страхового стажу;
- від 24 років до досягнення особою 26 років включно — 2 роки;
- від 27 років до досягнення особою 28 років включно — 3 роки;
- від 29 років до досягнення особою 31 року включно — 4 роки;
- від 32 років до досягнення особою 33 років включно — 5 років;
- від 34 років до досягнення особою 35 років включно — 6 років;
- від 36 років до досягнення особою 37 років включно — 7 років;
- від 38 років до досягнення особою 39 років включно — 8 років;
- від 40 років до досягнення особою 42 років включно — 9 років;
- від 43 років до досягнення особою 45 років включно — 10 років;
- від 46 років до досягнення особою 48 років включно — 11 років;
- від 49 років до досягнення особою 51 року включно — 12 років;
- від 52 років до досягнення особою 55 років включно — 13 років;
- від 56 років до досягнення особою 59 років включно — 14 років.

Єдиним винятком, коли не вимагається страховий стаж, є настання інвалідності внаслідок загального захворювання в період проходження строкової військової служби.

Вважаємо, що є цілком правильним застосування у пенсійному забезпеченні по інвалідності внаслідок загального захворювання або невинуваченої травми диференційованого підходу до страхового стажу, що залежить від віку особи. Заслугує на підтримку і позиція законодавця щодо розмежування вимог до страхового стажу не тільки за віком особи з інвалідністю, а й залежно від конкретної групи інвалідності. Водночас виникає запитання: чому окремо не розмежовані вимоги до страхового стажу для осіб із II групою інвалідності та осіб, яким встановлена III група інвалідності? Зважаючи на ті обмеження життєдіяльності, що наявні в осіб з інвалідністю II групи порівняно із особами, які мають III групу інвалідності, цей поділ є доцільним з точки зору соціальної справедливості.

Необхідно також звернути увагу і на деякі інші важливі положення, що містяться в ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Порівняно з ч. 2 ст. 25 Закону України «Про пенсійне забезпечення», відповідно до якої пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання призначалася за наявності стажу роботи на день встановлення інвалідності, норма Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» ставить умову, що страховий стаж для призначення вказаної пенсії може братися як на день встановлення інвалідності, так і на день звернення за пенсією. Це дає можливість особі, якій встановлено певну групу інвалідності і яка має відповідний стаж на момент настання інвалідності, звертатися за призначенням пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання дещо пізніше.

Під час звернення за призначенням пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання також трапляються деякі правові проблеми, що пов'язані із недостатньо чітким врегулюванням окремих правових норм.

Відповідно до Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»,

затвердженого постановою Правління Пенсійного фонду України від 25 листопада 2005 р. № 22-1¹, (далі — Порядок) для призначення пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання необхідно подати чітко визначений перелік документів. Серед них передусім письмову заяву, що є вираженням наміру одержувати передбачену законом пенсію.

При цьому необхідно звернути увагу на невідповідність п. 1 та п. 2 Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Це виявляється у тому, що у підзаконному акті передбачена можливість подання заяви про призначення пенсії тільки для громадянина, а Закон оперує більш широким поняттям «особа». Більше того, у тексті самого Порядку використовується кілька різних правових категорій для позначення особи, яка має право звернутися за призначенням пенсії: «громадянин», «особа», «пенсіонер». Але у зв'язку із тим, що пенсійне законодавство України не пов'язує пенсійне забезпечення із належністю до громадянства України, для позначення правомочної особи пенсійних правовідносин доречніше застосовувати термін «особа», а не «громадянин». Тому у п. 1 та п. 2 Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій слово «громадянам» слід замінити на «особам». Такі зміни дадуть змогу уникнути у нормативно-правових актах колізійних положень.

Перелік необхідних документів для призначення пенсії передбачає також і документи про місце проживання (реєстрації) особи. На проблеми пенсійного забезпечення у разі відсутності у фізичної особи документа про реєстрацію слушно звертає увагу Т. В. Кравчук і пропонує для осіб, які проживають у будинках, що розташовані на земельних ділянках садових або дачних товариств і які мають право на пенсію, але не мають реєстрації, передбачити можливість подання заяви про призначення пенсії до територіального пенсійного органу за фактичним місцем проживання².

¹ Офіційний вісник України. — 2005. — № 52. — Ст. 3383.

² Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. В. Кравчук. — О., 2008. — С. 165–166.

Але виникає логічне запитання: чому така норма стосується тільки цих осіб? Адже реалії вказують на те, що на сьогодні у зв'язку із різними життєвими обставинами реєстрації можуть не мати й інші особи, у яких виникло право на певний вид пенсії. Тому, зважаючи на передбачену абзацом 1 ч. 1 ст. 47 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» норму, відповідно до якої пенсія в Україні виплачується за зазначеним у заяві місцем фактичного проживання пенсіонера, вважаємо, що Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» необхідно узгодити із вказаним законодавчим актом. Для цього у ч. 1 п. 1 Порядку потрібно уточнити, що, у випадку відсутності в особи реєстрації, вона може подавати заяву і документи для призначення пенсії за місцем фактичного проживання, а положення підпункту «г» п. 7 Порядку доцільно сформулювати таким чином: «документи про місце реєстрації або місце фактичного проживання особи».

Розглянути заяву та всі необхідні документи і прийняти рішення про призначення пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання уповноважений орган Пенсійного фонду України зобов'язаний, як і стосовно інших видів пенсій, не пізніше 10 днів від дня надходження заяви з необхідними документами.

Пенсія по інвалідності в солідарній системі пенсійного страхування призначається незалежно від того, припинена робота на час звернення за нею чи продовжується. Її розмір диференціюється залежно від групи інвалідності та від пенсії за віком. Відповідно до ч. 1 ст. 33 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» інвалідам I групи пенсія по інвалідності призначається у розмірі 100 % пенсії за віком, інвалідам II групи — 90 % пенсії за віком, інвалідам III групи — 50 % пенсії за віком.

Цілком погоджуючись із необхідністю застосування диференційованого підходу до визначення розміру зазначеної пенсії залежно від групи інвалідності, вважаємо, що не є виправданим обчислення пенсії по інвалідності як відсоткове відношення до пенсії за віком. Підтвердженням цієї думки можуть слугувати такі аргументи.

По-перше, українське пенсійне законодавство в частині забезпечення інвалідів мінімальними пенсіями на рівні світових соціальних стандартів не відповідає універсальним міжнародно-правовим актам. Так, ухвалена Міжнародною організацією праці 28 червня 1952 р. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102¹ містить вимогу про встановлення пенсії по інвалідності, не пов'язаної із трудовим каліцтвом, у розмірі не менше 40 % втраченого прибутку, а Конвенція про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 від 29 червня 1967 р.² передбачає таку пенсію у розмірі 50 % втраченого прибутку.

По-друге, спеціальні формули, які передбачені статтями 24, 25, 27, 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», навіть для визначення розміру пенсії за віком є досить складними і громіздкими, а тому не завжди зрозумілими для осіб, у яких виникло право на пенсію. А у випадку із призначенням пенсії по інвалідності додається ще і необхідність вирахування відсотків залежно від групи інвалідності.

По-третє, в національному законодавстві міститься чимало прикладів обчислення розміру пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання без застосування складних формул, при цьому розмір такої пенсії прямо залежить від заробітної плати або грошового забезпечення та страхового стажу особи. Йдеться про призначення такої пенсії окремим категоріям осіб, зокрема державним службовцям, службовцям Національного банку України, працівникам дипломатичної служби, працівникам державних спеціалізованих установ судових експертиз, посадовим особам митної служби України, військовослужбовцям, журналістам державних або комунальних засобів масової інформації та деяким іншим категоріям осіб. Як відомо, на сьогодні пенсія по інвалідності зазначеним особам призначається на підставі спеціальних законів та перевищує розмір, встановлений для загального кола суб'єктів, що породжує нерівність соціального захисту осіб з інва-

¹ Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=993_011.

² Конвенція про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=993_326.

лідністю. Одним із заходів подолання цієї нерівності і є застосування до загального кола осіб правила обрахунку пенсії по інвалідності залежно від розміру заробітної плати, а не пенсії за віком.

Механізм нарахування та обчислення пенсії по інвалідності внаслідок загального захворювання має бути максимально чітким, прозорим і гарантувати особі можливість самостійно здійснити розрахунки майбутньої пенсії. Тому з огляду на особливість інвалідності як факту-події, що, як правило, не залежить від волі людини, необхідності встановлення соціальної рівності та соціального забезпечення осіб з інвалідністю на рівні, не нижчому від прожиткового мінімуму, було б доцільно повернутися до існуючого до 1 січня 2004 р. порядку визначення розміру пенсії по інвалідності, тобто обчислювати таку пенсію залежно від заробітку, який мала особа до настання інвалідності. При цьому заробіток, з якого сплачені страхові внески до Пенсійного фонду України і який слугуватиме основою для обрахунку пенсії, необхідно враховувати за всі періоди наявного страхового стажу. З цією метою п. 1 ст. 33 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» доцільно викласти у новій редакції: «Пенсія по інвалідності призначається у таких розмірах: особам з інвалідністю I групи — 70 %; особам з інвалідністю II групи — 60 %; особам з інвалідністю III групи — 40 % заробітку».

У зв'язку із реформуванням пенсійної системи України зазнала змін і ч. 2 ст. 33 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». В ній передбачено, що «непрацюючі інваліди II групи за їх вибором мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком за наявності такого страхового стажу:

— у жінок — 20 років, а у чоловіків — 25 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 46 років включно;

— у жінок — 21 рік, а у чоловіків — 26 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 48 років включно;

— у жінок — 22 роки, а у чоловіків — 27 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 50 років включно;

— у жінок — 23 роки, а у чоловіків — 28 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 53 років включно;

— у жінок — 24 роки, а у чоловіків — 29 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 56 років включно;

— у жінок — 25 років, а у чоловіків — 30 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 59 років включно».

У цій самій статті міститься норма, відповідно до якої непрацюючі інваліди II групи, визнані інвалідами після досягнення пенсійного віку (тобто після 60 років), та інваліди III групи за їхнім вибором мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком за наявності 15 років страхового стажу.

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 45 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання призначається з дня встановлення інвалідності, якщо звернення за її призначенням відбулося не пізніше трьох місяців із дня встановлення інвалідності. Якщо ж особа звернулася пізніше цього терміну, пенсія по інвалідності призначатиметься з дня звернення за нею.

Але передбаченого законодавцем тримісячного терміну, звернення протягом якого до уповноваженого органу Пенсійного фонду України дає особі з інвалідністю право отримувати пенсію з дати встановлення інвалідності, не завжди достатньо для подання необхідних документів, а отже, така норма в окремих випадках не дозволяє особі отримати матеріальне забезпечення за весь період інвалідності. Оскільки особа, в якій виникло право на пенсію по інвалідності, — це людина, яка має стійкі розлади функцій організму, що зумовлені захворюванням (які інколи виникають раптово), наслідком травм (травма, як правило, завжди є неочікуваною) або уродженими дефектами, відповідно пріоритетом для неї буде (особливо у випадках раптового настання інвалідності) стабілізація та покращення загального стану здоров'я. Досить часто особа у цей час може перебувати на лікуванні у медичному закладі, або її фізичний та емоційний стан не дозволяють їй у такий складний період зібрати чималу кількість документів, відвідуючи із цією метою різні підприємства, установи, організації. Особливо це стосується осіб, у яких виявлено небезпечну для життя людини хворобу або які внаслідок травми отримали такі анатомічні дефекти, що є підставою встановлення інвалідності без зазначення терміну переогляду. Знайти уповноважену особу,

яка б на законних підставах представляла особу з інвалідністю, у такий короткий проміжок часу також не завжди є можливим. Як наслідок, тримісячний строк пропускається і особа з інвалідністю у цей період залишається без гарантованого законодавством України матеріального забезпечення у вигляді пенсії по інвалідності. Саме для уникнення таких випадків, а також враховуючи зазначені вище пропозиції щодо збільшення термінів переогляду інвалідів, пенсія по інвалідності має призначатися із дня встановлення інвалідності у термін, який є більшим за передбачений на цей час у пенсійному законодавстві. Більше того, доцільним є застосування диференційованого підходу до таких строків залежно від того, встановлено інвалідність на конкретний термін чи безстроково. Отже, пенсію по інвалідності внаслідок загального захворювання для осіб, яким інвалідність встановлена на конкретний термін, потрібно призначати з дня встановлення інвалідності, якщо за нею звернулися не пізніше 6 місяців, а для осіб, яким інвалідність встановлена без зазначення терміну переогляду, — з дня встановлення інвалідності, якщо за нею звернулися не пізніше 12 місяців.

Такі нововведення сприятимуть тому, що усі особи, яким встановлена інвалідність, матимуть реальну можливість отримувати пенсію по інвалідності в солідарній пенсійній системі з дня встановлення інвалідності, а також зможуть за спокійних умов та без завдання додаткової шкоди своєму здоров'ю реалізувати право на таку пенсію.

Відповідно до ст. 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсія по інвалідності призначається на весь строк встановлення інвалідності. Щоправда, не зрозуміло, чому у цій самій статті передбачено, що довічно пенсія по інвалідності призначається лише особам, які досягли пенсійного віку. Адже, як зазначено в Інструкції про встановлення груп інвалідності, довічно інвалідність може встановлюватися й особам, які не досягли пенсійного віку. Якщо ж законодавець у положенні «пенсія по інвалідності призначається на весь строк встановлення інвалідності» під строком встановлення інвалідності розуміє також і «довічно», то із такою позицією не можна погодитися, оскільки зі змісту зазначеної Інструкції стає зрозуміло, що

«довічно» щодо інвалідності означає встановлення без зазначення строку переогляду. Зважаючи на це, друге речення ст. 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» необхідно уточнити та викласти у такій редакції: «Особам, яким інвалідність встановлена без зазначення строку переогляду, зокрема особам з інвалідністю, які досягли пенсійного віку, пенсія по інвалідності призначається довічно».

Зважаючи на вищезазначене, можна зробити висновок про наявність цілої низки проблем у правовому регулюванні пенсійного забезпечення по інвалідності внаслідок загального захворювання. Тільки комплексне вирішення неврегульованих та колізійних питань, притаманних цьому виду пенсійного забезпечення, сприятиме забезпеченню рівня життя, не нижчого від передбачених світових стандартів, для осіб з інвалідністю у разі виникнення у них права на пенсію по інвалідності внаслідок загального захворювання.

2.3. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника

Коло забезпечуваних осіб пенсіями у разі втрати годувальника солідарної пенсійної системи окреслено ст. 36 Закону № 1058-IV від 9 липня 2003 р.¹ Однак у чинному законодавстві з соціального забезпечення немає єдиного переліку членів сім'ї померлого годувальника, померлого потерпілого чи сім'ї взагалі. Так, у ст. 37 Закону України «Про пенсійне забезпечення» міститься перелік членів сім'ї померлого годувальника, який є відмінним від того, який закріплений Законом № 1058-IV. Відповідно до положень Закону № 1058-IV брати, сестри, дід та баба не мають права на цей вид пенсії, якщо тільки не доглядають за дитиною померлого годувальника. Онуки у цьому переліку взагалі не згадуються як суб'єкти права на пенсію у разі втрати годувальника.

Залишається незрозумілим, з яких причин зі змісту Закону № 1058-IV вилучені перераховані особи з переліку забезпечуваних цим видом пенсії. Адже, якщо звернутися до положень статей 265–267 Сімейного кодексу України², на братів, сестер, ону-

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 356.

² Сімейний Кодекс України від 10 січня 2002 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40–44. — Ст. 356.

ків, бабу і діда покладається обов'язок матеріального утримання членів своєї сім'ї, якщо у них немає інших осіб, які повинні надавати таке утримання, або якщо в останніх немає можливості надавати належне утримання.

Виходить, що після смерті, наприклад, баби чи діда, які сумлінно виконували покладений на них обов'язок із матеріального утримання члена своєї сім'ї (наприклад, онука/онучки), останньому не надається право на пенсію у разі втрати годувальника, навіть якщо матеріальне утримання останнього було для них основним та постійним джерелом засобів до існування. Оскільки у переліку забезпечуваних пенсією у разі втрати годувальника, закріпленого Законом № 1058-IV, онуки/онучки відсутні.

Якщо, наприклад, брат чи сестра все-таки мали осіб (батьків, чоловіка, дружину), які надавали їм матеріальну допомогу, але яку не можна було оцінювати як належне утримання, то у разі смерті таких осіб брат чи сестра все одно не будуть мати права на пенсію у разі втрати годувальника, оскільки допомога, яка їм надавалася від померлого, не була для них основним джерелом засобів до існування. Як результат, брат чи сестра (так само, як і онуки, дідусь чи бабуся) взагалі позбавляються можливості бути суб'єктами права на пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника.

З огляду на вищевикладені аргументи, на нашу думку, ця категорія осіб має бути повернена до переліку осіб, які мають право на пенсію у разі втрати годувальника у межах солідарної пенсійної системи.

Згідно з підпунктом 2 п. 2 ст. 36 Закону № 1058-IV діти померлого годувальника, які стали інвалідами до 18 років, мають право на цей вид пенсії і після досягнення повноліття. Відповідно до положень Сімейного кодексу України на батьків покладається обов'язок утримувати своїх дітей до повноліття, а у випадку непрацездатності, наприклад, продовження навчання останніх, до досягнення ними 23 років. Положенням абзацу 2 підпункту 2 п. 2 ст. 36 Закону № 1058-IV встановлюються умови набуття права на пенсію у разі втрати годувальника дітьми померлого годувальника після 18 років.

Відповідно до положень ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. 1 та ст. 12 Закону України «Про професійно-

¹ Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 20. — Ст. 356.

технічну освіту» від 10 лютого 1998 р.¹ формами навчання є денна, вечірня (змінна), очно-заочна, дистанційна, екстернатна. Як бачимо, окрім денної форми навчання, законодавець встановив інші форми, які надають широкий вибір для охочих отримати освіту. Проте лише денна форма навчання надає право на пенсію у разі втрати годувальника до досягнення особою 23-річного віку.

Уявімо ситуацію: дитина, інвалідність якої настала до 18 років, отримує освіту у професійно-технічному навчальному закладі, наприклад, за дистанційною формою навчання, використовуючи відповідно до висновку спеціалістів МСЕК своє право вибору, передбачене в ч. 2 ст. 42 Закону України «Про професійно-технічну освіту», форм та методів професійної підготовки. Таким чином, дитина-інвалід опиняється у безвихідній ситуації, оскільки позбавлена права вибору, яке закріплене на законодавчому рівні, між видами пенсії та формами навчання. А саме: 1) між пенсією у разі втрати годувальника та пенсією за інвалідністю (навіть якщо розмір першого виду пенсії є більшим) через те, що стан здоров'я дитини-інваліда не дає змоги отримувати освіту за передбаченою Законом № 1058-IV формою навчання; 2) між формами навчання, які закріплені законодавчо, у випадку, коли дитина-інвалід вирішила перейти на/обрати пенсію у разі втрати годувальника, оскільки лише денна форма навчання дає право здійснити такий перехід/вибір.

Хотілося б звернути увагу на таку категорію осіб, як діти-інваліди померлого годувальника, інвалідність яких настала після 18 років. Як відомо, до кола забезпечуваних суб'єктів пенсіями у разі втрати годувальника солідарної пенсійної системи такі особи не входять. Можливо, законодавець не відніс до відповідного переліку дітей померлого годувальника, які стали інвалідами після досягнення 18-річного віку, на підставі законодавчого положення про те, що дитиною вважається особа до 18 років. Водночас, на наш погляд, у цьому питанні необхідно керуватися не віковим критерієм, а ступенем кровної спорідненості (наразі не будемо розгортати дискусії щодо усиновлених дітей, пасинків, падчерок).

¹ Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 32. — Ст. 215.

З метою посилення соціального захисту дітей-інвалідів доцільно надати право на цей вид пенсійного забезпечення тим дітям померлого годувальника, які стали інвалідами після 18 років, але не пізніше 23-річного віку.

Розглядаючи суб'єктний склад забезпечуваних осіб пенсією у разі втрати годувальника, слід зупинитися на такому суб'єкті, як діти померлого годувальника, які народилися до спливу 10 місяців з дня його смерті.

На сучасному етапі більшістю країн світу у лікуванні безпліддя активно застосовуються репродуктивні технології. Як відомо, до методик допоміжних репродуктивних технологій (ДРТ) серед іншого належить кріоконсервація спермій, яйцеклітин та ембріонів. Кріоконсервація дозволена у 12 країнах світу, зокрема і в Україні. Необхідно підкреслити, що законодавством деяких країн встановлюються деякі обмеження щодо реалізації права на використання заморожених спермій, яйцеклітин та ембріонів. Так, Закон Західної Австралії «Про людську репродуктивну технологію» від 8 жовтня 1991 р.¹ та Закон Німеччини «Про захист ембріонів» від 13 грудня 1990 р.² (законної сили набрав з 1 січня 1991 р.) забороняє свідоме використання спермій у процесі штучного запліднення після смерті самого носія гамет (статевих клітин). Зокрема, положенням § 4, абзацу 1 Закону Німеччини «Про захист ембріонів» за вищевказане порушення передбачається позбавлення волі строком на три роки або накладення штрафу.

Конституційна Рада Французької Республіки обумовлює надання чоловіку та жінці права на штучне запліднення, зокрема *in-vitro*, лише за життя обох цих осіб. В ісламському праві містяться положення, які дозволяють використовувати репродуктивні технології подружнім парам, які перебувають у законному шлюбі, за умови, що статеві клітини, передбачені для репродукції, використовуються за життя чоловіка і дружини³.

¹ *Human Reproductive Technology Act at 8 October 1991 // International Digest of Health Legislation. — 1993. — Vol. 44. — № 4. — P. 720.*

² *German Law for the Protection of Embryos at 13 December 1990 // International Digest of Health Legislation. — 1991. — Vol. 42. — № 1. — P. 610.*

³ *Richard V. Grazi, Joel B. Wolowelsky The Use of Cryopreserved Sperm and Pre-embryos Law and Ethics [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.jlaw.com>.*

В Україні існує низка медичних установ, які займаються проблемами лікування безпліддя за методиками ДРТ, наприклад, Інститут репродуктивної медицини, 12 центрів біорепродукції тощо¹.

На сьогодні в Україні, на відміну від інших країн, таких як Сполучені Штати Америки, Велика Британія, Норвегія, Франція та інші, відсутнє всебічне законодавче регулювання ДРТ. Така прогалина у системі українського законодавства негативно відображається на ефективності пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника.

В Україні на сьогодні врегульовані лише деякі аспекти застосування ДРТ. Так, наприклад, у ст. 48 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ² закріплюється право дієздатної жінки на штучне запліднення за письмовою згодою подружжя. На підставі цієї статті Наказом МОЗ України затверджено Інструкцію про порядок застосування допоміжних репродуктивних технологій від 23 грудня 2008 р. № 771³, в якій містяться додатки, зокрема форма заяви пацієнтів щодо кріоконсервації спермій/ооцитів для використання під час проведення лікування допоміжними репродуктивними технологіями дружині у необхідний для подружжя час.

Положенням ст. 123 Сімейного кодексу України передбачається порядок визначення походження дитини від батька, матері у разі штучного запліднення та імплантації зародка.

Таким чином, цими нормативними актами закріплюється можливість використання ДРТ за життя обох із подружжя. Проте необхідно враховувати реальні життєві випадки, за яких чоловік або дружина може скористатися такими технологіями з метою народження дитини і після смерті іншого з подружжя.

Як приклад можна навести ситуацію: перед проходженням лікування хіміотерапією чоловік (або дружина) за попереднім



¹ *Дахно Ф. В. Безплідність — це хвороба, право на зцілення від якої є одне з найважливіших прав людини // Нова медицина. — 2002. — № 4. — С.42–45.*

² *Основи законодавства України про охорону здоров'я // Відомості Верховної Ради. — 1993. — № 4. — Ст. 19.*

³ *Наказ Міністерства охорони здоров'я від 23 грудня 2008 р. № 771 «Про затвердження Інструкції про порядок застосування допоміжних репродуктивних технологій» // Офіційний вісник України. — 2009. — № 24. — Ст. 817.*

погодженням іншого з подружжя виявив (виявила) бажання кріоконсервувати статеві клітини з метою у подальшому мати можливість розширення сім'ї. Проте лікування не надало необхідного результату — чоловік чи дружина помирає. Інший із подружжя через певний проміжок часу бажає народити дитину, скориставшись досягненнями новітніх репродуктивних технологій.

Якщо така дитина буде народжена після спливу 10 місяців із дня смерті годувальника, то вона згідно з підпунктом 2 п. 2 ст. 36 Закону № 1058-IV не має права на вказаний вид пенсійного забезпечення.

На думку автора, існує об'єктивна необхідність внесення до цієї правової норми доповнення, яким надавалося б право на пенсію у разі втрати годувальника дітям, народженим за допомогою репродуктивних технологій пізніше 10-місячного строку з дня смерті годувальника.

Водночас автор усвідомлює, що така пропозиція розрахована на перспективу, оскільки, щоб її реалізувати, необхідно здійснити низку послідовних, у кілька етапів, нормотворчих заходів, зокрема: 1) визначити, які суспільні відносини з цього питання підлягають законодавчому врегулюванню, конкретизувати їх суб'єктний склад; 2) закріпити на законодавчому рівні правовий статус донорів, реципієнтів, подружніх пар, людських гамет, ембріонів тощо; 3) розробити процедуру юридичного оформлення використання методик ДРТ у кожному конкретному випадку тощо.

Частиною 5 ст. 4 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 1 червня 2000 р.¹ до складу сім'ї включаються непрацездатні батьки чоловіка та дружини, які проживають разом із ними і перебувають на їхньому утриманні у зв'язку з відсутністю власних доходів.

У статті 1 Закону № 1058-IV передбачається, що до членів сім'ї фізичної особи — пов'язаної особи належать батьки її чоловіка/дружини. Проте цим Законом до переліку членів сім'ї померлого годувальника цю категорію осіб не внесено. Як бачимо, законодавцем встановлюється відмінний суб'єктний склад членів сім'ї не лише нормами різних нормативних актів, а також у межах одного і того ж закону.

¹ Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 1 червня 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 35. — Ст. 290.

На наш погляд, ця категорія суб'єктів має бути внесена до складу членів сім'ї померлого годувальника у межах солідарної пенсійної системи на таких умовах: проживання разом із померлим годувальником на момент його смерті, термін такого проживання має становити не менше 5 років поспіль; відсутність осіб, які відповідно до чинного законодавства зобов'язані їх матеріально утримувати або у яких немає можливості здійснювати таке утримання; відсутність необхідних засобів до існування; належне виконання батьківських прав і обов'язків щодо чоловіка/дружини померлого годувальника. У випадку догляду за дитиною померлого годувальника цією категорією суб'єктів останні повинні мати право на пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника без дотримання перерахованих вище вимог, тобто мають бути прирівнені до таких осіб, як чоловік (дружина), один із батьків або брат чи сестра, дідусь чи бабуся померлого годувальника незалежно від віку і працездатності, якщо він (вона) не працюють і зайняті доглядом за дитиною (дітьми) померлого годувальника до досягнення нею (ними) 8 років (п. 3 ч. 2 ст. 36 Закону № 1058-IV).

Відповідно до п. 5 ст. 36 Закону № 1058-IV пасинок і падчерка мають право на пенсію у разі втрати годувальника нарівні з рідними дітьми, якщо вони не одержували аліментів від батьків. Однак чинним пенсійним законодавством не передбачено, чи має значення тривалість таких аліментних виплат, а також час виплати аліментів — під час чи до укладення шлюбу померлого годувальника з матір'ю/батьком падчерки/пасинка. На думку автора, всі ці моменти є суттєвими.

Так, пенсія у разі втрати годувальника падчерці/пасинку має призначатися у безумовному порядку, якщо аліментні виплати здійснювалися до укладення шлюбу між померлим годувальником та матір'ю/батьком падчерки/пасинка.

У випадку отримання аліментів під час такого шлюбу до уваги повинен братися розмір останніх: якщо сума аліментних виплат була більшою за матеріальне утримання, яке надавалося з боку померлого годувальника, то рішення про призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника має бути незадовільним для пасинка/падчерки.

Відповідно до положень ч. 1 ст. 41 Закону України «Про пенсійне забезпечення» вітчим і мачуха мають право на пенсію у разі втрати годувальника нарівні з батьком і матір'ю за умови, якщо виховували або утримували померлого пасинка чи падчерку не менше 5 років. Це означає, що вітчим/мачуха мають право на пенсію у разі втрати годувальника у двох випадках: якщо протягом визначеного строку останні здійснювали матеріальне утримання або протягом цього ж строку займалися вихованням померлого пасинка/падчерки. Тоді, на підставі засад соціальної справедливості, під час вирішення питання про призначення пенсії у разі втрати годувальника пасинку/падчерці, який/яка отримував/ла аліменти під час шлюбу батька/матері з померлою/им мачухою/вітчимом, яка/який займалась/вся вихованням пасинка/падчерки, розмір аліментних виплат не повинен братися до уваги.

Необхідно з'ясувати, яка особа вважається вітчимом/мачухою. Як правило, коли йдеться про пенсії у разі втрати годувальника пасинку/падчерці, то вітчимом/мачухою для них (пасинка/падчерки) вважається особа, яка є подружжям того з батьків, із ким проживає дитина. Слід пам'ятати, що коли після розлучення і батько, і мати зареєстрували новий шлюб із новими партнерами, обоє з цих партнерів щодо дітей розлучених батьків є вітчимом (новий чоловік матері) та мачухою (нова дружина батька) незалежно від факту спільного проживання з пасинком/падчеркою.

Якщо і вітчим (новий чоловік матері), і мачуха (нова дружина батька) здійснювали матеріальне утримання дитини, то у випадку їхньої смерті, на нашу думку, годувальником визнається особа відповідно до чинного законодавства (ч. 1 ст. 41 Закону України «Про пенсійне забезпечення»), а також вищезапропонованих правил.

Виникає запитання: як вирішувати питання пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника, коли, наприклад, мачуха займалася вихованням пасинка/падчерки, а вітчим надавав суттєву матеріальну допомогу (у випадку, коли кожен із розлучених батьків дитини взяв новий шлюб)? На сьогодні нормами чинного пенсійного законодавства такі питання не врегульовані. Вважаємо, що годувальником має визнаватися та особа (вітчим чи мачуха), у

якої буде більший розмір пенсійних страхових внесків, з яких буде вираховуватися пенсія у разі втрати годувальника.

Іншим не менш важливим питанням у пенсійному забезпеченні пасинків/падчерок є момент набуття (припинення) особами статусу пасинка/падчерки та вітчима/мачухи. Як зазначалося вище, з укладенням батьками повторного шлюбу з новими партнерами останні набувають статусу вітчима/мачухи, а діти — відповідно пасинка/падчерки.

Очевидно, правові відносини між пасинком/падчеркою та вітчимом/мачухою тривають протягом шлюбу останніх із батьками цих дітей. Шлюб, як відомо, припиняється з різних, визнаних законом підстав: розірвання шлюбу, смерть обох або одного з подружжя тощо. Тоді виходить, що у випадку смерті матері/батька або розірвання ними шлюбу з вітчимом/мачухою пасинок/падчерка щодо вітчима/мачухи (і навпаки) втрачає такий правовий зв'язок.

Однак з аналізу ст. 268, ст. 270 Сімейного кодексу України випливає, що обов'язок матеріального утримання цих суб'єктів щодо одне одного зберігається за певних умов навіть після смерті батька/матері (подружжя). У п. 2 ст. 270 Сімейного кодексу України зазначається, що на падчерку/пасинка покладається обов'язок з утримання вітчима/мачухи, якщо в останніх немає дружини/чоловіка або якщо ці особи з поважних причин не можуть надавати їм належного утримання. Норма цієї статті не пояснює, чи є чоловік/дружина мачухи/вітчима рідними батьком/матір'ю для пасинка/падчерки, чи вони є (були) новим подружжям мачухи/вітчима, тому можна припустити, що цей обов'язок, а отже, і правовий зв'язок зберігаються після настання такого юридичного факту, як розірвання шлюбу.

Стосовно пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника, на думку автора, має існувати таке саме правило збереження правового зв'язку між пасинком/падчеркою та вітчимом/мачухою. Тобто незалежно від причин припинення шлюбу (смерть або розлучення), а також незалежно від кількості повторних шлюбів після такого розлучення, як із боку матері/батька, так і з боку вітчима/мачухи, останній/я може визнаватися померлим годувальником для кожного з пасинків/падчерок, і навпаки — паси-

нок/падчерка для вітчима/мачухи з дотриманням інших необхідних вимог.

Таке правило, очевидно, на практиці може викликати виникнення деяких труднощів: у однієї особи (пасинка/падчерки) може бути кілька вітчимів/мачух. Тому доцільно запропонувати такий порядок визначення годувальника, зі страхових внесків якого буде вираховуватися пенсія у разі втрати годувальника пасинку/падчерці. У випадку, якщо у дитини з боку батька/матері було кілька мачух/вітчимів, то годувальником має визнаватися та особа, яка утримувала чи займалася вихованням дитини не менше 5 років поспіль під час шлюбу з батьком/матір'ю дитини. Якщо кожен із кількох вітчимів/мачух утримував або виховував дитину протягом встановленого терміну, годувальником має визнаватися та особа, у якої цей термін є тривалішим. Коли у кількох вітчимів/мачух термін матеріального утримання або виховання дитини є однаковим, годувальником повинна визнаватися та особа, у якої є більшими страхові внески до солідарної пенсійної системи, на базі яких вираховується розмір пенсії у разі втрати годувальника.

У випадку, коли і з боку матері, і з боку батька у дитини були вітчим та мачуха (або кілька таких осіб), то з кожної сторони відповідно до викладеного вище порядку встановлюється, яка з цих осіб може визнаватися годувальником. Після чого, коли залишається лише дві особи, які відповідають усім необхідним вимогам, із цих осіб визначається лише один годувальник, зі страхових внесків якого встановлюється пенсія у разі втрати годувальника. Якщо обидві ці особи надавали матеріальну допомогу, то має вирішуватися питання, чия допомога була основним та постійним джерелом засобів до існування пасинка/падчерки. У тому випадку, коли одна особа надавала матеріальну допомогу, а інша займалася вихованням, то годувальником має визнаватися та особа, пенсійні страхові внески до солідарної системи якої є більшими, а також відповідно більший розмір пенсії у разі втрати годувальника для пасинка/падчерки.

Видається, що аналогічні правила мають застосовуватися й у випадку пенсійного забезпечення вітчима/мачухи у разі втрати годувальника. Хотілося б ще раз коротко зупинитися на строках утримання чи виховання пасинка/падчерки. Як уже зазначалося,

у ч. 1 ст. 41 Закону України «Про пенсійне забезпечення» встановлюється право на пенсію у разі втрати годувальника вітчима і мачухи нарівні з батьком і матір'ю за умови, якщо виховували або утримували померлого пасинка чи падчерку не менше 5 років. Передбачений нормою права 5-річний строк можна трактувати по-різному: 5 років у сукупності через певні інтервали часу або 5 років поспіль. На наш погляд, строк у 5 років має бути безперервним, що забезпечує відповідну системність виховання або матеріального утримання, що є більш сприятливим для розвитку дитини — пасинка/падчерки.

У юридичній науці часто порушується питання щодо можливості визнання сім'ї суб'єктом права. У межах теорії права соціального забезпечення одна група науковців дотримується позиції, згідно з якою сім'я наділяється правосуб'єктністю і є так званим «колективним пенсіонером»¹. Інші автори стверджують, що суб'єктом права є окремий непрацевдатний член сім'ї, а не сім'я в цілому² тощо.

Необхідно звернути увагу на те, що довгий час безпосередньо нормами радянського пенсійного законодавства сім'я визнавала-

¹ Гуцин И. В. Права членов колхоза на пенсию. — М. : Изд-во Юр. лит. — 1972. — С. 105; Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. — М. : Изд-во МГУ, 1986. — С. 98–99, 122; Советское право социального обеспечения / Е. Н. Доброхотова, М. В. Филиппова, М. А. Янтураева. — СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1992. — С. 55; Зайкин А. Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению. — М. : Изд-во МГУ, 1974. — С. 64; Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні : курс лекцій — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 174–175; Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник. — М. : Изд-во Юр. лит., 1980. — С. 122; Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. — М. : Юр. лит., 1987. — С. 217–218; Тучкова Э. Г. Общие вопросы советского пенсионного права. — М. : ВЮЗИ, 1986. — С. 39; Право социального обеспечения России : учебник / под ред. К. Н. Гусова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ТКБ, Изд-во Проспект, 2004. — С. 110; Невалінний М. Визначення поняття сім'ї та членів сім'ї потерпілого // Право України. — 1996. — № 8. — С. 52–53; Правове регулювання трудових відносин наукових (науково-педагогічних) працівників : монографія / Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, А. В. Скоробагатко та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян. — К. : ТОВ «Видавництво “Юр. Думка”», 2005. — 164 та ін.

² Пономаренко О. М. До питання про можливість визначення сім'ї суб'єктом права соціального забезпечення // Вісник Хмельницького ін-ту регіонального управління та права. — 2004. — С. 134–138; Королев Ю. А. Семья как субъект права // Журнал российского права. — 2000. — № 10. — С. 62, 64–65; Новиков В. Д. Субъекты права на пенсию по случаю потери кормильца // Социалистическая законность. — 1976. — № 5. — С. 68–69; Новиков В. Д. Субъекты права на пенсию по случаю потери кормильца // Сб. науч. тр. ЦИЭТИН. Вопросы социального обеспечения. — М., 1976. — Вып. IX. — С. 67–72; Поленина С. Семья — потемки? // Российская юстиция. — 1994. — № 3. — С. 49.

ся суб'єктом права на пенсію у разі втрати годувальника. Очевидно, такі правові норми стали передумовою до поширення та загального визнання у науці права соціального забезпечення теорії «колективного пенсіонера».

На сьогодні, на підставі аналізу чинного пенсійного законодавства, це питання вирішується неоднозначно. Так, Законом № 1058-IV право на цей вид пенсії надається окремим членам сім'ї померлого годувальника, про сім'ю як суб'єкт права взагалі не згадується. Проте нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення» сім'я визнається суб'єктом права на пенсію у разі втрати годувальника, а члени сім'ї беруться до уваги, наприклад, лише для визначення розміру такої пенсії.

Відомо, що суб'єктами конкретних правовідносин, можуть бути ті особи, які володіють правоздатністю та дієздатністю (у праві соціального забезпечення існують деякі винятки щодо дієздатності). Більшість прибічників теорії «колективного пенсіонера»¹ визнають сім'ю суб'єктом соціально-забезпечувальних правовідносин, не наводячи жодних аргументів на користь своєї позиції, або лише посилаються на автора цієї теорії — Є. І. Астрахана.

Одні вчені — прибічники вказаної теорії — моментом виникнення у сім'ї як «колективного пенсіонера», «сімейної» правоздатності вважають настання обставин, які надають право на цей вид пенсії².

З такою позицією важко погодитися. У випадку, коли до складу сім'ї входить лише одна особа, яка має право на цей вид пенсії, йдеться про члена сім'ї — окремого суб'єкта, якщо дві і більше осіб, то про «колективного пенсіонера» — сім'ю. Тоді, якщо притримуватися теорії «колективного пенсіонера», моментом виникнення правоздатності сім'ї є виникнення правоздатності того непрацездатного члена сім'ї — суб'єкта пенсійного права, з появою якого з'являється колективний суб'єкт — сім'я. Таким чином, обставини, які надають право на цей вид пенсії, пов'язані з

виникненням правоздатності в окремого члена сім'ї померлого годувальника, а не його сім'ї в цілому.

На погляд деяких представників теорії «колективного пенсіонера», дієздатність сім'ї починається з повноліття одного із членів сім'ї¹. Отже, виходить, що моментом виникнення дієздатності сім'ї як «колективного пенсіонера» є досягнення повноліття (дієздатності) особи, і навпаки. Це означає, якщо припустити існування «сімейної» дієздатності, що остання не має самостійного значення, а залежить від дієздатності окремого члена сім'ї.

Із вищевикладеного можна зробити висновок, який є кардинально протилежним позиції Я. М. Фогеля, з приводу того, що «під час реалізації цього права у конкретне пенсійне правовідношення якісна визначеність окремих членів сім'ї нівелюється»².

На нашу думку, необхідно прослідкувати поетапно момент виникнення пенсійної правосуб'єктності як окремого члена сім'ї, так і сім'ї як «колективного пенсіонера» у цілому.

Відповідно до Закону № 1058-IV непрацездатні члени сім'ї померлого годувальника до вступу у конкретне пенсійне правовідношення є суб'єктами права пенсійного забезпечення. У випадку коли непрацездатними членами сім'ї є недієздатні особи, відповідно до п. 2 Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про державне загальнообов'язкове пенсійне страхування» від 25 листопада 2005 р.³ заява про призначення пенсії до компетентних органів подається їхнім законним представником. Таким чином, законний представник реалізує дієздатність (право на пенсійне забезпечення) своїх підопічних, і останні стають суб'єктами конкретних пенсійних правовідносин.

Згідно з основними положеннями теорії «колективного пенсіонера» за всіма членами сім'ї, які мають право на пенсійне забезпечення, закріплюється право на одну загальну пенсію і розмір її

¹ Субботенко В. К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. — Томск : Изд-во Томск. ун-та, 1980. — С. 108.

² Фогель Я. М. Право на пенсию и его гарантии. — М. : Изд-во Юр. лит., 1972. — С. 134.

³ Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про державне загальнообов'язкове пенсійне страхування», затверджений постановою Правління Пенсійного фонду України від 25 листопада 2005 р. // Офіційний вісник України. — 2005. — № 52. — Ст. 3383.

¹ Мицкевич А. В. Субъекты советского права. — М. : Госюриздат, 1962. — С. 105; Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. — М. : Юр. лит., 1987. — С. 217–218 та інші.

² Советское право социального обеспечения / Е. Н. Доброхотова, М. В. Филиппова, М. А. Янтураева. — СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1992. — С. 55.

встановлюється єдиний на весь цей склад сім'ї. Отже, саме сім'я визнається суб'єктом пенсійного забезпечення¹. Це означає, що з моменту призначення загальної пенсії на всіх членів сім'ї суб'єктом пенсійного правовідношення стає «колективний пенсіонер».

Таким чином, виходить, що недієздатні члени сім'ї можуть бути суб'єктами права на пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника, вони можуть бути суб'єктами процедурного правовідношення до моменту призначення цього виду пенсії. Однак суб'єктами матеріального пенсійного правовідношення останні бути не можуть, якщо лише не скористаються правом виділення частки із загальної пенсійної суми або правом на переведення на інший вид пенсії. Суб'єктом матеріального пенсійного правовідношення, так само як і низки процедурних правовідносин після призначення пенсії, стає сім'я. На наш погляд, у матеріальному правовідношенні, що приходить на зміну процедурному, суб'єктом є той самий громадянин, але вже в іншому правовому статусі — статусі пенсіонера².

Як уже зазначалося вище, Закон № 1058-IV суб'єктом права на пенсію у разі втрати годувальника визнає лише окремих непрацездатних членів сім'ї померлого годувальника. Таким чином, якщо сім'я не є суб'єктом права на цей вид пенсії, тоді і суб'єктом правовідношення з пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника остання бути не може.

На нашу думку, суб'єктом пенсійного правовідношення у разі втрати годувальника є не сім'я, а окремо взяті непрацездатні члени сім'ї, правосуб'єктність кожного з яких реалізується законним представником в інтересах кожного з них окремо, хоча і в одному просторі і часі.

Представники теорії «колективного пенсіонера», говорячи про дієздатність, не згадуть про деліктоздатність сім'ї як суб'єкта пенсійного правовідношення, який здатний власними діями нести відповідальність перед третіми особами. Законодавець не розглядає сім'ю як колективного суб'єкта, на якого покладається юридична відповідальність — кримінальна, цивільна, адміністратив-

¹ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. — М.: Юр. лит., 1987. — С. 217–218.

² Субботенко В. К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. — Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1980. — С. 81.

на, дисциплінарна тощо. Відомо, що юридична відповідальність застосовується до правопорушників — фізичних та юридичних осіб. Сім'ю як колективний суб'єкт не можна розглядати як фізичну особу, бо вона сама по суті є сукупністю таких осіб. Так само сім'я не є юридичною особою, оскільки остання наділяється такими якостями, які не притаманні сім'ї взагалі: організаційною єдністю, майновою відособленістю, персоніфікацією волі, самостійною майновою відповідальністю тощо.

Іншим суб'єктом пенсійного правовідношення у разі втрати годувальника є Пенсійний фонд в особі його територіальних органів. З прийняттям Закону № 1058-IV Пенсійний фонд став правонаступником Пенсійного фонду України. Пенсійна реформа передбачає перетворення Пенсійного фонду у неприбуткову самоврядну організацію. Згідно з ч. 3 п. 12 розділу XV цього Закону протягом періоду такого перетворення останній виконує функції центрального органу виконавчої влади. Пунктом 14 Положення «Про Пенсійний фонд» від 24 жовтня 2007 р. встановлюється, що Пенсійний фонд України є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в уповноваженому банку, який визначається Кабінетом Міністрів України, печатку із зображенням Державного Герба України та своїм найменуванням. У частині 3 п. 1 ст. 58 Закону № 1058-IV передбачається, що Пенсійний фонд набуває статус юридичної особи з дня реєстрації статуту у спеціально уповноваженому органі виконавчої влади.

Під час дослідження проблеми суб'єктного складу пенсійного правовідношення у разі втрати годувальника необхідним є аналіз змісту останнього, який становить сукупність прав та обов'язків суб'єктів такого правового відношення.

Необхідно наголосити, що фізичні особи — суб'єкти пенсійного правовідношення у разі втрати годувальника мають весь комплекс прав та обов'язків, передбачений правом пенсійного забезпечення. Цей комплекс, на нашу думку, поділяється на дві групи пенсійних прав та обов'язків. Перша — загальні пенсійні права та обов'язки, які надаються (покладаються) усім застрахованим осо-

¹ Положення про Пенсійний фонд України, затверджене Указом Президента України від 1 березня 2001 р. № 121/2001 з наступними змінами та доповненнями // Офіційний вісник України. — 2001. — № 9. — Ст. 350.

бам. Друга група — ті права й обов'язки, якими особа володіє (виконує) у зв'язку з настанням конкретного страхового випадку, у нашому випадку — втрати годувальника.

Так, до першої групи можна віднести, зокрема, такі пенсійні права, як: право на своєчасне призначення, перерахунок та індексацію пенсії за наявності на це законних підстав; право на своєчасне отримання пенсійних виплат, які мають забезпечувати рівень життя не нижче прожиткового мінімуму, встановленого законом; право на безоплатне отримання від відповідних територіальних органів Пенсійного фонду відомостей про пенсійне забезпечення; право на зміну чи припинення пенсійного правовідношення; право на оскарження в установленому порядку дій (бездіяльності) територіальних органів Пенсійного фонду тощо. До обов'язків першої групи належать: обов'язок надання достовірної інформації компетентним територіальним органам Пенсійного фонду під час призначення, перерахунку, відновлення, припинення або переведення з одного виду пенсії на інший, а також про обставини, які мають суттєве значення для пенсійного забезпечення; обов'язок відшкодування шкоди відповідному пенсійному органу внаслідок зловживань з боку пенсіонера.

На думку автора, повернення зайво отриманих пенсійних сум не завжди є обов'язком пенсіонера як сторони пенсійного правовідношення. А саме, якщо суми пенсій стягуються у судовому порядку, то у такому випадку йдеться вже не про пенсійне правовідношення, а про виконання судових рішень, ухвал, постанов і вироків. Такий обов'язок відшкодування шкоди відповідному пенсійному органу не складає змісту пенсійних правовідносин.

У випадку стягнення надміру сплачених пенсійних сум на підставі рішень територіальних органів Пенсійного фонду можна стверджувати, що таке відшкодування шкоди є виконанням обов'язку у межах пенсійного правовідношення.

До другої групи належить право на виділення частки пенсії з загальної суми пенсійних виплат у разі втрати годувальника. Варто звернути увагу на те, що перша група складається лише з одного щойно вказаного пенсійного права. Обов'язки непрацездатних членів сім'ї як сторони пенсійного правовідношення у разі

втрати годувальника мають загальні риси обов'язків, що належать кожному пенсіонеру незалежно від виду пенсії.

З правами одного суб'єкта кореспондують обов'язки іншого суб'єкта правовідношення, і навпаки. Так, до обов'язків Пенсійного фонду України в особі його територіальних органів належить, зокрема, обов'язок на своєчасне призначення, перерахунок та індексацію пенсії за наявності на це законних підстав. Варто зазначити, що порядок призначення, перерахунку пенсії регулюється нормами Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій, затвердженого постановою Правління Пенсійного фонду України від 25 листопада 2005 р.¹ Так, відповідно до ч. 1 п. 39 цього Порядку пенсійний орган, що призначає пенсію, не пізніше 10 днів після надходження заяви з документами, необхідними для призначення, перерахунку, переведення з одного виду пенсії на інший та поновлення раніше призначеної пенсії, розглядає подані документи та приймає рішення щодо призначення, перерахунку, переведення з одного виду пенсії на інший та поновлення раніше призначеної пенсії без урахування періоду, за який відсутня інформація про сплату страхових внесків до Пенсійного фонду України. Слід підкреслити, що пенсія у разі втрати годувальника відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 45 Закону № 1058-IV призначається з дня, що настає за днем смерті годувальника, якщо звернення про призначення такого виду пенсії надійшло протягом 12 місяців із дня смерті годувальника.

Після надходження даних про сплату страхових внесків проводиться перерахунок пенсії з урахуванням цього періоду з моменту призначення пенсії. У такому ж порядку здійснюється перерахунок пенсії у разі відсутності на момент призначення пенсії даних за попередній рік про середню заробітну плату працівників, зайнятих у галузях економіки України.

Слід підкреслити, що відповідно до п. 43 вказаного Порядку право особи на одержання пенсії встановлюється на підставі всебічного, повного й об'єктивного розгляду всіх поданих докумен-

¹ *Порядок* подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про державне загальнообов'язкове пенсійне страхування», затверджений постановою Правління Пенсійного фонду України від 25 листопада 2005 р. // Офіційний вісник України. — 2005. — № 52. — Ст. 3383.

тів органом, що призначає пенсію. Пенсійний орган, що призначає пенсію, не пізніше 10 днів після винесення рішення видає або направляє адміністрації чи особі повідомлення про призначення, відмову в призначенні, перерахунку, переведенні з одного виду пенсії на інший із зазначенням причин відмови та порядку його оскарження.

Виплата пенсії проводиться не пізніше одного місяця з дня прийняття рішення про призначення, перерахунок, переведення з одного виду пенсії на інший та про поновлення пенсії.

Варто зазначити, що відповідно до ст. 2 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р.¹ об'єктом індексації є пенсія як грошовий дохід громадян, який одержаний ними у гривнях на території України і який не має разового характеру. Положення абзацу 2 п. 2 Порядку проведення індексації грошових доходів громадян від 17 липня 2003 р.² конкретизує, які пенсійні суми є об'єктом індексації — надбавки, доплати, підвищення до пенсії, додаткові пенсії.

Згідно з абзацом 3 п. 4 цього Порядку пенсії індексуються у межах прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність. Відповідно до п. 10-1 вказаного Порядку обчислення індексу споживчих цін для індексації пенсії особам, які набули права на її призначення, здійснюється з місяця призначення пенсії. Слід зауважити, що індексація пенсій та соціальних виплат, що виплачуються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, здійснюється за рахунок Пенсійного фонду України.

На законодавчому рівні передбачаються гарантії реалізації права на своєчасне призначення, перерахунок та індексацію пенсії шляхом встановлення державного регулювання та нагляду у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Так, відповідно до ч. 1 п. 2 ст. 103 Закону № 1058-IV, п. 1.3 Порядку здійснення нагляду за додержанням вимог законодавства під час призначення (перерахунку) та виплати пенсій органа-

ми Пенсійного фонду України від 10 січня 2007 р.¹ центральні органи виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики здійснюють нагляд за правильністю та своєчасністю призначення (перерахування), нарахування, виплати та припинення виплати пенсій.

Продовжуючи характеристику обов'язків, які покладаються на Пенсійний фонд України, необхідно зупинитися на обов'язку своєчасного отримання пенсійних виплат, які мають забезпечувати рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму. На сучасному етапі Україна вийшла із кризової ситуації щодо заборгованості з пенсій, яка склалася наприкінці 90-х рр., коли загальний борг із соціальних виплат, зокрема пенсійних, перед населенням становив 2 млрд доларів. Втім, і на сьогодні у багатьох регіонах існує фактична заборгованість із пенсій, яка зумовлена низкою причин економічного, політичного та соціального характеру. Однією з таких причин, зокрема, є заборгованість перед Пенсійним фондом зі сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

На сьогодні дефіцит Пенсійного фонду досягнув позначки у 60 млрд гривень. За інформацією віце-прем'єр-міністра України С. Тігіпка, розмір дотацій Пенсійного фонду в 2010 р. склав 6 млрд гривень, а вже в наступному році може зрости до 37 млрд гривень². Як бачимо, навіть за умови виділення такої суми дотації дефіцит Пенсійного фонду не буде ліквідовано.

На територіальні органи Пенсійного фонду покладається обов'язок безоплатно надавати інформацію пенсіонерам про пенсійне забезпечення, зокрема про відомості, внесені до персональної облікової картки у системі персоніфікованого обліку, а також уточнення таких відомостей, про пенсійні активи, що обліковуються на накопичувальному пенсійному рахунку (підпункти 4, 5 ч. 1 ст. 16 Закону № 1058-IV), обов'язок Пенсійного фонду щодо припинення та відновлення пенсійного правовідношення (ст. 49

¹ Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 42. — Ст. 551.

² Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. // Офіційний вісник України. — 2003. — № 29. — Ст. 1471.

¹ Порядок здійснення нагляду за додержанням вимог законодавства під час призначення (перерахунку) та виплати пенсій органами Пенсійного фонду України, затверджений наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 10 січня 2007 р. // Офіційний вісник України. — 2007. — № 7. — Ст. 250.

² Офіційний сайт «Дзеркало тижня» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://news.dt.ua/news/61583>.

цього ж Закону), а також обов'язок розглядати скарги на дії чи бездіяльність виконавчих органів та їхніх посадових осіб (ст. 105 Закону № 1058-IV).

Розглядаючи питання прав, якими наділені територіальні органи Пенсійного фонду, необхідно зауважити, що, як правило, такі права одночасно є й обов'язками цих суб'єктів. Так, у межах пенсійного правовідношення пенсійні органи під час призначення, перерахунку, відновлення, припинення або переведення з одного виду пенсії на інший мають право вимагати від фізичної особи надання необхідної достовірної інформації, так само як і відомостей про обставини, які мають суттєве значення для пенсійного забезпечення. Однак право — категорія диспозитивна, яка надає суб'єкту можливість вибору, тобто реалізовувати належне йому право чи ні.

Водночас таке право для пенсійного органу як суб'єкта виконавчої влади є обов'язком, оскільки за його невиконання або неналежне виконання передбачається застосування відповідних санкцій.

Необхідно наголосити, що дослідження проблеми пенсійного правовідношення буде неповним, якщо обмежитися лише змістом та суб'єктним складом такого правовідношення. Оскільки для того, щоб «потенційний» суб'єкт права пенсійного забезпечення перетворився у «реального» суб'єкта правовідношення з пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника, необхідна наявність сукупності конкретних юридичних фактів, з якими пов'язується виникнення, зміна чи припинення правовідношення.

Стосовно юридичного складу, який є підставою для виникнення правовідношення у разі втрати годувальника, то він суттєво ускладнений, оскільки одна частина елементів юридичного складу пов'язана з особою годувальника, інша ж частина безпосередньо стосується членів його сім'ї. Так, до юридичних фактів, які визначають суб'єктивне право на отримання пенсії цього виду, що пов'язані з особою годувальника, належать: смерть годувальника, визнання останнього безвісно відсутнім або оголошення померлим; наявність у годувальника на момент смерті страхового стажу, який був би необхідний йому для призначення пенсії по інвалідності; факт наявності у померлого годувальника групи

інвалідності, яка настала в період проходження строкової військової служби.

До цієї групи юридичних фактів, які стосуються членів його сім'ї, входять: належність до кола непрацездатних членів сім'ї померлого годувальника; факт перебування на утриманні померлого годувальника; вступ до вищого або професійно-технічного навчального закладу за денною формою навчання; настання інвалідності — для дітей померлого годувальника до досягнення 18 років, для батьків та подружжя померлого годувальника незалежно від віку; втрата джерела засобів до існування батьками чи подружжям померлого, якщо вони не були на його утриманні; відсутність факту отримання аліментних виплат пасинку/падчерці від батьків; факт утримання чи виховання протягом 5 років мачухою/вітчимом померлого пасинка/падчерки.

Серед елементів юридичного складу можна виокремити ті, які впливають на розмір пенсії у разі втрати годувальника. Одні з них пов'язані з особою годувальника, зокрема розмір страхових внесків. Інші юридичні факти стосуються безпосередньо непрацездатних членів сім'ї: кількість осіб, які мають право на пенсію у разі втрати годувальника, кількість померлих годувальників у дітей-сиріт, виділення частки пенсійних виплат із загальної пенсії.

Групу юридичних складів, які пов'язані зі встановленою процедурою оформлення пенсійного правовідношення у разі втрати годувальника, складають: факт волевиявлення зацікавленої особи, яка самостійно або через законного представника подає заяву про призначення (або перерахунок) пенсії; факт прийняття відповідного рішення територіальним органом Пенсійного фонду.

Досліджуючи проблему юридичних фактів як підстав виникнення, зміни та припинення пенсійного правовідношення у разі втрати годувальника, необхідно зупинитися на деяких із них.

Так, цей вид пенсії призначається у разі втрати годувальника. Під втратою годувальника чинне пенсійне законодавство розуміє настання одного з трьох юридичних фактів: смерть годувальника, визнання годувальника безвісно відсутнім або оголошення померлим у встановленому законом порядку. Факт смерті громадян підтверджується свідоцтвом, яке видається органом реєстрації актів

громадського стану. Безвісна відсутність — це встановлений у судовому порядку на підставі необхідних перевірених даних факт тривалої відсутності особи за місцем її проживання. Відповідно до п. 1 ст. 43 Цивільного кодексу України особа може бути визнана безвісно відсутньою, якщо протягом року у місці її постійного проживання немає відомостей про її місце перебування.

Статтею 46 Цивільного кодексу України передбачаються умови, за яких особа може бути оголошена судом померлою. Повернення особи, яка вважалася відсутньою безвісти або оголошеною померлою, або встановлення місця її перебування є підставою для припинення виплати пенсії у разі втрати годувальника.

Доцільно зупинитися на питаннях, які пов'язані з правом членів сім'ї на пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника. У дітей право на цей вид пенсії виникає у зв'язку зі смертю як батька, так і матері. Батьками дитини визнаються особи, які записані у свідоцтві про народження. Якщо дитина народилася після смерті годувальника, померла особа може бути записана її батьком/матір'ю, якщо з дня смерті до дня народження дитини пройшло не більше 10 місяців. Діти, які народжені у шлюбі, який із часом був визнаний недійсним, мають таке саме право на пенсію у разі втрати годувальника, як і діти, що народжені у зареєстрованому шлюбі.

Діти, народжені від батьків, які не були одружені, мають право на пенсію у разі втрати годувальника, якщо останній визнаний батьком/матір'ю органами РАГСу або у судовому порядку.

Діти мають право на пенсію у разі втрати годувальника навіть у разі, якщо останній був позбавлений батьківських прав.

Усиновлення — це юридичний акт, який встановлює між усиновленим та усиновлювачем аналогічні відносини як між рідними батьками та дітьми (підпункти 3–4 ст. 232 Сімейного кодексу України). Отже, право на пенсію у разі втрати годувальника усиновлені діти мають у тому ж обсязі, що і рідні, так само як усиновлювачі нарівні з рідними батьками.

Відповідно до п. 1 ст. 239 Сімейного кодексу України скасування усиновлення тягне за собою такі правові наслідки, як припинення на майбутнє прав та обов'язків, що виникли у зв'язку з усиновленням між дитиною та усиновлювачем і його родичами.

А це означає, що ці особи одне щодо одного позбавляються права на пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника.

Батьки (так само як і інший із подружжя) померлого годувальника, які перебували на його утриманні, мають право на цей вид пенсії незалежно від наявності джерел засобів до існування — допомоги повнолітніх працездатних дітей, права на пенсію іншого виду, заробітної плати тощо. Ті батьки, які не перебували на утриманні померлого годувальника, мають право на цей вид пенсії, якщо втратили джерело до існування. Час втрати джерела до існування не має значення, це може мати місце як за життя годувальника, так і після його смерті.

Право на пенсію у разі втрати годувальника мають лише особи, які перебували у зареєстрованому державою шлюбі, реєстрація якого оформляється свідоцтвом про одруження. У випадку якщо документи про укладення шлюбу втрачені, то факт реєстрації шлюбу встановлюється судовими органами. В Україні церковний та фактичний шлюби не породжують правових наслідків, зокрема у галузі пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника.

Характеризуючи пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника, неодмінно треба згадати про такі умови надання цій категорії осіб такого виду пенсії, як досягнення пенсійного віку, чи наявність статусу інваліда, чи догляд за дитиною померлого годувальника.

Як уже зазначалося, пенсійному забезпеченню у разі втрати годувальника підлягають непрацездатні члени сім'ї. Правове навантаження змісту непрацездатності у контексті цього виду пенсії має свої особливості. Оскільки поняття непрацездатності у випадку пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника охоплює значно ширше коло життєвих випадків порівняно з пенсійним забезпеченням за віком та по інвалідності. Такі життєві обставини зумовлені різними за природою чинниками: соціальними — догляд за дитиною до досягнення нею 8-річного віку; вступ дитини померлого годувальника до вищого або професійно-технічного навчального закладу відповідної акредитації; фізіологічними — старість, інвалідність; віковими — неповноліття.

Якщо дотримуватися класифікації непрацездатності, яка здійснюється за критерієм реального існування та презюмованого, то

непрацездатність у пенсійному забезпеченні у разі втрати годувальника загалом є презюмованою. Йдеться насамперед про досягнення пенсійного віку, догляд за дитиною до 8 років тощо. Говорячи про інвалідність, розуміємо непрацездатність реальну, яка встановлюється у відсотках за рішенням МСЕК. Однак ступінь втрати працездатності, тобто прийнята система диференціації інвалідності, у випадку пенсійного забезпеченні у разі втрати годувальника значення не має.

У юридичному складі не менш важливим є факт утримання. Варто зазначити, що у пенсійному законодавстві не міститься визначення поняття утримання. Нормами ч. 3 ст. 36 Закону № 1058-IV перелічені умови, за яких особи можуть вважатися членами сім'ї, що були на утриманні померлого годувальника. Аналізуючи положення вищезазначеної статті, можна виокремити два види утримання: повне утримання та отримання допомоги, яка була постійним та основним джерелом засобів до існування.

Для встановлення факту утримання необхідно з'ясувати низку різних обставин, зокрема: характер матеріальної допомоги — наскільки постійною вона була; місце такої допомоги серед інших можливих засобів до існування тощо.

Матеріальна допомога відповідно до чинного пенсійного законодавства повинна мати постійний характер. Це означає, що допомога, яка надавалася епізодично, нерегулярно або одноразово, до уваги під час встановлення факту утримання не береться.

Матеріальна допомога, що надавалася померлим годувальником, повинна була займати основне місце серед інших можливих джерел засобів до існування. Як бачимо, основне джерело не трактується як єдине, оскільки останнє не виключає наявності інших елементів. Однак основне джерело повинно бути головним, тобто першочерговим серед усіх інших. Інші джерела засобів до існування мають відігравати додаткову, допоміжну роль.

У пенсійному законодавстві, на відміну, наприклад, від спадкового права, у якому встановлюється мінімальна тривалість утримання не менш ніж рік до смерті померлого, жодних термінів і строків утримання не встановлюється. Також не має значення, у які періоди життя годувальника надавалася допомога: чи

це відбувалося безпосередньо перед смертю годувальника, чи за кілька років до цього. Факт спільного проживання утриманця разом із померлим годувальником не є підставою для автоматичного визнання факту утримання. Адже під час спільного проживання утримання може як мати місце, так і ні.

Деякі науковці у свій час обґрунтували пропозицію, згідно з якою «...видається доцільним відмовитися від визначення утримання, а дати легальне визначення годувальника, включаючи у нього всі ознаки, якими він фактично володіє згідно з діючим законодавством»¹.

На нашу думку, така пропозиція є прийнятною лише щодо таких суб'єктів, як вітчизняний та мачуха. Постає питання, встановлення якого юридичного факту необхідно здійснити у цьому випадку: факт перебування на утриманні вітчизняним/мачухи, а отже, визначення суб'єкта-утриманця, чи факт надання такого утримання вітчизняним/мачухою, а отже, встановлення особи годувальника. Вважаємо, що необхідно визначити саме особу годувальника.

Так, вітчизняним/мачуха визнається годувальником, якщо у свій час утримував/ла померлу/го падчерку/пасинка. Таке утримання повинно тривати не менш ніж 5 років. Необхідно підкреслити, що вітчизняним/мачуха може бути визнаним/на годувальником у випадку надання матеріальної допомоги чи здійснення утримання.

Пенсійне законодавство України надає право на пенсію у разі втрати годувальника дітям незалежно від того, чи були вони на утриманні померлого/ї батька/матері, чи останні займалися тільки їхнім вихованням. Тому на законодавчому рівні слід надати право на пенсію у разі втрати годувальника вітчизняним/мачусі, які займалися вихованням пасинка/падчерки. У такому випадку, на наш погляд, годувальником повинні визнаватися також той/та вітчизняним/мачуха, який/яка у силу об'єктивних життєвих обставин тільки виховував/ла пасинка/падчерку, за умови, що у них не було реальної можливості утримувати останніх. До таких обставин можна віднести: інвалідність, ведення домашнього господарства тощо.

Може скластися враження, що формулюванням «якщо виховували або утримували» встановлюється два можливих варіанти

¹ Новиков В. Д. Суб'єкти права на пенсію по случаю потери кормильца // Социалистическая законность. — 1976. — № 5. — С. 69.

догляду за дитиною — виховний та матеріальний процеси, які мають самостійне значення. Але доглядом за дитиною є поєднання, синтез цих двох аспектів. Отже, якщо здійснюється одна із форм догляду за дитиною, то це має бути винятком із загального правила. Тому у нормі права необхідно спочатку закріпити загальне правило, а потім можливі винятки з нього.

З огляду на викладене вище доцільно зміст правової норми, яка надає вітчиму/мачусі право на пенсію у разі втрати годувальника, викласти у такій редакції: «Вітчим та мачуха мають право на отримання пенсії у разі втрати годувальника нарівні з рідними батьками, якщо вони виховували та утримували пасинка чи падчерку, або з поважних причин лише виховували, або лише утримували пасинка чи падчерку протягом 5 років поспіль».

На підставі викладеного можна зробити такі висновки:

1. Оскільки члени сім'ї мають право на пенсію у разі втрати годувальника незалежно від їхньої безпосередньої участі або у добровільній сплаті пенсійних внесків, або у здійсненні трудової діяльності як прямої можливості сплати страхових внесків до системи державного пенсійного страхування, немає об'єктивних підстав пов'язувати момент виникнення їхньої пенсійної дієздатності з трудовою дієздатністю, тобто із досягненням 16-річного віку. Отже, момент виникнення дієздатності у суб'єктів права на пенсію у разі втрати годувальника необхідно пов'язувати із настанням 18-річного віку. Цей віковий критерій може бути знижено за правилом «емансипації» неповнолітніх осіб.

2. Необхідно поновити у законодавчому переліку непрацездатних членів сім'ї померлого годувальника таких осіб, як рідні брати, сестри, внуки, бабуся, дідусь.

3. Доцільно до кола непрацездатних членів сім'ї включити батьків іншого з подружжя померлого годувальника за таких умов: проживання не менш ніж 5 років поспіль разом із померлим годувальником на момент його смерті; відсутність осіб, які відповідно до чинного законодавства зобов'язані матеріально утримувати, або відсутність у них можливості здійснювати таке утримання; відсутність необхідних джерел засобів до існування; належне виконання батьківських прав і обов'язків щодо чоловіка/дружини померлого годувальника. У випадку догляду за дитиною

померлого годувальника цією категорією суб'єктів останні повинні мати право на пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника без дотримання цих вимог.

Слід надати право на цей вид пенсійного забезпечення тим дітям померлого годувальника, які стали інвалідами після 18 років (але не пізніше 23-річного віку), які навчаються за денною формою навчання у вищих та професійно-технічних навчальних закладах та які обрали денну або будь-яку іншу форму навчання, передбачену законодавством і рекомендовану висновками спеціалістів МСЕК.

Необхідно надати право на пенсію у разі втрати годувальника дітям, народженим пізніше 10-місячного строку з дня смерті годувальника за допомогою репродуктивних технологій.

Пенсія у разі втрати годувальника падчерці/пасинку має призначатися у безумовному порядку, якщо аліментні виплати здійснювалися до укладення шлюбу між померлим годувальником та матір'ю/батьком падчерки/пасинка. У випадку отримання аліментів під час такого шлюбу до уваги повинен братися розмір останніх: якщо сума аліментних виплат була більшою за матеріальне утримання, яке надавалося з боку померлого годувальника, то рішення про призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника має бути незадовільним для пасинка/падчерки.

Сім'я не є суб'єктом пенсійного правовідношення. Таким суб'єктом є окремий член сім'ї померлого годувальника.

Обов'язок відшкодування шкоди територіальному пенсійному органу не складає змісту пенсійних правовідносин. Лише у випадку стягнення надміру сплачених пенсійних сум на підставі рішень територіальних органів Пенсійного фонду можна стверджувати, що таке відшкодування шкоди як обов'язок є елементом змісту пенсійного правовідношення.

До юридичного складу, який є підставою для виникнення пенсійного правовідношення у разі втрати годувальника, стороною якого є вітчим/мачуха, включається юридичний факт надання утримання померлому годувальнику цими особами. Утримання у цьому випадку має свою специфіку, оскільки містить як надання матеріальних благ, так і виховний процес.

Під час призначення пенсії у разі втрати годувальника у переважній більшості випадків встановлюється факт перебування на утриманні, в інших (призначення цього виду пенсій вітчиму/мачусі) — факт надання утримання та виховання померлому годувальнику.

Пропонується у межах пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника — вітчима/мачухи годувальником вважати особу, яка виховувала та утримувала пасинка чи падчерку, або з поважних причин лише виховувала, або лише утримувала пасинка/падчерку протягом 5 років поспіль.

Розділ 3

Проблеми впровадження накопичувальної пенсійної системи. Міжнародний досвід використання накопичувальної пенсійної системи

Необхідність реформування пенсійного забезпечення викликано низкою об'єктивних факторів: економічних, демографічних, соціально-політичних. Сьогодні ця проблема особливо актуальна в багатьох країнах світу, незалежно від рівня економічного розвитку, що зумовлено старінням населення, зміною його вікової структури, ускладненням економічної ситуації. Але вирішувати її потрібно ретельно зваживши всі фактори та можливості як держави, так і її громадян. При цьому необхідно враховувати національні традиції та менталітет людей, організаційні та фінансові особливості країни.

Історія реформування пенсійної системи України починає свій відлік з 1 січня 2004 р., коли набрав чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058 ІV¹, що проголосив створення в Україні нової пенсійної системи. Нова пенсійна система в Україні передбачає заміну однорівневої системи державного пенсійного страхування трирівневою, в якій солідарна система (перший рівень) доповню-

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-ІV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — №51. — Ст. 376.

ється обов'язковою накопичувальною системою (другий рівень) та недержавним добровільним пенсійним забезпеченням (третій рівень). Добровільна система була започаткована Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. №1057-IV¹. Саме в цих законах закладений правовий фундамент пенсійної реформи. Але рухалася вона дуже повільно. Причина — як у менталітеті представників влади, так і пересічних громадян, які ще продовжують сподіватися, що держава може дати своїм громадянам гідне пенсійне забезпечення, надії покладають на традиційну солідарну систему. У демографічній ситуації, що нині склалася, солідарна пенсійна система не може функціонувати ефективно. Нова пенсійна система, особливо її накопичувальна частина, спрямована на виховання економічної самостійності та відповідальності громадян за стан особистого матеріального добробуту після виходу на пенсію. Це повинно змусити людей вже сьогодні замислитися над тим, що вони отримають після завершення своєї трудової діяльності, підвищити їхню зацікавленість у контролі за належною сплатою роботодавцями страхових коштів до Пенсійного фонду.

З метою диверсифікації джерел отримання доходів у старості, послаблення в подальшому впливу демографічного фактору на фінансовий стан солідарної пенсійної системи і недопущення зменшення розмірів пенсій Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено запровадити накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі — обов'язкова накопичувальна пенсійна система, накопичувальна система). Серед основних завдань та цілей пенсійної реформи можна виокремити: підвищення рівня життя пенсіонерів; встановлення залежності розмірів пенсій від величини заробітку і трудового стажу; забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи; заохочення громадян до заощадження коштів на старість; створення ефективнішої та більш дієвої системи адміністративного управління в пенсійному забезпеченні.

Пенсійна реформа дочекалася свого часу. Так, 8 липня 2011 р. народні депутати проголосували за Закон «Про заходи щодо зако-

¹ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. №1057-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — №47–48. — Ст. 372.

нодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» № 3668-VI¹, який набрав чинності 1 жовтня 2011 р.

Окрім кардинальних змін та новацій, що стосуються в цілому пенсійного забезпечення в Україні (підвищення пенсійного віку, збільшення мінімального страхового стажу), закон передбачає запровадження другого рівня пенсійної системи.

Звернемося до першоджерел. Так, стаття 2 Закону № 1058 визначає структуру системи пенсійного забезпечення, яка складається із трьох рівнів: перший рівень — солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі — солідарна система), що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом; другий рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі — накопичувальна система пенсійного страхування), що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах — суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом; третій рівень — система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбаченому законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення. Для окремих категорій громадян законами України можуть встановлюватися умови, норми і порядок їхнього пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і недержавного пенсійного забезпе-

¹ Урядовий кур'єр. — 2011. — № 168. — 14 верес.

чення. Громадяни України можуть бути учасниками та отримувати пенсійні виплати одночасно з різних рівнів системи пенсійного забезпечення в Україні. Обов'язковість участі або обмеження щодо участі громадян у відповідних рівнях системи пенсійного забезпечення в Україні та отримання пенсійних виплат встановлюються законами з питань пенсійного забезпечення. Питання участі іноземців і осіб без громадянства в системі пенсійного забезпечення в Україні та участі громадян України в іноземних пенсійних системах регулюються відповідно цим Законом, іншими законами з питань пенсійного забезпечення та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані зі змінами демографічної ситуації (до чого більш чутливою є солідарна система) з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дасть змогу зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них. Створення другого рівня пенсійної системи означатиме запровадження в нашій країні системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування. Треба зазначити, що Закон № 3638-VI «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», із прийняттям якого вносяться зміни до базових законів, що регулюють пенсійні відносини, ліквідував прогалини щодо формування накопичувальної системи пенсійного страхування, але лише деякою мірою. Стаття 2 зазначеного закону встановлює, що учасниками накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є особи, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», яким на дату запровадження перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду виповнилося не більш як 35 років та які сплачують внески/за яких сплачуються внески до накопичувальної системи пенсійного страхування. Страхові вне-

ски до Накопичувального пенсійного фонду є складовою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, сплаченого учасниками накопичувальної системи пенсійного страхування, і підлягають спрямуванню до Накопичувального пенсійного фонду в таких розмірах: у рік запровадження перерахування — 2 % бази нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, встановлене для таких учасників, кожного наступного року — у розмірі, збільшеному на 1 %, до досягнення 7 % і подальшої сплати у зазначеному розмірі. Визначається також, що Пенсійний фонд України спрямовує страхові внески до Накопичувального пенсійного фонду на відповідні рахунки на підставі відомостей, поданих платниками єдиного внеску до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Суть такої системи полягатиме у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, які (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління пенсійними коштами здійснюватимуть компанії з управління активами (для яких ця діяльність є професійною і буде ліцензуватися), обраними на конкурсній (тендерній) основі. Безпосереднє зберігання пенсійних активів буде здійснювати банківська установа — зберігач, яка буде нести відповідальність за цільове використання цих активів. Кошти, що обліковуватимуться на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, будуть власністю цих громадян, і вони зможуть скористатися ними після досягнення пенсійного віку (або у випадках, передбачених законом, раніше цього терміну, наприклад, у випадку інвалідності). Виплати з накопичувального фонду будуть здійснюватися додатково до виплат із солідарної системи.

На жаль, конкретний рік запровадження другого рівня як не був встановлений у базовому законі про пенсійну систему України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», так і

не визначений у новому. Водночас новацією є положення ст. 1 закону, в якій зазначається: «Перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду запроваджується починаючи з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України». Водночас ліквідувати дефіцит бюджету Пенсійного фонду України, попри цей закон, найближчим часом не вдасться, тобто перспективи запровадження накопичувальної системи не визначені. Уряд припускає, що питання запровадження другого рівня будуть розглядатися з 1 січня 2013 р.

На сьогодні законодавцем зроблено спробу окремі положення базового закону, які стосуються другого рівня пенсійної системи, уточнити та доопрацювати, а також окремі положення узгодити із діючими іншими нормативними актами. Треба зазначити, що Законом № 1058 визначаються суб'єкти системи накопичувального пенсійного забезпечення: особи, від імені та на користь яких здійснюється накопичення та інвестування коштів; підприємства, установи, організації та фізичні особи, що здійснюють перерахування внесків до системи накопичувального пенсійного забезпечення; Накопичувальний фонд; недержавні пенсійні фонди; юридичні особи, які здійснюють адміністративне управління Накопичувальним фондом і недержавними пенсійними фондами та управління їхніми пенсійними активами; зберігач; страхові організації. Інші суб'єкти системи накопичувального пенсійного забезпечення можуть бути визначені законами України.

Норма Закону № 1058-IV, що діяла до прийняття змін 8 липня 2011 р., передбачала, що перспектива запровадження другого рівня пов'язувалася із економічним зростанням країни протягом двох останніх років, а саме: якщо в кожному з них валовий внутрішній продукт (ВВП) зростав би не менш ніж на 2 % порівняно з попереднім роком. При цьому за оптимістичним прогнозом фахівців це могло відбутися не раніше як за два роки. Як стартові роки експерти називали 2011 р. та 2012 р., навіть до 2014 р. Це за умови, що підтвердяться урядові прогнози щодо темпу зростання ВВП 2010 р. і 2011 р. (відповідно 3,7 % і 5,4 %)¹. Незважаючи на встановлення нового критерію запровадження другого рівня пен-

¹ *Накопичувальна* система: необхідно прийняти спеціальний закон // Пенсійний кур'єр. — 2010. — № 7.

сійного страхування, коли він почне працювати — питання відкрите. Крім того, за оцінками фахівців, має бути виконано також такі умови: цілковите впровадження системи персоніфікованого обліку та забезпечення доступу застрахованих осіб до інформації на накопичувальному пенсійному рахунку; збалансованість бюджету Пенсійного фонду України відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку; забезпечення фінансування з державного бюджету втраченої частини страхових внесків у солідарній системі. Необхідно також вдосконалити регламентування роботи Накопичувального пенсійного фонду¹. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668-VI робить спробу усунути прогалини у правовому регулюванні відносин, пов'язаних із пенсійними виплатами за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування, управлінням накопичувальним фондом, спадкуванням пенсійних коштів тощо. Так, ст. 78 деталізує поняття Накопичувального фонду і зазначає, що накопичувальний фонд створюється Пенсійним фондом як цільовий позабюджетний фонд. Адміністративне управління Накопичувальним фондом здійснює виконавча дирекція Пенсійного фонду. Управління пенсійними активами Накопичувального фонду здійснюється компаніями з управління активами. Рахунки Накопичувального фонду відкриваються виконавчою дирекцією Пенсійного фонду в зберігачі. У новій редакції викладено ст. 79 Закону № 1058 «Джерела формування накопичувальної системи пенсійного страхування та використання її коштів». Законом встановлено, що джерелами формування накопичувальної системи пенсійного страхування є:

- 1) страхові внески до накопичувальної системи пенсійного страхування (крім суми, передбаченої у ч. 4 ст. 64 цього Закону);
- 2) інвестиційний дохід, що утворюється в результаті розміщення та інвестування коштів накопичувальної системи пенсійного страхування у порядку, встановленому законом;
- 3) суми пені, сплаченої страхувальником за несвоєчасне перерахування сум страхових внесків на рахунок для другого рівня

¹ *Накопичувальна* система: необхідно прийняти спеціальний закон // Пенсійний кур'єр. — 2010. — № 7.

системи пенсійного забезпечення на користь учасників накопичувальної системи пенсійного страхування.

Кошти накопичувальної системи пенсійного страхування використовуються для:

1) інвестування з метою отримання інвестиційного доходу на користь учасників накопичувальної системи пенсійного страхування;

2) оплати договорів страхування довічних пенсій або здійснення одноразових виплат;

3) оплати послуг компаній з управління активами Накопичувального фонду або відповідного недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення;

4) оплати послуг зберігача Накопичувального фонду або відповідного недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення;

5) оплати послуг із проведення планової аудиторської перевірки Накопичувального фонду або недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення;

6) оплати послуг радника з інвестиційних питань;

7) оплати послуг виконавчої дирекції Пенсійного фонду з адміністрування Накопичувального фонду, зокрема на проведення конкурсів, у порядку та розмірах, встановлених Радою Накопичувального фонду, або оплати послуг з адміністрування недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення (крім випадків, якщо адміністрування здійснює юридична особа — одноосібний засновник).

Статтею встановлено заборону використання коштів накопичувальної системи пенсійного страхування для забезпечення виплати пенсій та надання соціальних послуг із солідарної системи, на виплату пенсій на визначений строк у системі недержавного пенсійного забезпечення та на інші цілі, не передбачені цим Законом. Інвестиційний дохід від операцій із пенсійними активами накопичувальної системи пенсійного страхування не включається до складу доходу компаній з управління активами або будь-якого іншого суб'єкта системи накопичувального пенсійного забезпечення.

Кошти накопичувальної системи пенсійного страхування є власністю учасників накопичувальної системи пенсійного стра-

хування в сумі, що обліковується на їхніх накопичувальних пенсійних рахунках в Накопичувальному фонді або на індивідуальних пенсійних рахунках у відповідних недержавних пенсійних фондах — суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення.

Право власності учасника накопичувальної системи пенсійного страхування на належну частку пенсійних коштів накопичувальної системи пенсійного страхування, що обліковуються на його накопичувальному пенсійному рахунку в Накопичувальному фонді або на індивідуальному пенсійному рахунку в недержавному пенсійному фонді — суб'єкті другого рівня системи пенсійного забезпечення, реалізується згідно із цим Законом, а у разі смерті такого учасника право власності спадкоємців на його пенсійні кошти реалізується відповідно до цього Закону та Цивільного кодексу України. Облік надходжень і витрат Накопичувального фонду здійснює виконавча дирекція Пенсійного фонду.

Під час прийняття Закону «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» предметом живої дискусії на законодавчому рівні було питання, з якого віку доцільно брати участь у другому рівні пенсійної системи. Пропонувалося розпочати з тих осіб, які вперше стають до роботи (або які не досягли 25 років), або з тих, яким виповнилося 39 років. Це дуже важливе питання, під час вирішення якого проводилися актуальні розрахунки і враховувалося, що учасник цієї системи повинен мати достатньо часу для накопичення суми коштів на накопичувальному пенсійному рахунку, яка б разом із пенсією із солідарної системи забезпечила гідний розмір пенсійної виплати. Необхідно також враховувати можливості забезпечення фінансової стабільності Пенсійного фонду України і, останнє, щоб фінансовий ринок мав змогу освоїти суму пенсійних надходжень.

Законодавець дійшов висновку, що учасником накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є особи, яким виповнилося не більш як 35 років. Зазначені в ч. 1 ст. 12 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» особи, які на день перерахування страхових внесків до Накопичувального фонду не досягли 35-річного віку, можуть

за власним бажанням сплачувати такі внески за договором про добровільну участь у накопичувальній системі пенсійного страхування. Страхові внески до Накопичувального фонду для осіб, які беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, нараховуються на суму, передбачену договором про добровільну участь.

Розмір страхового внеску також був предметом обговорення, оскільки встановлення розміру внеску для накопичувальної системи пов'язане із функціонуванням солідарної системи й означає втрату відповідної суми коштів у солідарній системі, яку потрібно компенсувати за рахунок бюджетних коштів. Запровадження відразу високого внеску може «примусити» роботодавця зменшити фонд заробітної плати, продовжити робити її частину тіньовою з метою економії на страхових внесках. Закон України від 8 липня 2011 р. № 3668-VI встановив, що максимальний розмір страхових внесків, що спрямовуються до накопичувальної системи пенсійного страхування, не може перевищувати 7 % суми заробітної плати (доходу), визначеної ч. 1 ст. 7 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2426-VI¹.

Введення другого рівня пенсійного страхування передусім повинно бути спрямоване на збільшення загального розміру пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу (сукупний середній розмір пенсійних виплат із солідарної та обов'язкової накопичувальної системи очікується на рівні 55–60 % середньої заробітної плати в Україні, а зараз такі виплати складають близько 35 %². Становлення накопичувальної системи дасть змогу:

— посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу особи, а отже, посилити зацікавленість громадян та їхніх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;

— зменшити «податковий тиск» на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду, що здійснюватиметься із заробітку працівника;

— усадковувати кошти, обліковані на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, родичам застрахованої особи;

¹ Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 2–3. — Ст. 11.

² Пенсійна реформа в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.pension.kiev.ua.

— створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;

— розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань в економічному розвитку держави;

— підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами.

Другий рівень буде впроваджуватися лише після формування необхідних економічних передумов та створення налагодженої й ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також необхідної інфраструктури. Важливо також забезпечити громадянам право (у разі бажання) перевести їхні обов'язкові пенсійні заощадження з Накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Це дасть змогу застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їхніх пенсійних заощаджень, а отже, більшою мірою впливати на розмір своєї майбутньої пенсії. Як і солідарна, накопичувальна система є обов'язковою, тобто внески до неї роблять не на добровільних, а на обов'язкових засадах. Проте є принципова відмінність: солідарна система не передбачає грошових накопичень на індивідуальному рахунку. Накопичувальна система передбачає персоніфікацію пенсійних внесків, тобто індивідуальне накопичення коштів у процесі трудової діяльності на індивідуальному рахунку, які й будуть основним джерелом пенсії у старості.

Важко не погодитися, що солідарна система породжує до себе абстрактно-відсторонене ставлення з боку працівника як до своєрідного податку. Пенсія за накопичувальною системою за своєю економічною сутністю є відкладеним доходом. Фактично, це індивідуальний пенсійний фонд, і людина повинна бачити прямий зв'язок між своєю зарплатою сьогодні та розміром пенсії в старості. Маємо кардинально іншу ідеологію. У солідарній системі людина змушена сподіватися на майбутнє покоління своїх співвітчизників, кількість яких до того ж постійно скорочується. А в накопичувальній системі людина може сподіватися тільки на

саму себе: розмір накопичень визначається її легальною зарплатою, сумарним виробничим стажем та якістю управління пенсійними активами. Накопичувальна система зрозуміла й прозора. У ній немає хитромудрих формул, поняття нормативного та понаднормативного виробничого стажу й багатьох інших мало-зрозумілих атрибутів солідарної системи. До речі, і з технічної точки зору її реалізація не є надто вже складним завданням¹.

Просування пенсійної реформи відбувається дуже повільно і, на жаль, використовується здебільшого як політичний інструмент. Накопичується багато проблемних питань, які намагаються вирішувати різними методами: шляхом підвищення пенсійного віку, збільшення величини оцінки одного року страхового стажу тощо. Okремо слід згадати проблему перехідного періоду. Пенсійна система досить зрозуміло (добре чи погано — інше питання) функціонує нині. Досить зрозуміло вона функціонуватиме після завершення перехідного періоду, коли підуть на пенсію ті, хто почне робити внески до накопичувальної системи, щойно отримає трудову книжку. Залишаються дві категорії працівників. Перша — ті, чий вік нині коливається між 40 роками та пенсійним. Це завтрашні пенсіонери. Відповідно до ідеології впровадження накопичувальної системи вони не встигають зробити достатніх накопичень, тож залучати їх до накопичувальної системи просто немає сенсу. Отже, джерелом їхніх пенсій, як і раніше, залишатиметься солідарна система. Друга категорія — нині працюючі люди молодші 40 років. Це післязавтрашні пенсіонери. Вони встигнуть зробити певні пенсійні накопичення, але їхній розмір буде тим більше недостатнім, чим ближче сьогодні вік до 40 років. Отже, джерелом пенсій цих людей разом із власними накопиченнями мають бути кошти солідарної системи.

Сьогодні, умовно кажучи, із солідарної системи кожному працівникові повинна виплачуватися вся пенсія повністю. Після завершення перехідного періоду із солідарної системи кожному пенсіонеру має виплачуватися якась мінімальна пенсія. Її джерелом повинні бути внески до солідарної системи в мінімально необ-

¹ Коваль О. Підвищувати треба не пенсійний вік, а офіційну зарплату. Пенсійна реформа очима нестороннього // Дзеркало тижня. — № 33. — 2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dt.ua/2000/2650/>.

хідному обсязі. Звідси випливає проблема балансування доходів, оптимізації співвідношення відрахувань до солідарної і накопичувальної систем. Зрозуміло, що внаслідок демографічних процесів зазначене співвідношення має змінюватися на користь останньої. Оскільки працівник робить внески в систему впродовж усієї своєї трудової діяльності, не маючи можливості вилучити їх до настання пенсійного віку, постає необхідність найсуворішого контролю над забезпеченням належного управління. І цими внесками необхідно буде управляти. Звідси постає необхідність запровадження найжорсткішого контролю з боку держави. Збереження пенсійних активів у накопичувальній системі і неможливість зловживань із боку посадових осіб мають бути реально гарантовані державою. Водночас навіть за умови абсолютної, стовідсоткової чесності посадових осіб будь-які інвестиції можуть наразитися на ризики. Пенсійні кошти — це багатий інвестиційний ресурс. Тому процеси управління пенсійними накопиченнями мають бути побудовані в такий спосіб, аби зводити ризики до мінімуму й забезпечити вкладення коштів у диверсифіковані фінансові інструменти. Okремими вченими і практиками пропонується випустити пенсійні облігації на старті функціонування пенсійної накопичувальної системи з метою відтоку зайвих на ринку ресурсів та недопущення зростання цін. Завдання держави — зробити неможливим спекулювання пенсійними облігаціями як цінними паперами.

Інститут накопичувальної пенсії для нас є новим. У зв'язку з цим є цікавим досвід зарубіжних країн. Пенсійні системи удосконалюються практично в усьому світі. Так, більшість країн із розвиненою ринковою економікою у 80–90-х рр. йшла шляхом впровадження розподільчих схем пенсійних виплат із поступовим введенням накопичувальних елементів. З початку перетворень практично в усіх державах, включаючи США, Італію, Німеччину, Японію, робилася спроба збільшення доходів пенсійної системи за рахунок збільшення внесків, що не могло не викликати протидії як із боку працівників, так і з боку роботодавців.

Під час проведення реформ у європейських державах виникла система умовно накопичувальних рахунків. Це дозволило послабити вплив демографічної ситуації на пенсійну систему — збільшення тривалості життя та дострокового виходу на пенсію. Останнє є дуже

важливим для розвинутих країн, оскільки підвищення рівня добробуту та оподаткування стимулює вихід на пенсію до законодавчо встановленого строку. Пов'язуючи розмір пенсії із розміром накопичених внесків у пенсійне забезпечення, система умовно накопичувальних рахунків значно послабляє дію солідарного, перерозподільчого принципу. В пенсійній схемі створюється спеціальний рівень, який спрямовується на запобігання бідності серед осіб похилого віку. На принципах накопичувальної системи реформували свою систему Швеція та Велика Британія. Наприклад, у Швеції пенсійні внески працівників та роботодавців поділяються на дві частини. Так, 16,5 % використовується для фінансування пенсій, що виплачуються у цьому ж році на розподільчих засадах. При цьому запроваджується персоналізований облік внесків (система умовно накопичувальних рахунків), тобто для кожної особи відкривається індивідуальний рахунок, на якому накопичуються її кошти. При цьому ці кошти не капіталізуються, а тільки індексуються і не переходять у власність окремих осіб, використовуються для виплати пенсій та слугують підставою для розрахунків розміру допомоги залежно від розміру пенсії працівника та обсягу страхових внесків. Натомість 2 %, що залишилися, скеровуються на спеціальний індивідуальний накопичувальний рахунок, за вибором застрахованої особи надходять у приватний або державний фонд. Коли громадянин Швеції виходить на пенсію, він отримує свої капіталізовані пенсійні внески. При цьому перехід на таку систему є обов'язковим для осіб, що народилися після 1954 р. Для тих, хто народився у 1935–1953 рр., виплата пенсії здійснюється двома частинами, для осіб, що народилися до 1934 р., пенсії виплачуються за старою схемою.

Пенсійна реформа в європейських країнах набирає обертів. Так, в офіційних документах ЄС встановлені конкретні напрямки переходу до нових пенсійних схем до 2020 р. Прогнозується, що за цей період в пенсійних виплатах частка солідарної системи знизиться з 84 % до 64 %, при цьому збільшиться накопичувальний компонент з 25 % до 29 %, а незначна на сьогодні частка добровільного приватного страхування збільшиться в три рази — з 1,5 % до 4,5 %¹.

¹ *Законодательство зарубежных стран: обзорная информация.* — Вып. 190. Законодательство о пенсиях по старости европейских стран / Цивилев Р. М., Брагинский, Ковачев Д. А. и др. — М.: 2002. — С.25.

Як і розвинуті держави, країни колишнього соціалістичного табору також реформують пенсійні системи, але роблять це в нестабільних фінансових умовах за наявності певної частки тіньового сектору економіки. Зміни, що відбулися у таких країнах, торкнулися збільшення пенсійного віку, скорочення пільгових пенсій, збільшення необхідного трудового стажу для отримання пенсії тощо. Однією з перших на шлях реформування стала Чехія. За збереження обов'язкової державної пенсійної системи, заснованої на розподільчих принципах, запроваджено приватне пенсійне страхування. Так, Чехія стимулює участь населення в пенсійному страхуванні не тільки шляхом зниження оподаткування пенсійних внесків, а й шляхом введення державних субсидій, переводячи певну суму коштів на накопичувальний рахунок громадянина. За останні роки чисельність учасників приватних пенсійних фондів збільшується, в них бере участь біля 40 % активного населення держави. Досвід Угорщини свідчить, що ця країна найбільш повно реалізувала трирівневу змішану накопичувально-розподільчу систему, з якої пенсійна система зберігає обов'язковий характер, принципи солідарної системи. В загальній структурі пенсійних виплат частка першого рівня становить 75 %. Внески до другого обов'язкового приватного накопичувального фонду здійснюють тільки працівники (6 %)¹. Однією з перших держав на території колишнього СРСР пенсійну систему почала перебудувати Латвія. Сьогодні шляхом реформування на принципах накопичувальної системи та персоналізованого обліку йдуть Молдова та Киргизстан. У Казахстані з 1998 р. також відбувається реформа пенсійної системи за чилійським зразком: поступово відбувається відмова від солідарної системи і повний перехід на приватну накопичувальну систему. Протягом 30 років передбачається збереження солідарного рівня, але внески до нього знижуються з 25,5 % до 15 % фонду заробітної плати. Обов'язковий другий рівень фінансується працівниками у розмірі, що дорівнює 10 % заробітної плати. Третій — добровільний рівень формується за рахунок відрахувань або роботодавцем, або обома сторонами, або за рахунок приватних добровільних внесків. Росія також йде

¹ Там само. — С. 10.

шляхом реформ своєї пенсійної системи. Трудова пенсія за віком з 1 січня 2010 р. складається із двох частин: страхової та накопичувальної. Страхова частина трудової пенсії за віком складається із базової фіксованої виплати залежно від категорії пенсіонера плюс виплати залежно від суми коштів на умовно-накопичувальному рахунку учасника. Виплата накопичувальної частини трудової пенсії залежить від розміру коштів на індивідуальному рахунку (внески плюс інвестиційний дохід). Власниками індивідуальних рахунків можуть бути лише особи, які народилися 1 січня 1967 р. або пізніше. Наразі ставка внесків до пенсійної системи становить 20 % від заробітної плати, але з 1 січня 2011 р. вона буде збільшуватися до 26 %. Максимальна заробітна плата, з якої сплачуються внески, складає 415 тисяч російських рублів. Тариф страхових внесків для осіб 1967 року народження і молодших розподіляється таким чином: 8 % — на страхову частину трудової пенсії, 6 % — на накопичувальну частину трудової пенсії. За учасників, молодших за 40 років, страхові внески сплачуються до Пенсійного фонду Російської Федерації, якщо тільки вони не обрали один із 113 НПФів або 55 компаній з управління активами, які отримали ліцензію на прийом внесків на накопичувальну частину трудової пенсії — обов'язкового другого рівня. Обов'язкові страхові внески на накопичувальну частину трудової пенсії сплачують роботодавці у розмірі 6 % фонду оплати праці. Особи можуть добровільно сплачувати додаткові внески на накопичувальну частину трудової пенсії за рахунок особистих коштів. Роботодавці також мають право добровільно прийняти рішення щодо сплати на користь осіб додаткових страхових внесків на накопичувальну частину трудової пенсії. Додаткова сплата страхових внесків із боку держави передбачається у тому разі, якщо особа сплатила у минулому році додаткові страхові внески на накопичувальну частину трудової пенсії у сумі, що не менша 2000 російських рублів¹.

З 1 січня 2011 р. введено нову пенсійну систему у Вірменії. Така система передбачатиме базову пенсію, яка буде виплачуватися за рахунок державного бюджету, на рівні 100 % мінімального спо-

¹ Міжнародний пенсійний вісник. — 2010. — Вип. № 16.

живчого кошика (МСК). Ті громадяни, які не мають 10-річного періоду сплати соціального внеску, з 2011 р. по 2020 р. отримуватимуть соціальну пенсію (Рівень 0), встановлену на рівні 100 % базової пенсії, а з 2021 р. — на рівні 80 % базової пенсії. З 2011 р. прибутковий податок та соціальний внесок будуть уніфіковані з розрахунку 26 % зарплати працівника; роботодавці не будуть сплачувати податок на робочу силу/соціальний податок. Для тих, хто народився до 1970 р., буде застосовуватися солідарна система з автоматичною індексацією пенсій першого та другого рівнів залежно від рівня інфляції. Ті, хто народився після 31 грудня 1969 р., мають стати учасниками обов'язкового накопичувального фонду (другий рівень). Загальна сума внеску до накопичувального фонду складатиме 10 %, з яких 5 % сплачуватимуть працівники, а 5 % буде сплачуватися за рахунок державного бюджету, але не вище максимального розміру. Приватна компанія NASDAQ-OMX, яка є найбільшою у світі біржею і технології якої підтримують операції 70 бірж у 50 країнах світу, перераховуватиме внески, отримані від Державної податкової служби, до обраних учасниками приватних компаній з управління активами. Компанія NASDAQ-OMX є також оператором Центрального депозитарію Вірменії, де зберігатимуться кошти обов'язкового накопичувального фонду. Отже, NASDAQ-OMX вестиме облік активів на індивідуальних пенсійних рахунках, а також здійснюватиме облік індивідуальних даних¹.

Україна відстає від країн пострадянського простору з проведення пенсійних реформ і створення адекватної ринковим умовам системи соціального захисту громадян, які втратили працездатність. З початку національної пенсійної реформи в 2004 р. більшість проблем залишаються невирішеними, низький розмір пенсій переважної більшості пенсіонерів і нерівні умови пенсійного забезпечення; пенсійні видатки зростають випереджальними темпами порівняно з можливостями економіки щодо їхнього забезпечення: питома вага пенсійних видатків у ВВП в Україні є однією з найвищих у світі й має тенденцію до збільшення (у 2004–2007 рр. — 12–14 %, у 2008 р. — 15,8 % ВВП).

¹ Міжнародний пенсійний вісник. — 2010. — Вип. № 16.

Таким чином, здійснюючи пенсійну реформу, змінюючи вже існуючі правові інститути і використовуючи досвід інших держав, законодавці України продовжують визначати напрямки та основні засади обов'язкової накопичувальної пенсійної системи.

Реалізації пенсійної системи передувала значна нормотворча робота. Треба нагадати, наприклад, розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2009 р. № 12241, яким затверджено Концепцію подальшого проведення пенсійної реформи, постанову Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських слухань на тему “Стан проведення пенсійної реформи та шляхи її вдосконалення”» від 5 квітня 2011 р. № 3188-VI2. Зокрема, у зазначеному документі наголошувалося на необхідності широкої роз'яснювальної роботи під час здійснення пенсійної реформи. Останні результати опитування показали, що 65 % українців нічого не знають про пенсійну реформу, а про особливості накопичувальної системи знають лише 4 % опитаних. При цьому найменше знає про пенсійну реформу молодь віком від 18 до 36 років, а випускники шкіл нічого про неї не знають взагалі. Тобто не знають про пенсійну реформу ті, для кого вона, власне, призначена. Особлива увага нині має приділятися можливості впровадження загальнообов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи. Запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування може забезпечити безпосередній зв'язок між сплатою внесків та розміром пенсій, скоротити майбутні видатки солідарної пенсійної системи і підтримати коефіцієнт заміщення заробітної плати на прийнятному рівні³.

Велике наукове і практичне значення також мала проведена 28–29 квітня 2010 р. міжнародна конференція «Пенсійна реформа в Україні: що робити з обов'язковою накопичувальною системою», яка була підготовлена Міністерством праці та соціальної політики за активної участі Агенства США з міжнародного розвитку — Проект USAID «Розвиток ринків капіталу»⁴.

¹ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи» від 14 жовтня 2009 р. № 1224-р // Урядовий кур'єр. — 2009. — № 199. — 28 жовт.

² Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 29. — Ст. 273.

³ Там само.

⁴ Матеріали конференції // Міжнародний пенсійний вісник. — 2010. — Вип. № 16.

Висновки та основні рекомендації мали практичне значення для введення й розвитку складових накопичувальної пенсійної системи, а саме:

— уточнення умов запровадження другого рівня (зокрема, розмір внеску, оцінювання величини одного року стажу в солідарній системі для учасників дворівневої системи тощо);

— передання Пенсійному фонду України функцій збирання й адміністрування коштів другого рівня пенсійної системи, ведення системи єдиних пенсійних рахунків;

— забезпечення можливості залучення приватних компаній для управління активами й спрямування внесків другого рівня до недержавних пенсійних фондів за бажанням і вибором застрахованих осіб;

— забезпечення виплат дострокових (підвищених) пенсій для особливих категорій професій, пов'язаних із ризиком для життя, за рахунок запровадження корпоративних (професійних) пенсійних схем;

— диверсифікованість схем приватного недержавного пенсійного страхування.

Треба зазначити, що однією з передумов запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи є досвід запровадження і функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення.

Учасниками системи недержавного пенсійного забезпечення від початку її запровадження стали 491,1 тис. осіб, сумарна вартість активів недержавних пенсійних фондів на 1 липня 2009 р. становила 732,2 млн гривень.

Зменшення обсягів виробництва основних видів промислової продукції та послуг в період фінансово-економічної кризи значно погіршило умови інвестиційної діяльності, зокрема недержавних пенсійних фондів, що негативно вплинуло на рівень дохідності пенсійних активів. На сьогодні більшість недержавних пенсійних фондів не забезпечує дохідності пенсійних активів вище рівня інфляції. Розмір інвестиційного доходу в більшості фондів є недостатнім, а на фінансовому ринку відсутні надійні фінансових інструменти, які дали б змогу забезпечити належну диверсифікацію пенсійних активів недержавних пенсійних фондів.

Як уже наголошувалося, накопичувальна система залежить від різних фінансових ризиків. У випадку девальвації національної валюти або фінансової кризи в цілому пенсійні накопичення можуть знецінитися або ж узагалі пропасти, чого не може відбутися з солідарною системою. Однак ризики накопичувальної системи можна суттєво зменшити шляхом створення надійних інституціональних механізмів правового захисту пенсійних приватних фондів, підвищити ефективність використання пенсійних коштів. Аналіз запропонованих змін до законодавчих актів, пов'язаних із реалізацією пенсійної реформи, дає підстави для висновку, що закладені у ньому механізми запровадження, зокрема, накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування надмірно індивідуалізовані та поставлені у залежність від волі і дій багатьох суб'єктів: застрахованих осіб, роботодавців, працівників територіальних відділень Пенсійного фонду України, персоналу адміністраторів НФ тощо. При цьому практично відсутні інтеграційні процеси, які б синтезували, уніфікували, а відтак, і спрощували зв'язки окремих ланок у ланцюгу: працівник — роботодавець — Пенсійний фонд України — адміністратор НФ — НПФ. Залучення до процесу запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування великої кількості осіб, які причетні до прийняття розпорядчих, управлінських та виконавчих рішень, а також необхідність здійснення численних індивідуальних операцій потребуватимуть багатократного збільшення непродуктивних трудовитрат на усіх етапах впровадження системи, знижуватимуть надійність її запуску та функціонування, неминуче призведуть до численних ненавмисних помилок **та затягування, а в кінцевому підсумку — її реалізації**. До того ж масштабні обсяги нормотворчих та організаційно-технічних заходів, необхідних для підготовки системи до запуску, високі ризики їхнього успішного втілення просто відлякують чиновників від практичного здійснення пенсійної реформи.

Усього цього можна і треба уникнути завдяки спрощенню та уніфікації процедур входження людей і коштів до цієї системи. Оскільки йдеться про поширення накопичувальної системи пенсійного страхування на велику кількість (мільйони) застрахованих осіб, необхідно, щоб механізм її запровадження та

модель функціонування були простими, зрозумілими, економічними та мінімізували формальну (документальну) та суб'єктивну складові в її запуску та функціонуванні. Запровадження другого рівня передбачає поетапне охоплення накопичувальним пенсійним страхуванням великої кількості застрахованих осіб, загалом — понад 10 млн. осіб. Зрозуміло, що одночасне залучення до нового виду пенсійного страхування широкого кола учасників буде вимагати забезпечення простоти та доступності нормативної бази для розуміння та сприйняття усіма учасниками цього процесу; функціонування адміністративної системи для швидкого взяття на облік усього загалу застрахованих осіб; готовності інституційної інфраструктури до обробки та систематизації значних масивів індивідуалізованої інформації; підтримання в актуальному стані персоніфікованої бази даних; забезпечення контролю за своєчасністю та повнотою надходження страхових внесків тощо. Перенесення центру ваги в запровадженні накопичувальної системи пенсійного страхування на рівень окремого НФ (його адміністратора) та перехід до індивідуальної роботи з кожною застрахованою особою на етапі залучення до другого рівня значно збільшуватиме обсяги облікових та реєстраційних операцій, що не має нічого спільного ні з підвищенням рівня захисту прав застрахованих осіб, ні із забезпеченням демократичності у виборі НПФ.

Як слушно зазначає автор статті «Механізм запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (концептуальні засади)», для оформлення одного індивідуального пенсійного контракту адміністратором НПФ необхідно витратити на обслуговування однієї підготовленої особи (яка не вимагатиме консультацій або агітації щодо того, що саме цей пенсійний фонд їй підходить якнайбільше) щонайменше 15–20 хв робочого часу працівників адміністратора (відповідно менеджера та операціоніста), що дозволяє взяти на облік в середньому 20 осіб у розрахунок на «одне віконце» в день. За найскромнішими підрахунками у першому році учасниками другого рівня можуть стати близько 400 тис. осіб. Якщо кількість фондів, які отримують право на роботу з коштами накопичувальної системи пенсійного страхування буде обмежена 10 юридичними осо-



бами, то навантаження на одного адміністратора з укладення індивідуальних пенсійних контрактів у середньому становитиме 40 тис. договорів, або 20 тис. людино-годин (!). Для виконання такого обсягу роботи одним менеджером та одним оператором знадобиться 4 роки. Якщо працюватиме 20 осіб — на це потрібно буде 5 місяців. Отже, щоб упоратися з таким обсягом роботи протягом одного місяця треба збільшити фронт-офіс адміністратора до 100 фахівців. Але навіщо, якщо усю цю роботу можна виконати протягом 15 хв шляхом укладення одного-єдиного «колективного» пенсійного контракту між адміністратором НПФ та Пенсійним фондом України від імені усього загалу застрахованих осіб, «закріплених» за конкретним фондом?! Так, у Польщі до цієї роботи було залучено понад 400 тисяч (!) «топтунів», які двір за двором обходили оселі потенційних учасників НПФ, агітуючи за «свій» фонд, що становило 40 агентів на 1000 потенційних учасників пенсійних фондів, або 1 % населення (загальна чисельність населення Польщі — 38 млн осіб). Як правило, агент отримував у середньому 25 доларів за кожен підписаний контракт. Крім того, на рекламну кампанію було загалом витрачено 100 млн доларів¹. Водночас це найбільш високооплачувана та підготовлена частина працюючих, яка усвідомлює важливість участі в накопичувальному страхуванні. Починаючи з 1 січня кожного наступного року, до кола учасників накопичувальної системи пенсійного страхування приєднуються особи, які на початок року досягають відповідного віку. При цьому охоплення осіб, які долучаються до накопичувальної системи пенсійного страхування, щороку розширюється на одну додаткову вікову категорію, на один, два, три тощо роки. Коло застрахованих осіб визначає Пенсійний фонд України самостійно на підставі власної персоніфікованої бази даних застрахованих осіб (кожний роботодавець щодо відповідної групи своїх працівників). Платником страхових внесків є роботодавець (сама застрахована особа, а на перших етапах — змішаний варіант). Джерелом сплати страхових внесків виступають кошти підприємства на сплату збору на загальнообов'язкове державне пенсійне

¹ Федоренко А. Механізм запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (концептуальні засади) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ufin.com.ua>.

страхування (заробітна плата працівника, на перших етапах — змішані джерела: кошти роботодавця та працівника). Кошти переказуються до Пенсійного фонду України у складі консолідованого страхового внеску і зараховуються на спеціальний субрахунок єдиного казначейського рахунку Пенсійного фонду України (окремий платіж на спеціальний казначейський рахунок, відкритий Пенсійним фондом України).

На підставі індивідуальних відомостей про застрахованих осіб — учасників накопичувальної системи пенсійного страхування Пенсійний фонд України щомісяця разом із перерахуванням страхових внесків на рахунки НПФ — суб'єктів другого рівня пенсійної системи надає адміністраторам цих фондів дані про розмір страхових внесків, отриманих на кожну застраховану особу (відомості персоніфікації).

Інвестування страхових внесків, облік пенсійних активів, розподіл інвестиційного прибутку (збитку) здійснюються в загальному порядку, визначеному для НПФ (окремо від коштів та активів, сформованих за рахунок добровільних пенсійних внесків).

Облік пенсійних коштів здійснюється на окремому субрахунку індивідуального пенсійного рахунку учасника НПФ в єдиних одиницях пенсійних внесків (на окремому субрахунку індивідуального пенсійного рахунку учасника НПФ в одиницях пенсійних внесків, окремо обчислених для учасників накопичувальної системи пенсійного страхування).

Сьогодні ще важко прогнозувати, з якими проблемами та питаннями зіткнеться практика запровадження накопичувальної системи, але досвід країн, які вже її запровадили, та досвід фахівців враховувати необхідно. Водночас сьогодні вже зрозуміло, що з метою спрощення накопичувальний механізм запуску другого рівня повинен бути максимально уніфікованим, простим, зрозумілим та мінімально залежати від волі і бажання окремих суб'єктів системи пенсійного страхування, альтернативності дій посадових осіб, від яких залежить прийняття управлінських рішень, ступеня інформованості учасників, кваліфікації та підготовленості фахівців кадрових, бухгалтерських та фінансових служб підприємств, установ і організацій — роботодавців, працівників Пенсійного фонду України, адміністраторів НПФ тощо.

Незважаючи на певні труднощі, запровадження загально-обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування дасть змогу поліпшити пенсійне забезпечення майбутніх поколінь пенсіонерів, які не зможуть отримувати адекватні розміри пенсій виключно за рахунок солідарної пенсійної системи. Крім того, акумулювання коштів у недержавних пенсійних фондах та їхнє інвестування створить потужне внутрішнє джерело довгострокових інвестицій в економіку країни та сприятиме стабілізації і розвитку фондового ринку.

Таким чином, запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування — важливий крок на шляху проведення соціальних реформ в Україні, із якою пов'язують настання важливих соціально-економічних наслідків, серед яких можна зазначити: підвищення рівня соціального захисту населення завдяки безпосередній участі громадян у накопичувальних пенсійних програмах; появу довгострокових пенсійних ресурсів, акумульованих накопичувальною пенсійною системою, які будуть використані для вирішення завдань економічного та соціального розвитку країни; виникнення зацікавленості вітчизняних інвесторів у розширенні внутрішніх запозичень через випуск боргових цінних паперів (облігацій), будуть створені додаткові стимули для розвитку недержавного пенсійного забезпечення за рахунок участі в НПФ громадян, які втратили право на участь у накопичувальній системі пенсійного страхування за віком. Нові підходи реформованої пенсійної системи України додатково дозволять скеровувати фінансові потоки не між окремими людьми, а між періодами життя однієї людини.

Розділ 4

Недержавне пенсійне забезпечення

4.1. Поняття недержавного пенсійного забезпечення та його види

Перехід України до ринкової економіки викликав принципові зміни у характері соціально-забезпечувальних відносин і формах їхнього правового опосередкування. Як слушно зазначає С. М. Прилипко, у сучасному праворозумінні право соціального забезпечення виступає як «галузь сплетіння життєво важливих інтересів працюючих, відносин власності та розподілу правових заходів та засобів їх регулювання, соціальної політики держави, а також соціально-економічних прав людини»¹. Роль держави у забезпеченні прав і свобод людини і громадянина полягає у тому, що соціальна держава має тісно взаємодіяти з індивідом на підставі програмної мети — забезпечення гідних умов життя і має гарантувати кожній людині прийнятні стандарти життя². Реалізація соціальної функції держави відбувається через систему соціального забезпечення, складові якої закріплені у ст. 46 Конституції України³. До недавнього часу в Україні соціальне забезпечення, зокрема пенсійне, здійснювалося тільки державою і суто за раху-

¹ Прилипко С. Солідарні засади у соціальному забезпеченні // Право України. — 2003. — № 1. — С. 83.

² Лазарев В. В. Общая теория права и государства : учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрист, 1996. — С. 407.

³ Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

нок бюджетних коштів. На сьогодні існує декілька організаційно-правових форм здійснення права на соціальне забезпечення, що доповнюють одна одну і дозволяють «розвантажити» загальнодержавну систему соціального забезпечення.

Стаття 46 Конституції України закріплює різноманітні джерела фінансування виплат із соціального забезпечення. При цьому головною гарантією реалізації права на соціальне забезпечення виступає обов'язковість державного соціального забезпечення, що розповсюджується на всіх осіб, які мають право на соціальне забезпечення. Водночас зацікавлена особа має можливість реалізувати своє право на соціальне забезпечення шляхом звернення до «альтернативних», недержавних джерел фінансування, наприклад, страхових організацій, недержавних пенсійних фондів тощо. Таким чином, право на соціальне забезпечення у сучасному розумінні — це «певні можливості людини отримати від держави, а також інших закладів, за уповноваженням і дозволом держави, на умовах і у порядку, передбаченому законодавством, а також договором, матеріальне забезпечення у разі настання соціальних ризиків, за яких особа втрачає здоров'я та (або) кошти до існування і не може завдяки своїм власним зусиллям (своєю працею) забезпечити себе та своїх утриманців»¹.

Організаційно-правові форми соціального забезпечення, визначені Концепцією соціального забезпечення населення України, це: загальнообов'язкове державне соціальне страхування і державна соціальна допомога². Ці форми є «традиційними» в системі соціального забезпечення, але у результаті прийняття Основних напрямів соціальної політики на 1997–2004 рр. та Основних напрямів пенсійної реформи виникла нова організаційно-правова форма соціального забезпечення — недержавне соціальне забезпечення.

Згідно зі ст. 2 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» система недержавного пенсійного забезпечення — це складова системи накопичувального пенсійного забезпечення, що базується

¹ Болотіна Н. Право соціального забезпечення України: системно-структурний аналіз // Право України. — 2001. — № 5. — С. 24.

² Концепція соціального забезпечення населення України // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 6. — Ст. 141.

на принципах добровільності участі фізичних і юридичних осіб у формуванні пенсійних накопичень, з метою одержання учасниками додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат¹. Участь у подібній системі є виключно добровільною і фінансується за рахунок внесків громадян, або роботодавців, або тих і інших одночасно. На жаль, слід зазначити, що в умовах фінансово-економічної кризи і перехідного періоду економічного розвитку України населення нашої держави не готове до повного сприйняття системи недержавного пенсійного забезпечення і довіри до неї: тільки 21 % респондентів самостійно накопичують майбутню пенсію, з них тільки кожен шостий користується з цією метою послугами фінансових установ².

Сучасна система недержавного пенсійного забезпечення складає третій рівень пенсійної системи України та базується на приватних заощадженнях, що можуть бути використані на потреби пенсійного забезпечення громадян через спеціалізовані інститути і механізми (недержавні пенсійні фонди, пенсійне страхування, пенсійні банківські рахунки тощо) і додатково стимулюється державою за допомогою податкових пільг. На думку законодавця, функціонування трирівневої системи пенсійного забезпечення дасть змогу ефективно поєднувати розподільний і накопичувальний принцип формування і виплати пенсійних коштів, внаслідок чого трудова пенсія складатиметься з трьох елементів:

— базової пенсії, сформованої на солідарному рівні, виплата мінімального розміру якої здійснюється і гарантується державою;

— страхової пенсії, сформованої за рахунок страхового внеску до Накопичувального пенсійного фонду або до недержавного пенсійного фонду;

— накопичувальної пенсії, розмір якої визначається розміром пенсійних накопичень у системі недержавного пенсійного забезпечення і залежить від розміру відрахувань і інвестиційного доходу або банківського відсотка.

¹ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

² Андрусенко Н. Недержавне пенсійне забезпечення: чому воно мало приваблює населення // Праця і зарплата. — 2007. — № 19. — С. 6.

Отже, у межах системи недержавного пенсійного забезпечення передбачається виплата додаткової пенсії, що формуватиметься за рахунок додаткових, добровільних внесків громадян або внесків роботодавців на індивідуальні рахунки платників. Розмір майбутньої пенсії залежить від розміру страхових внесків, тривалості участі у пенсійній програмі, інвестиційного доходу й очікуваної тривалості життя після виходу особи на пенсію.

Правовідносини з недержавного пенсійного забезпечення можна класифікувати за суб'єктами та правовими підставами виникнення правовідносин:

1) правовідносини між недержавними пенсійними фондами (НПФ) та вкладниками таких фондів, що виникають на підставі укладення пенсійних контрактів між адміністраторами НПФ та вкладниками;

2) правовідносини, що виникають на підставі договорів страхування додаткової пенсії, що укладаються між страховими організаціями та фізичними особами та регулюються Законом «Про страхування» та нормами Цивільного кодексу України;

3) правовідносини, що виникають на підставі договорів про відкриття пенсійного депозитного рахунку у банківських установах. Суб'єктами таких правовідносин є банківська установа та вкладник.

Особливість зазначених правовідносин у сфері недержавного пенсійного забезпечення полягає у тому, що їхнє правове регулювання має міжгалузевий характер, до них застосовуються норми цивільного, трудового та інших галузей права.

Є вельми прийнятною класифікація відносин із приводу додаткового пенсійного забезпечення, запропонована Б. Стичинським¹:

1) правовідносини з приводу формування коштів недержавного пенсійного забезпечення; 2) правовідносини з приводу управління недержавними пенсійними фондами і використання ними вказаних коштів; 3) правовідносини з приводу виплат із недержавного пенсійного забезпечення. Ці відносини оформляються різними юридичними конструкціями, що передбачені у законах «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про

¹ Стичинський Б. Щодо галузевої належності інституту недержавного пенсійного забезпечення // Право України. — 2003. — № 8. — С. 95.

недержавне пенсійне забезпечення», «Про страхування», Цивільним кодексом України.

Аналіз особливостей третього рівня пенсійного забезпечення дає змогу визначити такі специфічні риси цього рівня:

— виключно добровільний характер участі, основою правовідносин є договір;

— учасник системи набуває статусу повноправного власника щодо коштів, що перебувають на його рахунку;

— практично відсутні обмеження вікового характеру для можливості стати учасником системи;

— гнучке регулювання можливості накопичення коштів на рахунку (мінімальний накопичувальний період і розміри внесків регулюються договором) й одержання виплат (можуть не залежати від настання пенсійного віку або терміну, на який укладено договір);

— можливість одержання відсотків або іншого доходу на кошти, що перебувають на рахунку; можливість бути учасником декількох недержавних пенсійних програм і передавати кошти з одного недержавного пенсійного фонду до іншого.

Слід зазначити, що у процесі ринкових перетворень у праві пенсійного забезпечення з'явилися нові правові категорії, які одержали міжгалузеве регулювання: наприклад, договірне закріплення відносин у сфері пенсіонування регулюється нормами права соціального забезпечення і цивільного права. Тобто реалізація права на пенсійне забезпечення здійснюється на умовах і в порядку, закріплених як у нормативних актах, так і (або) у договорі, що має диспозитивний характер («дозволене все, що не заборонене», і саме цей принцип стає одним із провідних принципів системи недержавного пенсійного забезпечення).

Водночас неможливо не відзначити того факту, що, попри свою конструктивність, система недержавного пенсійного страхування має недоліки, до яких можна віднести те, що система індивідуальних пенсійних рахунків не містить гарантій від інфляційних процесів, які притаманні ринковій економіці на етапі її становлення. Особа, яка є учасником системи недержавного пенсійного страхування, несе на собі ризик втрати своїх заощаджень у разі невдалого інвестування своїх коштів. Ця система побудова-

на на принципах накопичення коштів, а не на принципах солідарності, тобто вона не дає можливості перерозподілу пенсій між високооплачуваними і низькооплачуваними працівниками. Ця система практично недоступна для інвалідів, осіб, які доглядають за дитиною, або іншим непрацездатним членом сім'ї, для значної частини низькооплачуваних осіб.

Безумовною перевагою трирівневої системи є те, що подібна конструкція «розвантажує систему державного пенсійного забезпечення, вирішує проблему необґрунтованих пенсійних пілг і дає додаткову можливість громадянам самостійно визначати рівень пенсійного забезпечення»¹.

Системи професійного пенсійного страхування й особистого страхування через приватні пенсійні фонди базуються на принципі накопичення коштів і спрямовані на задоволення вищих потреб громадян пенсійного віку. Існування таких систем дає підприємцям і самозайнятим працівникам можливість вибору між обов'язковим і добровільним страхуванням. Завдяки введенню інституту добровільного страхування здійснюється перерозподіл відповідальності за соціальне забезпечення між державою, роботодавцями і працівниками. Перехід до системи пенсійного страхування дає змогу перейти до страхування певного рівня доходу. Це означає, що страхові платежі стягуватимуться з певного рівня заробітної плати. Таким чином, у високооплачуваних категорій працівників з'явиться можливість для участі у додаткових пенсійних системах. Внески, які робить особа, є її власністю і можуть успадковуватися. Крім того, пенсійний вік і трудовий стаж перестають бути чинниками, що істотно впливають на розмір пенсії, оскільки розмір пенсії в основному залежить від розміру страхових внесків і інвестиційного доходу.

Ринкові механізми соціального забезпечення дозволяють високооплачуваним категоріям працівників забезпечити вищий рівень пенсійного забезпечення без шкоди для незаможних. У свою чергу обов'язковість державного пенсійного страхування дає змогу обмежити можливу непередбачливість окремих категорій громадян, які не піклуються про майбутню пенсію.

¹ Майданик Р. Некоторые проблемы концепции НПО на Украине // Юридическая практика. — 1997. — № 22. — С. 1.

Підводячи підсумок вищевикладеного, можна зробити висновок про те, що на сучасному етапі основою системи пенсійного забезпечення України є пенсійне страхування. У процесі реформування пенсійної системи необхідно знайти найбільш оптимальне співвідношення класичних інститутів пенсійного забезпечення і нових, альтернативних моделей пенсійного забезпечення, зокрема страхових інститутів. Ці інститути у своїй взаємодії мають забезпечити найбільш високий і стабільний рівень пенсійного забезпечення і надати нині працюючим особам переконливі гарантії гідно забезпеченої старості. Тому дуже важливо обрати модель пенсійної системи, що враховує інтереси всіх категорій осіб, які потребують соціальної допомоги шляхом пенсійних виплат.

Безумовно, у сучасних соціально-економічних реаліях накопичувальна система пенсійного страхування є серйозною альтернативою державній системі загальнообов'язкового пенсійного страхування. Відносини у накопичувальній системі більш відповідають ринковій економіці і ринковим відносинам, вони мають вільніший, диспозитивний характер і є привабливими як для осіб, які надають послуги з пенсійного страхування, так і для потенційних одержувачів пенсійних виплат. Проте, на нашу думку, держава має займати активну позицію у цих відносинах шляхом їхнього правового регулювання за допомогою права соціального забезпечення: 1) встановити інструментарій опосередкування відносин у системі накопичувального пенсійного забезпечення — тільки за допомогою договорів у сфері пенсійного забезпечення; 2) у нормативному порядку закріпити істотні умови таких договорів; 3) закріпити способи контролю і нагляду за додержанням прав фізичних осіб (одержувачів пенсійних виплат), наприклад, шляхом обов'язкової реєстрації договорів у сфері пенсійного забезпечення у територіальних органах Пенсійного фонду; 4) вести реєстр осіб, які здійснюють діяльність у сфері накопичувального пенсійного забезпечення, шляхом щорічного незалежного державного моніторингу інформувати населення про підсумки роботи таких осіб.

4.2. Суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення

4.2.1. Загальна характеристика правового статусу суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення

Нові форми пенсійного забезпечення сприяють появі нових суб'єктів пенсійних правовідносин у межах накопичувальної системи пенсійного забезпечення. Такий особливий склад суб'єктів властивий і недержавному пенсійному забезпеченню. Як суб'єктів цього рівня пенсійного забезпечення можна виділити: учасників, вкладників, недержавні пенсійні фонди і страхові організації.

Підставами виникнення правовідносин між цими суб'єктами є такі: укладення пенсійного договору (контракту) і настання непрацездатності або іншого, передбаченого договором, страхового випадку.

Коло суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення визначене в абзаці 5 ч. 2 ст. 2 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення»¹. До таких суб'єктів належать:

- недержавні пенсійні фонди;
- страхові організації, які уклали договори страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті (це страховик, який отримав ліцензію на страхування життя);
- банківські установи, які уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків;
- учасники та вкладники пенсійних фондів (у будь-якому пенсійному фонді його учасники можуть бути одночасно і вкладниками такого фонду);
- учасники накопичувальної системи пенсійного страхування;
- вкладники пенсійних депозитних рахунків — особи, які сплачують пенсійні внески на користь учасника шляхом перерахування грошових коштів на пенсійний депозитний рахунок до банківської установи за договором про відкриття пенсійного депозитного рахунку;

¹ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

— фізичні та юридичні особи, які уклали договори страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті;

— засновники пенсійних фондів (це можуть бути будь-яка одна чи декілька юридичних осіб);

— роботодавці — платники корпоративних пенсійних фондів (це роботодавці, які визнають статут уже створеного корпоративного пенсійного фонду, виявили бажання перераховувати грошові кошти на користь своїх працівників до такого фонду на підставі договору, укладеного ними з радою цього пенсійного фонду);

— саморегульовані організації суб'єктів, які надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення (це неприбуткові організації (непідприємницькі товариства), що створюються з метою встановлення професійних стандартів діяльності з адміністрування недержавних пенсійних фондів, захисту та представлення інтересів своїх членів, а також учасників недержавних пенсійних фондів);

— органи державного нагляду і контролю у сфері недержавного пенсійного забезпечення (це Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України, Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Антимонопольний комітет України, Національний банк України);

— адміністратори пенсійних фондів — юридичні особи, що здійснюють адміністрування недержавних пенсійних фондів на умовах Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»;

— компанії з управління активами — юридичні особи, які здійснюють професійну діяльність з управління активами на підставі відповідної ліцензії на провадження такої діяльності; **зберігачі — банки, які здійснюють свою діяльність відповідно до законодавства про банки і банківську діяльність та відповідають вимогам Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» щодо зберігання та обслуговування коштів недержавних пенсійних фондів;**

— аудиторів — фахівці у сфері бухгалтерського обліку й аудиту, які мають право на здійснення аудиторської діяльності і займаються виключно наданням аудиторських послуг згідно із законо-



давством на підставі договору, який укладається між аудитором та юридичною особою;

— особи, які надають консультаційні та агентські послуги відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (агентські послуги надаються фізичними особами на підставі договору доручення про надання таких послуг, який укладається з адміністратором недержавного пенсійного фонду).

Попри те, що статус осіб, перерахованих у ст. 2 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення», визначений як «суб'єкти», на наш погляд, не всі вони є суб'єктами правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення.

За визначенням В. Миронова, реалізація норм права у конкретні відносини і перетворення відносин у правовідносини завдяки такій реалізації відбувається через діяльність осіб, здатних здійснювати дії, що породжують правові наслідки¹. На нашу думку, суб'єкти, названі у ст. 2 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення», є саме суб'єктами діяльності з недержавного пенсійного забезпечення, а до суб'єктів правовідносин з недержавного пенсійного забезпечення належать безпосередньо ті особи, які вступають у конкретне правовідношення і набувають майнові і немайнові права й обов'язки у межах правовідношення і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями.

Більшості правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення властива договірна форма закріплення і реалізації, а їхнім об'єктом є матеріальне забезпечення фізичної особи (пенсіонера, учасника, вигодонабувача, бенефіціара). Тому, на наш погляд, безпосередніми суб'єктами договірних правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення є:

- фізичні особи — вигодонабувачі (бенефіціари) за договором недержавного пенсійного забезпечення;
- вкладники;
- недержавні пенсійні фонди;
- страхові організації;
- банківські установи.

¹ *Миронов В.* Трудовое право России. — М., 2005. — С. 112.

Особи, які забезпечують, контролюють, обслуговують і ведуть супутню діяльність із недержавного пенсійного забезпечення належать до суб'єктів діяльності з недержавного пенсійного забезпечення. Тому було б правильніше, за аналогією до Господарського кодексу України¹, визначити статус цих осіб не як суб'єктів правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення, а як учасників відносин із недержавного пенсійного забезпечення. Проте у Законі термін «учасник» використовується для визначення такого суб'єкта, як фізична особа, на користь якої сплачуються пенсійні внески і яка має право на недержавне пенсійне забезпечення.

Існуюча термінологічна неясність і недостатня розробленість юридичного механізму забезпечення прав суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення вимагає чіткого наукового і законодавчого закріплення їхнього правового статусу.

Розглянемо докладніше статус таких суб'єктів договірних правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення, як недержавні пенсійні фонди, учасники та вкладники недержавних пенсійних фондів.

4.2.2. Поняття і види недержавних пенсійних фондів

Недержавними пенсійними фондами є юридичні особи, створені відповідно до Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення», які мають статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонують і здійснюють діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснюють пенсійні виплати учасникам фонду у встановленому Законом порядку (статті 1, 6 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Таке визначення є загальним визначенням недержавного пенсійного фонду, але згідно зі змінами, внесеними Законом «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»² до ст. 1 Закону

¹ *Господарський кодекс України* // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18–22. — Ст. 144.

² *Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»* // Офіційний вісник України. — 2011. — № 71. — 23 верес.

«Про недержавне пенсійне забезпечення», законодавець надає окреме визначення недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення: «Недержавний пенсійний фонд — суб'єкт другого рівня системи пенсійного забезпечення, який створений та діє відповідно до законодавства про недержавне пенсійне забезпечення, відповідає вимогам цього Закону для отримання ліцензії на надання послуг у накопичувальній системі пенсійного страхування».

За своєю правовою природою недержавний пенсійний фонд — довірчий майновий фонд, що формується за рахунок внесків учасників.

Вважаємо, що недержавному пенсійному фонду як юридичній особі властиві такі ознаки:

— організаційна єдність, що включає внутрішню структуру управління і наявність мети діяльності, визначених і закріплених засновницькими документами недержавного пенсійного фонду;

— недержавний пенсійний фонд має право виступати у цивільному обігу від свого імені, хоча у зв'язку з тим, що недержавні пенсійні фонди є некомерційними товариствами, це право дещо обмежене;

— здатність бути позивачем і відповідачем у суді, якщо іншою стороною у справі виступають учасники, вкладники, адміністратор фонду, хранитель, одержувачі пенсійних виплат, тобто особи, так чи інакше пов'язані з фондом.

Проте недержавні пенсійні фонди не мають такої істотної ознаки юридичної особи, як майнова відокремленість, оскільки згідно із Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення» недержавний пенсійний фонд не має майна, що є власністю фонду. Відсутність майна, власності веде до того, що фактично нівелюється така ознака юридичної особи, як здатність нести цивільно-правову відповідальність. Зокрема, ч. 2 ст. 96 Цивільного кодексу України встановлює, що юридичні особи відповідають за своїми зобов'язаннями всім своїм майном, а оскільки недержавний пенсійний фонд не має відокремленого майна, то він і не здатний нести відповідальність.

Положення про відповідальність недержавного пенсійного фонду встановлене ч. 10 ст. 13 Закону «Про недержавне пенсійне

забезпечення» та регулює відповідальність членів ради фонду: «Члени ради фонду зобов'язані діяти лише в інтересах учасників фонду, належно виконувати свої обов'язки. Члени ради фонду несуть відповідальність за порушення вимог цього Закону та нормативно-правових актів Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України відповідно до закону». Водночас Закон не встановив ні підстав, ні виду відповідальності, ні порядку притягнення членів фонду до відповідальності. Про підстави відповідальності членів ради фонду мова йде у ч. 5 п. 10-1 ст. 13: це дії або бездіяльність, що шкодять інтересам учасників фонду. Таке визначення є дуже абстрактним і потребує конкретизації.

Ю. Вітка зазначає, що правоздатність і дієздатність недержавного пенсійного фонду не є універсальними, як для більшості юридичних осіб, а встановлюються ст. 91, ч. 2 ст. 85 і ч. 1 ст. 86 Цивільного кодексу України як правоздатність і дієздатність некомерційних організацій, створених із певною метою¹. Згідно зі ст. 1 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» винятковим видом діяльності недержавного пенсійного фонду є недержавне пенсійне забезпечення, а метою діяльності — накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами.

Відповідно до Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» передбачається існування недержавних пенсійних фондів трьох видів:

- 1) корпоративних пенсійних фондів;
- 2) відкритих пенсійних фондів;
- 3) професійних пенсійних фондів, які функціонуватимуть у вигляді повних, командитних товариств, товариств із додатковою відповідальністю і закритих акціонерних товариств.

Сучасний розвиток пенсійних фондів характеризувався певною позитивною динамікою, однак її темпи значно уповільнилися порівняно з попередніми роками у зв'язку з нестабільністю політичної та економічної ситуації в Україні. Так, кількість НПФ, внесених до Державного реєстру фінансових установ, за минулий рік зменшилася зі 110 до 108, а кількість адміністраторів НПФ збільшилася з 34 до

¹ Вітка Ю. Характеристика недержавного пенсійного фонду як суб'єкта цивільних правовідносин // Юридична Україна. — 2007. — № 1. — С. 54–55.

35. На початок 2010 р. в Україні із зареєстрованих 108 недержавних пенсійних фондів 86 фондів мали статус відкритих, 14 — корпоративних, 8 — професійних. Обсяг активів НПФ становив 858 млн грн, кількість учасників — майже 500 тисяч осіб¹.

Відкритим пенсійним фондом є недержавний пенсійний фонд, засновниками якого відповідно до п. 1 ст. 8 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» можуть бути будь-які юридичні особи (як правило, банки або страхові компанії), а учасниками (ст. 1 Закону) — будь-які фізичні особи незалежно від місця і характеру їхньої роботи, які залучаються через мережу відділів пенсійного фонду або агентів.

Принцип роботи таких фондів полягає у тому, що всі внески учасників фонду складаються «до загального кошика» та інвестуються, а на індивідуальному рахунку кожного учасника підсумовуються внески і частка інвестиційного доходу, що належить йому, на пенсійні активи фонду за вирахуванням адміністративних витрат. Організатори відкритих недержавних пенсійних фондів мають на меті одержання прибутку із вкладника, стягуючи плату за свої послуги як під час вступу до фонду, так і протягом всього періоду перебування у ньому.

У майбутньому відкриті пенсійні фонди будуть найбільш доступними для участі в них фізичних осіб. Такі фонди зорієнтовані на самостійний пошук клієнтів і залучення їх до співпраці на ринкових принципах. Відкриті недержавні пенсійні фонди можуть концентрувати свою діяльність або на роботі з приватними самозайнятими особами — майбутніми пенсіонерами, або на роботі з підприємствами-роботодавцями, що мають намір забезпечити пенсіями своїх співробітників у майбутньому, а стосовно недержавного пенсійного фонду є лише клієнтами, а не засновниками. Основною перевагою відкритого недержавного пенсійного фонду для фізичних осіб — учасників є можливість одержання високих пенсійних виплат для самозайнятих і високооплачуваних осіб, які мають достатній дохід, щоб вкласти кошти до пенсійного фонду. Однак особа, яка одержує середню заробітну плату, не може розраховувати на одержання високого рівня пенсійних виплат. На

¹ *Проблеми та перспективи небанківського фінансового сектора // Цінні папери. — 2010. — № 14. — 15 квітн. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : udau.edu.ua/library.*

жаль, сьогодні відкриті недержавні пенсійні фонди підходять у кращому разі для 10 % населення України.

Аналіз фінансової стійкості НПФ у період кризи виявив, що найбільш «життєстійкими» виявилися саме відкриті НПФ. На початок 2010 р. в Україні практичну діяльність здійснювали 55 відкритих фондів. Перші пенсійні внески до відкритих НПФ надійшли в 2005 р. За час, що минув, серед них визначилися лідери як за чистою вартістю активів, так і за чистою дохідністю, яку забезпечив той чи інший НПФ своїм учасникам — майбутнім пенсіонерам. Нині у 21 відкритому НПФ сконцентровано 98 % чистої вартості всіх активів відкритих фондів¹.

Але все ж таки, на нашу думку, найкращим варіантом для переважної більшості українців буде участь у корпоративному або професійному пенсійному фонді. Різниця між цими двома типами пенсійних фондів полягає ось у чому.

Корпоративний пенсійний фонд є недержавним пенсійним фондом, засновником якого виступає юридична особа — роботодавець або декілька юридичних осіб — роботодавців, до яких можуть приєднуватися роботодавці-платники. Учасниками такого фонду є виключно фізичні особи, які перебувають або перебували у трудових відносинах із роботодавцями-засновниками або роботодавцями-платниками (ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Таким чином, як правило, корпоративний пенсійний фонд створюється для працівників однієї компанії і не потребує виходу на відкритий ринок. Якщо у компанії є дочірні підприємства або філії, їхні працівники також можуть стати учасниками цього фонду. Роботодавець як засновник пенсійного фонду встановлює розміри внесків і укладає угоди з особами, які надають послуги з пенсійного забезпечення. Представництво працівників у процесі прийняття рішень фондом можливе за наявності сильної профспілкової організації, причому порядок представництва й основні питання пенсіонування працівників необхідно обумовлювати у колективному договорі.

За належного управління і представництва працівників у процесі прийняття рішень корпоративні схеми є надзвичайно дієвим

¹ *Мельничук В. НПФ і ми // УкраїнаБізнесРевю. — 2010. — № 40–41 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.uaib.com.ua/news/mass.*

засобом для збільшення доходу працівників компанії після їхнього виходу на пенсію. Водночас, як свідчить міжнародний досвід, пов'язані зі створенням таких фондів прямі та непрямі витрати прийнятні лише для великих компаній.

Серед корпоративних фондів в Україні найбільшими на сьогодні є: КНПФ Національного банку України, активи якого становлять 77 % активів всіх КНПФ, а саме 290 млн грн; КНПФ Укрексімбанку; КНПФ «Стирол»; КНПФ «Чорноморнафтогаз»¹.

Альтернативою корпоративному фонду, на думку Г. Осового² та Г. Мак Таггарта³, може стати професійний пенсійний фонд або фонд із декількома роботодавцями. Ознака професійності пенсійного фонду означає, що між його учасниками існує певний професійний зв'язок. Цей зв'язок буває явним, коли, скажімо, всі учасники працюють в одному регіоні чи в одній області, і неявним, коли вони є членами однієї профспілки або їхні роботодавці належать до однієї асоціації роботодавців.

Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (ст. 1) дає таке визначення професійного пенсійного фонду: «це недержавний пенсійний фонд, засновником (засновниками) якого можуть бути об'єднання юридичних осіб — роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні союзи (об'єднання професійних союзів), або фізичних осіб, пов'язаних родом їх професійної діяльності (занять). Учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, пов'язані родом їх професійної діяльності (занять), визначеної у статуті фонду».

У багатьох країнах світу перший крок зі створення професійного пенсійного фонду роблять профспілкові організації, які бажають, щоб на користь їхніх членів роботодавці сплачували внески і, отже, сприяли накопиченню коштів на пенсію. Профспілка розробляє правила функціонування фонду, реєструє його, призначає представника послуг так само, як це робить роботодавець у разі створення корпоративного фонду. Потім профспілка

¹ Мельничук В. НПФ і ми // УкраїнаБізнесРевю. — 2010. — № 40–41 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.uaib.com.ua/news/mass.

² Осовой Г. Какие негосударственные пенсионные фонды нам нужны? // Финансовые услуги. — 2002. — № 10. — С. 31.

³ Мак-Таггарт Г. Корпоративні та професійні програми добровільного пенсійного забезпечення // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 2. — С. 30.

вступають у переговори з роботодавцями щодо їхньої участі у фонді. Важливою рисою професійних пенсійних фондів є відсутність встановленого рівня внесків. Роботодавець і працівники платять до фонду стільки, скільки можуть. Професійні фонди є більш демократичними, ніж корпоративні або відкриті¹. До складу керівного органу професійного фонду входить однакова кількість представників від роботодавців і працівників. Процес ухвалення рішень характеризується набагато більшою відвертістю у таких питаннях, як вибір компанії з управління активами і визначення її повноважень.

Популярність професійних фондів полягає у тому, що головним принципом їхнього функціонування є залучення до участі у них багатьох роботодавців. Це означає, що внаслідок наявності значної кількості вкладників, кожний з яких платить внесок у невеликому розмірі, загалом утворюється значна сума внесків. Наприклад, один роботодавець може дозволити собі платити внесок у розмірі 5 % фонду заробітної плати, тоді як інший здатен платити внесок у розмірі лише певної фіксованої суми (скажімо, 5 гривень на одного працівника за місяць). За такого підходу зменшуються витрати, пов'язані з адміністративним управлінням і інвестиційною діяльністю, а у результаті збільшується сума, яка фактично зараховується на рахунок учасника. Якщо схема передбачає страхові виплати, то завдяки розподілу ризику серед великої кількості осіб вартість страхування буде меншою, а страхові виплати — більшими. Саме цей принцип був запропонований лейбористським урядом у Великій Британії. З 1 квітня 2001 р. у Великій Британії введені нові програми пенсійного забезпечення «Стейкхолдер пеншенз», які передбачають створення пенсійних фондів із багатьма роботодавцями, необов'язково пов'язаними між собою, на відміну від корпоративних фондів².

Ці програми вигідні тим, що адміністративні витрати у таких фондах не перевищуватимуть 1 % внесків. У 2001 р. загальна сума коштів у недержавних пенсійних фондах у Великій Британії ста-

¹ Мак-Таггарт Г. Корпоративні та професійні програми добровільного пенсійного забезпечення // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 2. — С. 31.

² Там само.

новила 830 млрд фунтів стерлінгів — більше, ніж у пенсійних фондах інших країн¹.

Професійні пенсійні фонди мають немало переваг і з погляду інтересів працівників. Зараз у світі спостерігаються зміни у тому, як відбувається трудова діяльність (працевлаштування) працівників: якщо раніше гарантовано можна було працювати на одному і тому ж місці все трудове життя, то зараз середній громадянин на Заході протягом трудової кар'єри встигає попрацювати у середньому на восьми місцях роботи. Те ж саме відбувається і в Україні. Якщо особа є учасником пенсійного фонду з багатьма роботодавцями, то у неї з'являється шанс, що її новий роботодавець також є членом цього фонду, і тоді стаж працівника як учасника пенсійного фонду не перериватиметься під час переходу на інше місце роботи.

До найбільших професійних пенсійних фондів України належить Професійний недержавний пенсійний фонд Незалежної галузевої профспілки енергетиків України, активи якого складають сьогодні 97 % активів всіх ПНПФ². Найбільш успішним в Україні є Корпоративний державний пенсійний фонд НБУ, який отримав у 2009 р. 57 % загального обсягу внесків до професійних ПНПФ.

Отже, можна зробити висновок, що для великих роботодавців створення власних корпоративних пенсійних фондів, безумовно, має сенс. Проте у межах державної соціальної політики слід пропагувати створення саме професійних недержавних пенсійних фондів. Негативним моментом для учасників як корпоративних, так і професійних недержавних пенсійних фондів є те, що у разі, коли працівник бажає залишатися учасником та/або вкладником у недержавному пенсійному фонді, а його роботодавець відмовляється від сплати внесків, працівникові, на жаль, не залишається нічого іншого, як стати учасником відкритого пенсійного фонду.

Ідея створення корпоративних і професійних пенсійних фондів знаходить підтримку серед багатьох вітчизняних вчених. М. Клемпарський пропонує передбачити «можливість фінансу-

¹ Сорокина В. Социальное обеспечение в Великобритании // Современная Европа. — 2002. — № 1 (19). — С. 54.

² Мельничук В. ПНПФ і ми // УкраїнаБізнесРевю. — 2010. — № 40–41 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.uaib.com.ua/news/mass.

вання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ через створення корпоративних пенсійних фондів»¹. Як перспективний напрям реформування пенсійного забезпечення працівників внутрішніх органів цей вчений пропонує «переведення державного пільгового пенсійного забезпечення на професійно-галузевий рівень»².

Ми у цілому згодні з висновками зазначеного автора про доцільність додаткового страхування пенсії через недержавний пенсійний фонд для працівників органів внутрішніх справ, проте, на наш погляд, таким фондом має бути професійний, а не корпоративний фонд. Професійний фонд міг би охопити працівників всієї системи правоохоронних органів, що дало б можливість у разі переведення з органів внутрішніх справ до інших правоохоронних органів залишатися учасником такого фонду, оскільки корпоративний пенсійний фонд обмежує можливість участі у ньому тільки належністю особи до працівників органів внутрішніх справ.

У будь-якому випадку позитивним моментом є те, що різноманіття різновидів пенсійного страхування сприяє конкуренції засновників, покращенню якості обслуговування учасників, появи в учасника можливості вибору моделі пенсійного страхування і, зрештою, сприятиме підвищенню рівня пенсійного забезпечення. Позитивним моментом є і те, що всі внески до недержавних пенсійних фондів (зокрема, від роботодавців) зараховуються на індивідуальні рахунки тих осіб, на користь яких вони здійснюються. Якщо ж працівник переходить на іншу роботу, після встановленого мінімального терміну, необхідного для накопичення коштів (як правило, 3 роки), його накопичення можуть бути переведені до іншого фонду за його вибором. Роботодавці і працівники можуть сплачувати внески нерегулярно, тобто недержавні пенсійні фонди не повинні встановлювати штрафних санкцій за затримку сплати пенсійних внесків (навіть якщо заздалегідь був узгоджений графік сплати).

¹ Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. — Х. : 2004.

² Там само.

Ще одним перспективним напрямком розвитку недержавного пенсійного забезпечення є створення відкритих «муніципальних» НПФ за участю місцевих підприємств та місцевої влади, вкладниками і учасниками яких зможуть стати будь-які юридичні чи фізичні особи міста або регіону. Як зазначає В. Мельничук, «створення такого фонду дозволить міській громаді мати сучасний та авторитетний соціально-економічний інструмент, який дасть їй можливість вирішувати питання додаткової пенсії, в тому числі для працівників міського господарства, лікарів, вчителів, самозайнятого населення, інших категорій і одночасно з цим — інвестувати накопичені в пенсійному фонді кошти у розвиток міста, насамперед на реформу житлово-комунального господарства. Таким чином міська громада матиме можливість стати чинником додаткового соціального захисту своїх громадян, перетворившись із «прохача» грошей на джерело самофінансування розвитку свого господарства»¹.

Станом на 31 березня 2011 р. адміністраторами недержавних пенсійних фондів

було укладено 70 627 пенсійних контрактів з 57 143 вкладниками, з яких 2 382 (або 4,2 %) — юридичні особи, на яких припадає 924 млн грн пенсійних внесків (95,5 % загального обсягу пенсійних внесків за системою НПЗ), а 54 761 (або 95,8%) — фізичні особи².

Щодо відомостей стосовно складу учасників системи недержавного пенсійного забезпечення можна навести такі дані: станом на 31 березня 2011 р. серед учасників НПФ більшість становили особи віком від 40 до 55 років, а саме 39,8 % (2010 р. — 40,2 %, 2009 р. — 41,4 %, 2008 р. — 42,5 %). Водночас слід відзначити збільшення частки вікової групи від 25 до 40 років, яка становить 39,5 % (2010 р. — 39,2 %, 2009 р. — 35,8 %, 2008 р. — 5,5 %). Частка учасників НПФ вікової групи старше 55 років становить 13,8 % (2010 р. — 13,5 %, 2009 р. — 14,2 %, 2008 р. — 12,2 %), до 25 років — 6,8 % (2010 р. — 7 %, 2009 р. — 8,6 %, 2008 р. — 9,9 %)³.

¹ Мельничук В. НПФ і ми // УкраїнаБізнесРевю. — 2010. — № 40-41 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.uaib.com.ua/news/mass.

² Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31 березня 2011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : dfp.gov.ua/fileadmin.

³ Там само.

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів за період з 2006 р. по I квартал 2011 р.¹

	2006	2007	2008	2009	2010	I кв. 2011	Темпи приросту,%
							I квартал 2011/2010
Загальна кількість укладених пенсійних контрактів (тис. шт.)	41,5	55,9	62,3	62,5	69,7	70,6	1,3
Кількість учасників за укладеними пенсійними контрактами (тис. осіб)	193,3	278,7	482,5	497,1	569,3	5576	-2,1
Загальні активи ПНФ (млн грн)	137	281	612,2	857,9	1144,3	1221,4	6,7
Пенсійні внески (млн грн), зокрема:	119,7	234,4	582,9	754,6	925,5	967,2	4,5
Пенсійні виплати (млн грн)	4	9,1	27,3	90,1	158,2	172,1	8,7
Сума інвестиційного доходу (млн грн)	23,4	68,1	86,8	236,7	433,0	488,9	13
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів (млн грн)	6,1	16,6	31,6	47,1	64,6	69,4	7,43

4.2.3. Правовий статус учасників недержавного пенсійного забезпечення

Головним суб'єктом у системі недержавного пенсійного забезпечення є особа, яка одержує пенсійні виплати, тобто учасник як сторона пенсійного контракту. Учасниками можуть бути громадяни України, іноземці або особи без громадянства.

Наукове визначення й обґрунтування правового статусу учасників системи недержавного пенсійного забезпечення як суб'єктів права пенсійного забезпечення виступає необхідною умовою для його законодавчого закріплення, тому що саме права та інтереси учасників є конституційним об'єктом соціального захисту.

¹ Логвіновський В. Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення (станом на 31.03.2011). Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.uaib.com.ua/files/articles.

Учасник системи недержавного пенсійного забезпечення — фізична особа, на користь якої сплачуються пенсійні внески до пенсійного фонду, страхової організації або на пенсійний депозитний рахунок у банківській установі й яка має право на недержавне пенсійне забезпечення на умовах і в порядку, визначених пенсійним контрактом, договором страхування або договором про відкриття пенсійного рахунку.

Законодавчо визначення учасника накопичувальної системи пенсійного забезпечення було закріплене згідно з Законом «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»: «Учасник накопичувальної системи пенсійного страхування — фізична особа, яка сплачує страхові внески до накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та прийняла рішення про спрямування цих внесків до пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня у порядку, встановленому Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст. 1 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення»).

Оскільки учасники системи недержавного пенсійного забезпечення є суб'єктами права соціального забезпечення, то вони повною мірою володіють галузевою правоздатністю. Дієздатність учасників недержавного пенсійного забезпечення є спеціальною, оскільки вік настання такої дієздатності залежить від того моменту, коли внески вкладника стали надходити на рахунок учасника. Причому вік учасника варіюється залежно від того, який вид недержавного пенсійного забезпечення він обрав: пенсійний фонд, страхову організацію або банківську установу, в якій відкритий пенсійний депозитний рахунок. Законодавство України імперативно не встановлює вік учасника, але, оскільки Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» встановлює принцип добровільності участі у недержавному пенсійному забезпеченні, особа має бути здатна до самостійного прийняття рішення про таку участь. Законодавство України визначає, що банківський рахунок може відкрити особа у віці 14 років, у цьому ж віці фізична особа може почати трудову діяльність (учні — у період

канікул відповідно до ст. 51 КЗпП України¹) і здійснювати відрахування на пенсійне забезпечення, самостійно розпоряджатися своїм доходом (ст. 32 Цивільного кодексу України).

У світовій практиці учасники мають назву бенефіціара. Семантично термін «бенефіціар» походить від французького *«benefice»* — прибуток, користь. У відносинах зі страхування життя бенефіціар означає особу, якій призначений грошовий платіж; особу, яка не є страхувальником, але має право на одержання страхових виплат у разі смерті утримувача страхового поліса².

У законодавстві України цей термін використаний у Цивільному кодексі України³ і в Законі «Про податок з доходів фізичних осіб» (Закон втратив чинність у зв'язку із введенням у дію Податкового кодексу України)⁴. У статті 560 Цивільного кодексу України «Поняття гарантії» як бенефіціар виступає кредитор, перед яким банк, інша фінансова установа, страхова організація виступає як гарант виконання боржником (принципалом) свого зобов'язання. У Законі України «Про податок на доходи фізичних осіб» бенефіціаром є особа-резидент, яка визначається вигодонабувачем (бенефіціаром) за договорами, укладеними у межах недержавного пенсійного забезпечення, страхових внесків, пенсійних внесків (п. 4.2.4 ст. 4 Закону).

Таким чином, бенефіціар — це вигодонабувач за договором. Особа, на користь якої здійснюються виплати за пенсійним договором, також є вигодонабувачем і може називатися «бенефіціаром». Вважаємо, що цей термін можна було б застосувати у законах «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» на позначення особи, яка має право на одержання пенсійних виплат.

У правозастосовчій практиці деякі банківські установи використовують під час укладення депозитних пенсійних договорів, а також договорів на користь третіх осіб термін «бенефіціар», для

¹ Кодекс Законів України про працю // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50 — Ст. 375.

² Тулинов В. В., Горин В. С. Страхование и управление риском. Терминологический словарь. — М.: Наука, 2000. — 564 с.

³ Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40–44. — Ст. 356.

⁴ Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 3. — Ст. 308.

визначення сторони за договором (наприклад, Правекс-Банк надає послуги з оформлення додаткової угоди про права бенефіціара; відкриває пенсійні депозити)¹.

Правовий аналіз Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» дає змогу розглянути права й обов'язки учасника з двох статусних позицій. По-перше, з позиції загального статусу учасника як суб'єкта правовідносин з недержавного пенсійного забезпечення у взаєминах із недержавним пенсійним фондом, опосередкованих статутними документами недержавного пенсійного фонду, без індивідуалізації статусу учасника (наприклад, право на добровільність участі у недержавному пенсійному фонді, право на інформацію, право у деяких випадках на управління справами фонду тощо). Такими правами володіють всі учасники недержавних пенсійних фондів. По-друге, з позиції індивідуалізації правового статусу учасника шляхом формування індивідуальних умов пенсіонування у пенсійному контракті.

З точки зору загального статусу учасника недержавного пенсійного фонду до загальних прав учасників, на наш погляд, можна віднести: право на добровільність участі у недержавному пенсійному фонді; право на відкриття індивідуального пенсійного рахунку; право на одержання прибутку; право на інформацію про стан індивідуального пенсійного рахунку та діяльності недержавного пенсійного фонду, а також осіб, які здійснюють діяльність із адміністрування й управління активами недержавного пенсійного фонду; право на конфіденційність інформації про пенсійні внески, виплати та інвестиційний прибуток, що враховується на індивідуальному пенсійному рахунку; право власності на пенсійні внески; право на одержання пенсійних виплат.

Розглянемо вищезазначені права учасника докладніше. До найбільш значущих у системі прав учасника можна віднести право на добровільність участі, право власності на пенсійні кошти і право на одержання пенсійних виплат.

Принцип добровільності участі є базовим принципом всієї накопичувальної пенсійної системи. Реалізація цього принципу у третьому рівні системи пенсійного забезпечення логічно підво-

¹ ПРАВЭКС-БАНК. Дополнительные услуги. Депозиты для частных лиц [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.pravex.com/rus/>.

дить до висновку про те, що учасники повинні мати право на вибір недержавного пенсійного фонду¹.

Дійсно, Закон «Про недержавне пенсійне забезпечення» встановлює свободу вибору недержавного пенсійного фонду, проте цей вибір ускладнюється низкою умов, встановлених цим же Законом. Учасник абсолютно вільний у виборі пенсійного фонду у тому випадку, коли він одночасно є вкладником. Це завжди можливо у відкритому пенсійному фонді, де не є обов'язковим корпоративний або професійний зв'язок.

Якщо ж вкладником є роботодавець або інша особа, яка робить внески за учасника, особливо до корпоративного або професійного фонду, то свобода вибору фонду стає складною. Учасник у такому разі може тільки висловити небажання у принципі бути учасником такого фонду.

Реалізації права на вибір недержавного пенсійного фонду ускладнюється й у випадку, якщо особа бажає перейти з одного фонду до іншого. Сьогодні багато недержавних пенсійних фондів серйозно штрафують учасників, які вимагають виплати своїх внесків для розміщення в іншому фонді. З цього погляду показовим є досвід США, коли учасник фонду (у разі індивідуальних накопичувальних схем) має право без втрати податкових пільг і без податкового штрафу перевести свій особовий рахунок (внесок будь-якого розміру) з одного фонду до іншого, умови якого йому більше подобаються. «Закон про надійність пенсійного доходу працівників», прийнятий у США в 1974 р., передбачає, що внесок будь-якого розміру можна безперешкодно перевести з одного фонду до іншого протягом 60 днів без втрати податкових пільг і без штрафу². Але, як зазначає Е. Зезюліна, якщо учасник має намір взагалі вилучити свої кошти зі сфери пенсійного забезпечення до настання пенсійного віку, йому доведеться заплатити податковий штраф³.

Ми поділяємо думку Н. Харитонової щодо необхідності впровадження до вітчизняного законодавства норми щодо заохочення

¹ Вінер М., Нечай А., Яценко В. Як розробити дійову систему недержавного пенсійного забезпечення в Україні // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 2. — С. 16.

² Зезюліна Е. Негосударственная пенсия // ЭКО. — 1995. — № 12. — С. 85.

³ Там само.

свободи вибору фонду¹. Це сприятиме розвитку українського інвестиційного ринку. Хоча діючі недержавні пенсійні фонди, найімовірніше, будуть проти такого правила, але воно допоможе їм розвиватися, оскільки підвищить довіру потенційних вкладників до фондового ринку і до пенсійних фондів.

Найбільш значущим правом для учасника недержавного пенсійного фонду будь-якого виду є право власності учасника на пенсійні внески, які він сплачує. У системі солідарного пенсійного забезпечення фактично відсутні механізми закріплення права власності громадян на пенсійні внески, які вони сплачують. Тому у разі смерті особи сплачені нею пенсійні внески не успадковуються і практично залишаються у розпорядженні Пенсійного фонду України.

За накопичувальної системи пенсійного забезпечення право власності є основним правом учасника недержавного пенсійного фонду — накопичені пенсійні кошти у сумі розміру пенсійних внесків, сплачених на користь учасника недержавного пенсійного фонду, і отриманого на його користь прибутку (збитку) недержавного пенсійного фонду є власністю такого учасника, якою він розпоряджається відповідно до Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Слід зазначити, що таке формулювання обмежує право власності можливістю здійснення тільки тих дій, які передбачені у цьому законі, причому слід зазначити, що закон не містить переліку таких дій (п. 3 ст. 7)². Обмеження полягають, наприклад, у тому, що учасник не має можливості просто вилучити свої пенсійні накопичення, а зобов'язаний перевести їх до іншого пенсійного фонду, страхової організації, банківської установи.

Отже, виходячи з логіки побудови цієї норми, вона обмежує право власності учасника порівняно із Цивільним і Господарським кодексами, не вказуючи, проте, у чому полягають ці обмеження і якою є відповідальність за їхнє порушення.

А. Новиков поділяє пенсійні накопичення учасника з точки зору права власності і джерел утворення на гарантовані та умов-

¹ Харитонова Н. Негосударственное пенсионное обеспечение с точки зрения предприятий и граждан // Все о бухгалтерском учете. — 2005. — № 3. — С. 104.

² Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

ні¹. Гарантовані накопичення містять пенсійні внески учасника і всю суму нарахованого гарантованого доходу. Вони належать учаснику, і їхня виплата гарантується Фондом за будь-яких обставин, зокрема, у вигляді викупної суми у разі розірвання договору. Умовні пенсійні накопичення містять нарахований умовний дохід та інші законні надходження на іменний рахунок учасника за весь період дії договору. Ці накопичення визначаються як різниця між загальною сумою грошових коштів, нарахованих на іменний рахунок учасника, і його гарантованими пенсійними накопиченнями. Умовні пенсійні накопичення належать учаснику на правах частки у загальній власності учасників (вкладників) Фонду під скасувальною умовою у разі розірвання договору. Право власності учасника на ці накопичення реалізується у міру здійснення на його користь пенсійних виплат. Під час розірвання договору умовні пенсійні накопичення учасника спрямовуються до цільових пенсійних резервів для подальшого перерозподілу між учасниками (вкладниками) Фонду.

До основних майнових прав учасника належить право на одержання пенсійних виплат. Відмінною рисою початку пенсійних виплат у системі недержавного пенсійного забезпечення є те, що виплата пенсій учаснику недержавного пенсійного фонду може починатися до досягнення ним певного пенсійного віку. За бажанням учасника пенсії можуть бути виплачені: разовим платежем із недержавного пенсійного фонду; щомісяця протягом заздалегідь визначеного обмеженого проміжку часу (до вичерпання коштів на рахунку); через купівлю анuitету у недержавного пенсійного фонду; через купівлю анuitету у страхової компанії; шляхом передачі накопичень у перший рівень пенсійного забезпечення. Виплати мають бути зручними для учасників і не створювати серйозних проблем із наявними ресурсами у фондів.

З правом власності на пенсійні кошти тісно пов'язане право на передачу накопичених коштів у спадок. У системі недержавного пенсійного забезпечення права на пенсійні накопичення і права на одержання пенсійних виплат мають успадковуватися за правилами спадкування і заповіту, передбаченими законодавством

¹ Новиков А. Особенности эволюции зарубежных пенсионных систем // Мировая экономика и международные отношения. — 2006. — № 5. — С. 66.

України. Виняток становить випадок, коли роботодавець здійснював внески на користь співробітника, який не «напрацював» мінімально необхідного стажу. У цій ситуації остаточне вирішення питання про спадкування надається роботодавцю.

Щодо можливості успадкування пенсійних виплат цікавим є досвід США, де з 1982 р. закон розглядає пенсію як сумісне подружнє надбання¹. Права спадкоємців охороняються цивільним законодавством США. Для забезпечення пенсій вдовам пенсійна виплата має сплачуватися обов'язково у формі довічної пенсії, половина якої належить вдові або вдівцю («подружня пенсія»). Розмір пенсії визначається у результаті актуарного розрахунку. Учасник має право відмовитися від «допомоги вдови» у момент виходу на пенсію з відповідним підвищенням основної пенсії. Це можливе за обопільною згодою подружжя, яка обов'язково нотаріально завіряється. Сам учасник такого рішення прийняти не може. Окрім вдови, учасник може вказати інших спадкоємців. Дружина (чоловік) має ті ж права, що й учасник фонду. Під час розірвання шлюбу суд може наполягати на розділенні пенсії, накопиченої за період сумісного життя, або наполягати, щоб розлучена дружина мала право на частку «пенсії вдови». І пенсійний фонд зобов'язаний виконувати рішення суду. Якщо укладається другий шлюб, то друге подружжя має право лише на пенсійне накопичення за час їхнього спільного життя.

Вищезазначені положення є цікавими також для правозастосовчої практики України у частині розподілу спільної сумісної власності подружжя за рішенням суду. Таким чином, можна захистити, наприклад, права непрацездатного члена подружжя, що під час шлюбу займався домогосподарством та не фінансував власну пенсію.

Згідно з законодавством України, зокрема ст. 66 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення», пенсійні кошти, накопичені за час перебування у шлюбі одним із подружжя у пенсійному фонді, страховій організації або на пенсійному депозитному рахунку, є спільним майном подружжя, якщо інше не передбачене шлюбним контрактом. У разі розподілу пенсійних коштів у зв'язку з розірван-

¹ Климova Е. Пенсии по старости в Западной Европе // Человек и труд. — 1995. — № 9. — С. 62.

ням шлюбу кожна зі сторін має визначити відповідно пенсійний фонд, страхову організацію або банківську установу, що має право на відкриття пенсійного депозитного рахунку, для передачі належної їй частини пенсійних коштів і письмово повідомити про це адміністратора, страхову організацію і банківську установу, з яких передаються пенсійні кошти. Пенсійні кошти успадковуються особою (особами), яка є спадкоємцем власника таких коштів відповідно до цивільного законодавства України. У випадку ненадходження чергового внеску від учасника фонду, застрахованої особи або особи, яка відкрила на свою користь пенсійний депозитний рахунок, адміністратор, страхова організація або банк мають з'ясувати причину такого ненадходження. Якщо надходження внесків припинені у зв'язку зі смертю учасника фонду, адміністратор зобов'язаний письмово повідомити державну нотаріальну контору за місцем проживання учасника фонду протягом 10 робочих днів після одержання інформації про смерть такого учасника фонду. Повідомлення надсилається за рахунок пенсійних коштів, які належали померлому учаснику фонду, рекомендованим листом із повідомленням про вручення.

Спадкоємець, який прийняв спадок, зобов'язаний протягом двох місяців після закінчення терміну для прийняття спадщини подати адміністратору заяву про оформлення права на спадщину. Успадковані пенсійні кошти виплачуються спадкоємцям як одноразова пенсійна виплата у порядку, визначеному Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення». Адміністратор, страхова організація або банківська установа здійснює одноразову пенсійну виплату спадкоємцям у строки, визначені законом, якщо впродовж цього строку не було накладено заборону на здійснення виплати згідно із законом.

Законом «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» ч. 3 ст. 66 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» було доповнено абзацами 4 та 5 такого змісту: «Якщо успадковані пенсійні кошти сформовано за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування і спадкоємець не досяг пенсійного віку, передбаченого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», такі кошти за бажанням спадкоємця можуть бути

спрямовані до Накопичувального пенсійного фонду та обліковуватися на його накопичувальному пенсійному рахунку або до іншого недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня, учасником якого є зазначений спадкоємець. При цьому розмір витрат на переведення пенсійних коштів визначається відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

У разі відсутності в померлого учасника накопичувальної системи пенсійного страхування спадкоємців за законом та за заповітом належні йому кошти, що обліковані на його накопичувальному пенсійному рахунку в Накопичувальному фонді або на індивідуальному пенсійному рахунку у відповідному недержавному пенсійному фонді — суб'єкті другого рівня, спрямовуються до резерву коштів для покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду у майбутніх періодах, передбаченого ст. 74 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». У такому разі робиться відповідна позначка в його персональній обліковій картці в системі персоналізованого обліку». Таке доповнення дає змогу віднести пенсійні накопичення померлого до статусу «відумерлої спадщини» та забезпечує реалізацію принципу солідарності поколінь.

Наступною складовою загального правового статусу учасника є його обов'язки перед іншими суб'єктами недержавного пенсійного фонду. Необхідно зазначити, що законодавством України встановлене вельми вузьке коло обов'язків учасника, що є позитивним моментом, оскільки зводить на мінімум відповідальність учасника і, отже, його можливі фінансові втрати. Обов'язки учасника пов'язані в основному з організаційними питаннями його взаємин із фондом. Розглянемо ці обов'язки докладніше.

Після одержання повідомлення про ліквідацію пенсійного фонду кожен його учасник має направити до ліквідаційної комісії письмову заяву з вказівкою іншого пенсійного фонду, куди повинні бути передані пенсійні кошти, що належать йому. Разом із письмовою заявою учасник фонду направляє копію пенсійного контракту, укладеного між ним та іншим пенсійним фондом.

Явним недоліком цієї норми, що, зрештою, призводить до обмеження прав учасника, є те, що ліквідатори не покладають на себе обов'язок піклування про розміщення пенсійних коштів учасника, тим самим покладаючи цей обов'язок на самого учасника.

Якщо учасник фонду не подав письмової заяви у встановлені строки, пенсійні кошти підлягають передачі до відкритого пенсійного фонду, визначеного ліквідаційною комісією, на умовах і в порядку, що встановлені Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України. У разі укладення пенсійного контракту із іншим недержавним пенсійним фондом учасник фонду зобов'язаний надати іншому фонду копію пенсійного контракту, укладеного з фондом, що ліквідується.

У випадку припинення трудових відносин із роботодавцем-засновником або роботодавцем-платником корпоративного пенсійного фонду його учасник зобов'язаний розірвати пенсійний контракт із таким фондом і може укласти новий пенсійний контракт із адміністратором будь-якого іншого фонду. При цьому пенсійні кошти учасника фонду передаються до іншого пенсійного фонду за рахунок учасника, окрім випадків припинення трудових відносин згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП — у зв'язку з ліквідацією підприємства¹.

На наш погляд, прогалиною Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» є відсутність в учасника можливості вибору розпоряджатися своїми коштами і не укласти жодних подальших договорів. При цьому порушується найважливіший договірний принцип — добровільності договору.

Вищевикладені положення характеризують загальний правовий статус учасників недержавного пенсійного забезпечення, який закріплений законодавчо та має переважно імперативний характер. Диспозитивні складові загального статусу мають, на нашу думку, дещо однобічний характер, тому що вибір моделі правової поведінки у правовідношенні переважно здійснює НПФ, а не учасник, який просто приймає умови, запропоновані НПФ.

4.2.4. Вкладник як суб'єкт правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення

Як зазначає професор Л. І. Лазор, передбачаючи можливість, а не обов'язок працювати, законодавство створює ситуацію, коли працездатний, але не зайнятий у суспільному виробництві грома-

¹ Кодекс Законів України про працю // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50 — Ст. 375.

дянин може стати суб'єктом соціального забезпечення¹. У праві пенсійного забезпечення описана вище ситуація виявляється найяскравіше, коли на користь учасника, не зайнятого у суспільному виробництві, внески на недержавне пенсійне забезпечення може вносити інша особа — вкладник. Учасники недержавних пенсійних фондів, незалежно від виду фонду, можуть одночасно мати також статус вкладника недержавного пенсійного фонду. Вкладник недержавного пенсійного фонду згідно зі ст. 7 Закону — це особа, яка сплачує пенсійні внески на користь учасника шляхом перерахування коштів до недержавного пенсійного фонду відповідно до умов пенсійного контракту (загальні положення) та закон². Вкладником може бути сам учасник фонду, подружжя, діти, батьки, роботодавець учасника фонду або професійне об'єднання, членом якого є учасник фонду (ст. 7 Закону).

На нашу думку, визначення вкладника, закріплене Законом, має декілька недоліків. Зокрема, якщо виходити зі змісту ст. 7 Закону, то особи, не включені до цього переліку, не можуть бути вкладниками недержавного пенсійного фонду і вносити внески на користь учасників. Законом не встановлений вік, з якого фізична особа може стати вкладником, немає положень щодо дієздатності особи.

На наш погляд, раціональнішим і юридично правильним було б визначення вкладника як юридичної або фізичної особи, яка володіє спеціальною (галузевою) дієздатністю, є стороною пенсійного договору і перераховує пенсійні внески на користь призначених нею учасників.

Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» не визначена мінімальна межа віку дієздатності вкладника — фізичної особи, що здійснює відрахування на користь учасника. Така межа, на нашу думку, може бути встановлена засновницькими документами органів системи недержавного пенсійного забезпечення або пенсійним договором, пенсійною схемою. Водночас Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» до

¹ Лазор Л. И. Сфера действия права социального обеспечения // Актуальные проблемы права: теория и практика : сборник научных работ. — Луганск : Східноукраїнський національний університет імені В. Даля, 2003. — № 4. — С. 8.

² Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

істотних умов пенсійного контракту віднесені паспортні дані вкладника й учасника фонду. Як відомо, вік одержання паспорта в Україні встановлений із 16 років. Вважаємо, що необхідно внести зміни до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», якими встановити вік вкладника й учасника недержавного пенсійного фонду з 16 років, а вік вкладника пенсійного депозитного рахунку — з 14 років.

Законодавством не регламентовані положення, чи повинен вкладник одержати згоду потенційного учасника на те, що вкладник здійснюватиме внески на його користь, і в якому вигляді така згода може бути надана. Закон обмежується вказівкою на те, що участь у системі недержавного пенсійного забезпечення є добровільною, але якщо вкладник і учасник не є однією особою, то, на наш погляд, добровільність участі необхідно додатково підтвердити. Таким підтвердженням і є укладення договору про пенсійне забезпечення.

На підставі аналізу Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» можна зробити висновок про те, що права та обов'язки вкладника більш регламентовані і мають вагомий характер, ніж права й обов'язки учасника, який повинен займати активну позицію, оскільки головна мета недержавного пенсійного забезпечення — додатковий підвищений рівень пенсійних виплат на користь учасника, який на добровільній засаді здійснює пенсійні накопичення.

З метою уникнення колізій і прогалин у законодавстві, а також для уніфікації норм права пенсійного забезпечення необхідним є прийняття єдиного кодифікованого акта, в якому право пенсійного забезпечення зайняло б окрему книгу. Таким актом може стати Соціальний кодекс, за допомогою якого можна вирішити проблеми уніфікації термінів пенсійного законодавства, забезпечити взаємозв'язок із актами інших галузей законодавства України, здійснити гармонізацію національного пенсійного законодавства і норм міжнародного права.

Розділ 5

Поняття і види договорів у сфері пенсійного забезпечення

5.1. Загальна характеристика та види договорів у сфері пенсійного забезпечення

Поява різних форм власності й організаційно-правових форм господарювання дала змогу відмовитися від солідарної системи пенсійного забезпечення як від єдиної монопольної форми пенсійного забезпечення і надала широкі можливості фізичним особам реалізувати своє право на гідний рівень пенсійних виплат шляхом безпосередньої, особистої участі в їхньому формуванні. Особи, які мають право на пенсійне забезпечення, можуть реалізувати це право, беручи участь у загальнообов'язковій солідарній системі пенсійного страхування, й одночасно бути учасниками накопичувальної добровільної системи пенсійного забезпечення, «тому у недалекому майбутньому на нас чекають перетворення, покликані докорінно змінити спосіб формування пенсій»¹.

У сучасних соціально-економічних умовах головною формою опосередкування відносин між суб'єктами є договір. Договір у сфері пенсійного забезпечення служить правовою підставою виникнення правовідносин щодо накопичення і виплати пенсії.

¹ Василь Р. После окончания пенсионной реформы граждане Украины смогут получать по три пенсии // Факты. — 2000. — 7 июля. — С. 22.

5.1. Загальна характеристика та види договорів у сфері пенсійного забезпечення

Введення поняття «договір» до термінологічної системи права пенсійного забезпечення є правомірним та необхідним, оскільки дає змогу розмежувати договірні відносини у праві пенсійного забезпечення та подібні відносини у цивільному і трудовому праві.

На жаль, на сьогодні відсутня чітка наукова концепція щодо існуючих різноманітних договорів у сфері пенсіонування, що відображають багаторівневий характер пенсійних відносин і численність їхніх суб'єктів. У законодавстві України немає єдиної правової регламентації договору у сфері пенсійного забезпечення, яка б дала змогу надати чітку правову характеристику і визначити істотні умови договору у сфері пенсійного забезпечення.

Укладення договору у сфері пенсійного забезпечення, на нашу думку, має передувати правовідносинам щодо накопичення і виплати пенсій незалежно від системи і рівня пенсійного забезпечення, а також категорії осіб, які беруть участь у конкретному виді правовідносин.

У межах солідарної системи державного загальнообов'язкового пенсійного страхування договірні відносини існують у вигляді так званих примусових договорів. Примушення, безумовно, суперечить самій етимології терміна «договір», проте соціальна держава дозволяє під час встановлення обов'язкових «примусових» відносин допустити елементи договірної характеру.

Так, згідно з чинним законодавством у загальнообов'язковій державній системі пенсійного страхування договірні відносини підтверджуються свідоцтвом про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, що видається застрахованій особі.

Суб'єкти загальнообов'язкового державного пенсійного страхування наділені взаємними правами та обов'язками, а також несуть відповідальність за їхнє невиконання або неналежне виконання. Застрахована особа хоча і зобов'язана брати участь у цій системі, проте має право вибору пенсійної виплати, право визначення віку виходу на пенсію, право визначення моменту звернення за призначенням пенсії.

Добровільне пенсійне забезпечення повністю базується на договірній формі реалізації права на пенсійне забезпечення. Укладення пенсійного договору у межах накопичувальної системи і системи недержавного пенсійного забезпечення обумовлює

можливість фізичної особи здійснити право на пенсійне забезпечення і визначає обсяг правосуб'єктності сторін договору та їхню відповідальність.

Законодавство України не містить чіткого визначення поняття договору у сфері пенсійного забезпечення і його видів. Водночас у законодавстві є декілька юридичних конструкцій, близьких за своїм змістом, що характеризують різні правові ситуації: «пенсійний контракт», «пенсійні схеми», «пенсійні плани», «договір на пенсійне обслуговування». Проте відсутність чіткої правової регламентації договірних відносин у пенсійному праві веде до порушення прав зацікавлених осіб — сторін договору, ускладнює процес розгляду спорів і підриває довіру потенційних одержувачів пенсійних виплат до альтернативних форм пенсіонування.

Різноманіття договорів у сфері пенсійного забезпечення призвело до наявності протилежних поглядів на галузеву належність як правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення у цілому, так і інституту договірної закріплення права на недержавне пенсійне забезпечення зокрема.

К. Гусов у своїй монографії наводить думку М. Буянової, яка відносить ці договори до цивільно-правових і таких, що не стосуються права соціального забезпечення¹. Водночас Б. Сташків², С. Сивак³, І. Сирота⁴ вважають, що хоча добровільна основа укладення договору у сфері недержавного пенсійного забезпечення дозволяє віднести відносини з недержавного пенсійного забезпечення до цивільно-правових, проте спільність цих відносин із соціально-забезпечувальними, їхня спрямованість на забезпечення гідного рівня життя непрацездатних осіб, дає можливість розглядати ці відносини як додаткові до державного соціального забезпечення і віднести їх до предмета регулювання права соціального забезпечення.

Ми поділяємо позицію Б. Стичинського, який, аналізуючи ознаки предмета права соціального забезпечення, підкреслює, що

¹ *Право соціального забезпечення* / под ред. К. Н. Гусова. — М.: 2000. — С. 19.

² *Сташків Б.* Місце права соціального забезпечення в системі права України // *Право України*. — 2001. — № 11. — С. 82.

³ *Сивак С.* Організаційно-правові основи недержавного пенсійного забезпечення // *Право України* — 1999. — № 1. — С. 120.

⁴ *Сирота І. М.* *Право соціального забезпечення в Україні*. — Х.: Одиссей, 2002. — С. 28.

підстави виникнення правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення збігаються із підставами виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин. Це, зокрема, непрацездатність або інший чинник соціального ризику¹.

Недержавні пенсійні фонди, страхові організації, банківські установи є суб'єктами цивільного права і не належать до органів соціального захисту, проте право соціального забезпечення регулює соціально-забезпечувальні відносини «не лише за участю держави, але й за участю інших суспільних інститутів, які виконують ті чи інші окремі функції із соціального забезпечення»², а це дає змогу розглядати вказаних осіб як суб'єктів права соціального забезпечення.

Що ж стосується такого критерію соціально-забезпечувальних відносин, як специфічне джерело виплат (бюджет і позабюджетні фонди), то статус недержавного пенсійного фонду як спеціального цільового фонду закріплений Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення», а джерелом формування його коштів служать внески роботодавців і застрахованих осіб (вони ж служать джерелом фінансування пенсій у солідарній системі).

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про відповідність третього рівня пенсійного забезпечення всім ознакам соціально-забезпечувальних правовідносин. А оскільки основною формою здійснення цих відносин виступає договір, то договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення також регулюються нормами права соціального забезпечення.

Місце договорів у сфері пенсійного забезпечення у сукупності юридичних фактів, що породжують відносини з пенсійного забезпечення, є різним. Так, у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування укладенню договору передують підстави визнання особи як застрахованої, встановлені у статтях 11, 12 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Укладення договору у накопичувальному рівні пенсійного забезпечення базується більшою мірою на юридичних фактах

¹ *Стичинський Б.* Щодо галузевої належності інституту недержавного пенсійного забезпечення // *Право України*. — 2003. — № 8. — С. 94–95.

² *Стичинський Б.* Щодо галузевої належності інституту недержавного пенсійного забезпечення // *Право України*. — 2003. — № 8. — С. 95.

цивільно-правового характеру (наприклад, досягнення віку, що дає право на відкриття рахунку), а також на юридичних фактах права соціального забезпечення (наприклад, договір на добровільну участь у Накопичувальному фонді може укласти особа відповідно до вимог Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

На наш погляд, договори у сфері пенсійного забезпечення як родові поняття поєднують у собі різноманітні договори про пенсійне забезпечення, які у свою чергу містять норми різних галузей права, тому договори у сфері пенсійного забезпечення мають комплексний, міжгалузевий характер. Здійснюючи право на пенсійне забезпечення, особа сама обирає форму, в якій це право буде реалізоване: шляхом укладення договору страхування пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; укладення пенсійного контракту у системі недержавного пенсійного забезпечення; укладення договору страхування додаткової пенсії у системі недержавного пенсійного забезпечення; укладення договору про відкриття пенсійного депозитного рахунку у системі недержавного пенсійного забезпечення.

Всі ці договори є багатосторонніми вольовими юридичними актами, спрямованими на формування правовідносин у сфері пенсійного забезпечення за участю різних суб'єктів. Суб'єкти договорів про сферу пенсійного забезпечення визначені законами «Про пенсійне забезпечення»¹, «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»² і «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Об'єктом договорів у сфері пенсійного забезпечення виступають відносини з пенсійного забезпечення. Це майнові відносини з приводу передачі, одержання, зберігання, примноження і виплати грошових коштів у вигляді пенсії.

Предметом договорів у сфері пенсійного забезпечення є безпосередньо пенсійна виплата, яка залежно від рівня пенсійного забезпечення виступає як основна (базова) або як додаткова пенсія.

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 3. — Ст. 10.

² Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–50. — Ст. 376.

Аналіз чинного законодавства дає змогу виокремити такі, на нашу думку, загальні правові характеристики договорів у сфері пенсійного забезпечення.

Форма таких договорів обов'язково письмова, при цьому велика частина договорів підлягає додатковій реєстрації або перевірці у територіальному органі Пенсійного фонду або у Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України; договори мають оплатний характер; переважно пенсійні договори мають публічний характер. Винятком є пенсійні контракти з недержавними пенсійними фондами, тому що недержавні пенсійні фонди не є комерційними організаціями. Особливості некомерційного статусу фондів більш детально розглядаються такими вченими, як Р. Майданик, І. Кременчук¹ та інші.

Практично всі види договорів у сфері пенсійного забезпечення є консенсуальними — набувають чинності з моменту підписання, тобто з моменту досягнення згоди сторін за всіма істотними умовами, що фіксується підписом сторін, які підтверджують свою волю на укладення договору. Проте серед договорів у сфері пенсійного забезпечення є й реальні договори — це договори страхування, що укладаються зі страховими організаціями згідно з положеннями Цивільного кодексу України і Закону України «Про страхування», які набувають чинності з моменту внесення першого страхового платежу.

Договори у сфері пенсійного забезпечення можна класифікувати:

1) за мірою свободи укладення і формування умов договору: а) імперативні, укладення яких не залежить від бажання фізичної особи, умови яких закріплюються типовими договорами (у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування); б) диспозитивні — особа вільно висловлює бажання на укладення договору і має можливість формувати умови договору (накопичувальний рівень системи пенсійного забезпечення);

2) за способом формування коштів для здійснення пенсійних виплат: а) страхові; б) депозитні;

3) залежно від джерел надходження пенсійних внесків можна виділити такі види договорів пенсійного страхування: а) у системі

¹ Кременчук І. Особливості запровадження накопичувальних пенсійних фондів в Україні // Підприємництво, господарство, право. — 2006. — № 4. — С. 112.

солідарного пенсійного забезпечення — договори пенсійного страхування за рахунок коштів Накопичувального пенсійного фонду; б) у накопичувальній системі — договори страхування довічної пенсії за рахунок пенсійних коштів учасників недержавних пенсійних фондів; в) договори пенсійного страхування за рахунок інших джерел фінансування;

4) за рівнем системи пенсійного забезпечення: а) договори у системі солідарного і накопичувального загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (суб'єктом пенсійних виплат виступають Пенсійний фонд України і Накопичувальний фонд); б) договори у системі накопичувального недержавного рівня пенсійного забезпечення (суб'єктами пенсійних виплат виступають недержавні пенсійні фонди, страхові організації і банківські установи);

5) за кількістю осіб, які виступають у статусі вигодонабувача за договорами пенсійного страхування: а) договори групового пенсійного страхування (професійні і корпоративні пенсійні схеми); б) договори індивідуального (особистого) пенсійного страхування;

б) залежно від способу здійснення пенсійних виплат: а) договори про виплату пенсії у вигляді періодичних платежів; б) договір про одноразову пенсійну виплату.

Договори у сфері пенсійного забезпечення закріплюють підстави і спосіб сплати пенсійних виплат, що відображається у назві договору. У солідарній системі виплачуються пенсії за віком, з інвалідності й у зв'язку із втратою годувальника.

Згідно зі ч. 2 ст. 9 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування, що обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках Накопичувального фонду або на індивідуальних пенсійних рахунках у відповідних недержавних пенсійних фондах — суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення, здійснюються такі пенсійні виплати, як довічні пенсії й одноразова виплата.

Взагалі, на підставі аналізу законодавства з пенсійного забезпечення, до договорів у сфері пенсійного забезпечення у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування належать: договір страхування з виплатою довічної

пенсії та одноразова пенсійна виплата; пенсійний контракт, що містить у собі пенсійні схеми, які передбачають різні умови здійснення накопичення виплати пенсій на певний строк; договір страхування довічної пенсії або довічного анuitету у системі недержавного пенсійного забезпечення, що укладається між учасником фонду і страховою організацією; договір про відкриття пенсійного депозитного рахунку у банківських установах.

На нашу думку, як комплексний вид договорів, договори у сфері пенсійного забезпечення поєднують у собі риси декількох видів цивільно-правових договорів: страхування, управління майном, банківського внеску, спільної діяльності.

Зокрема, як зазначає Р. Майданик, багато загальних рис є між договорами у сфері пенсійного забезпечення у межах накопичувальної системи і цивільно-правовим договором управління майном, в основі якого лежить інститут довірчої власності¹. Фактично пенсійні внески, які вкладники й учасники вносять до недержавного пенсійного фонду, страхових організацій і банківських установ, довіряються цим суб'єктам в управління. Згідно з п. 2 ст. 316 Цивільного кодексу України довірча власність — це особливий вид власності, що може виникнути через закон або договір управління майном.

Якщо для законодавства України інститут довірчої власності є поняттям новим, то в інших країнах світу він відомий вже давно і бере початок із концепції «Загального права», розробленої в Англії понад 800 років тому². Найбільшого поширення інститут довірчої власності набув у США і Великій Британії, де правовою формою закріплення цього інституту є трасти³. У цих країнах недержавні пенсійні фонди набувають форми пенсійних трастів, основною метою яких є додаткове пенсійне забезпечення учасників (бенефіціарів).

Траст за своєю правовою природою є різновидом цивільно-правової угоди (операції), згідно з якою активи однієї особи переда-

¹ Майданик Р. А. Природа довірчої власності як особливого об'єкта цивільних прав за законодавством України // Бюлетень Міністерства юстиції України. — 2005. — № 8. — С. 17.

² Бобыль В. Договор управления имуществом и доверительная собственность [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://jurpractika.com/article.hp?id=10004057>.

³ Майданик Р., Ивасюк Э. К вопросу о концепции негосударственного пенсионного обеспечения на Украине // Юридическая практика. — 1997. — № 55. — С. 4, 8.

ються у володіння іншій особі, що зветься довіреною особою, на користь третьої особи, яка зветься бенефіціаром. Довірена особа вважається юридичним власником активів, а бенефіціаром є той, на чію користь цими активами управляють¹. Пенсійні трасти можуть створюватися або як неприбуткові організації (виробничі пенсійні фонди, що створюються при окремих підприємствах або установах) у формі утворень контрактного типу і з правами юридичної особи, або у формі комерційних підприємств (страхові компанії).

Згідно з законодавством України за договором управління майном одна сторона передає другій стороні на визначений строк майно в управління, а друга сторона зобов'язується за плату здійснювати від свого імені управління цим майном на користь засновника або вказаної ним особи (вигодонабувача). При цьому засновником може бути тільки власник майна (п. 1 ст. 1032 Цивільного кодексу України), а керівником тільки суб'єкт підприємницької діяльності (п. 1 ст. 1033 Цивільного кодексу України), вигодонабувачем — або засновник, або будь-яка інша особа, окрім керівника (п. 1 ст. 1030 Цивільного кодексу України).

У системі недержавного пенсійного забезпечення відносини між вкладником і недержавним пенсійним фондом відрізняються від договору управління майном у тій частині, що вкладник може не бути власником переданих пенсійних коштів (вони належать учаснику), а недержавний пенсійний фонд не є суб'єктом підприємства, й управління активами недержавного пенсійного фонду здійснюється компаніями з управління активами. Водночас між недержавним пенсійним фондом і компанією з управління активами укладається цивільно-правовий договір управління майном, що перебуває у довірчій власності.

Стаття 1030 п. 2 Цивільного кодексу України встановлює, що грошові кошти не можуть бути предметом договору управління майном, крім випадків, коли право здійснювати управління грошовими коштами прямо встановлене законом.

На наш погляд, управління активами пенсійного фонду стосується саме «випадків, встановлених законом», зокрема Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

¹ *Бобыль В.* Договор управления имуществом и доверительная собственность [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://yurpractika.com/article>.

Цікавою для права пенсійного забезпечення є й норма ст. 1044 Цивільного кодексу України, відповідно до якої смерть засновника управління майном (ним може бути вкладник недержавного пенсійного фонду й учасник недержавного пенсійного фонду) не є підставою для припинення договору управління майном, окрім випадків, якщо він був вигодонабувачем. Як зазначає В. Бобыль, «це положення надає можливість використовувати договір управління майном як засіб вираження волі фізичної особи на додаток до передбачених норм спадкового права»¹.

Договори у сфері пенсійного забезпечення мають загальні риси з договорами про спільну діяльність. Наприклад, економічні інтереси учасників договору простого товариства і договорів у сфері пенсійного забезпечення полягають у сумісному поєднанні їхнього майна і трудових зусиль для вирішення певного завдання. Так, оскільки ст. 1132 Цивільного кодексу України не називає як предмет договору простого товариства конкретної мети спільної діяльності його учасників, то, як і для договорів у сфері пенсійного забезпечення, метою може бути досягнення соціального ефекту — підвищення добробуту одержувачів пенсій за рахунок додаткового пенсійного забезпечення. Сторони договору простого товариства називаються учасниками, у системі недержавного пенсійного забезпечення така назва належить вигодонабувачу за договором.

Для чіткого розмежування правового статусу суб'єктів договірних відносин у сфері пенсійного забезпечення, за аналогією з договором повного товариства, доцільно позначити суб'єктів договору, які вносять внески й одержують вигоду, як учасників із подвійним статусом: учасники-вкладники й учасники-бенефіціари (вигодонабувачі).

Найбільшу правову розробленість договірне регулювання відносин, пов'язаних із одержанням пенсійних виплат, набуло у пенсійному страхуванні, що є превалюючою формою реалізації пенсійних прав в Україні. У кожному з трьох рівнів страхової пенсійної системи присутні договірні пенсійні відносини. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування є різнови-

¹ *Бобыль В.* Договор управления имуществом и доверительная собственность [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://yurpractika.com/article>.

дом страхових відносин в Україні — особистого страхування, заснованого на нормах Цивільного кодексу України (розділ 67 Цивільного кодексу України) і Закону України «Про страхування»¹. Мета загальнообов'язкового державного пенсійного страхування — «формування, розподіл і використання грошових коштів для захисту майнових інтересів фізичних і юридичних осіб і відшкодування їм матеріальної шкоди при настанні страхового випадку»². Водночас цей вид страхування має низку властивих йому особливостей, що відрізняють його від цивільно-правового договірної страхування.

Зокрема, зазначає П. Бічікашвілі, відмінність полягає у встановленні принципу обов'язковості (імперативності) у солідарній системі, який забезпечує застосування у галузі страхування методів державного регулювання. Договірна форма закріплення правовідносин реалізується у вигляді так званих примусових договорів³. Підтвердженням існування договірних відносин у солідарній системі пенсійного забезпечення є свідоцтво про загальнодержавне пенсійне страхування, що видається застрахованій особі. Імперативність виявляється у тому, що умови участі у цьому виді страхування для всіх суб'єктів визначені законом («Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») і не можуть бути змінені угодою сторін.

Існують такі основні форми державного страхування: монопольна і немонопольна; добровільна й обов'язкова. П. Бічікашвілі пропонує таку класифікацію правових форм державного страхування⁴:

1. Добровільне державне страхування, що конкурує з приватним (конкурентно-добровільне страхування), наприклад, договір на добровільну участь у Накопичувальному пенсійному фонді для осіб, які не підлягають обов'язковому страхуванню.

2. Добровільне державне страхування, що має тією чи іншою мірою монопольний характер (монопольно-обов'язкове держав-

¹ Закон України «Про страхування» // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 7. — Ст. 50.

² Пилипенко П. Д. Право соціального забезпечення : підруч. для студ. виш. навч. закл. — 2-ге вид., переробл. і доп. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2008. — С. 248.

³ Бицикашвили П. Проблемы и перспективы развития обязательного страхования // Хозяйство и право. — 1995. — № 3. — С. 51.

⁴ Бицикашвили П. Проблемы и перспективы развития обязательного страхования // Хозяйство и право. — 1995. — № 3. — С. 49.

не страхування) — в Україні існує один Накопичувальний позабюджетний цільовий пенсійний фонд, участь у якому заснована як на принципі обов'язковості, так і на принципі добровільності, залежно від того, чи підлягає особа обов'язковому пенсійному страхуванню, чи ні.

3. Монопольне державне страхування (монопольно-обов'язкове державне страхування) реалізується в існуванні солідарної пенсійної системи без наявності інших рівнів пенсійного страхування.

На наш погляд, запропонована класифікація повною мірою відображає форми державного пенсійного страхування в Україні.

Вважаємо за можливе як відмінні ознаки особистого страхування виокремити такі. На відміну від державного страхування, особисте страхування у цивільному праві здійснюється на добровільних засадах на підставі договору страхування й імперативними у такому договорі є тільки істотні умови договору (ст. 982 Цивільного кодексу України). Страхові відносини у солідарній системі можуть виникати незалежно від моменту внесення платежів і прострочення платежу їх не припиняє. Моментом вступу через договір особистого страхування є момент внесення страховальником першого страхового платежу, якщо інше не передбачене законом (ст. 983 Цивільного кодексу України).

Наступна відмінність договору загальнообов'язкового державного пенсійного страхування полягає у тому, що законодавство визначило обов'язковість страхування всіх працівників і заходи відповідальності за ухилення від такого страхування («Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»¹), участь в особистому страхуванні базується виключно на засадах добровільності.

Відмінність між договорами виявляється так само у тому, що розмір і порядок сплати внесків і виплат у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування встановлюються відповідними законодавчими актами, а за особистого страхування ці умови визначаються договором.

Відмінність є й у системі страхових ризиків, що є підставою для здійснення виплат: в особистому страхуванні такі ризики

¹ Основи законодавства України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 23. — Ст. 121.

визначені договором, у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні — законом. Солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування властива деперсоніфікація страхових сум, що не є власністю застрахованої особи, не підлягають спадкуванню і не можуть бути вилучені особою шляхом розірвання договору страхування. В особистому страхуванні страхові суми є об'єктом права власності з усіма наслідками, що витікають звідси.

До загальних ознак договорів страхування пенсії можна віднести такі: суб'єктами права на одержання страхової пенсії можуть бути тільки застраховані особи або члени їхніх сімей; умовою призначення пенсії є страховий стаж особи; страхові виплати здійснюються зі спеціальних державних або недержавних страхових фондів; пенсійним законодавством передбачені загальні для всіх рівнів пенсійної системи юридичні факти, що обумовлюють виплату страхової пенсії; існує залежність між розміром виплат і розміром заробітної плати або відрахувань до пенсійних фондів.

Проте, попри деяку спільність із цивільно-правовими договорами, договори у сфері пенсійного забезпечення, незалежно від різновиду договору, мають специфічний, загальний об'єкт і предмет регулювання, а також єдину мету — забезпечення гідного рівня пенсійного забезпечення фізичних осіб — одержувачів пенсійних виплат. Ця особливість підкріплюється обов'язковою присутністю норм права соціального забезпечення серед норм, що встановлюють порядок укладення і зміст договору (наприклад, обов'язкова реєстрація або перевірка правильності укладення договору у територіальному органі Пенсійного фонду; закріплення нормами права соціального забезпечення мінімальних соціальних стандартів і гарантій, яким мають відповідати умови договору).

На підставі аналізу чинного законодавства пропонуємо таке визначення договору у сфері пенсійного забезпечення:

«Договір у сфері пенсійного забезпечення — вольова, правомірна угода суб'єктів, наділених пенсійною правосуб'єктністю, здійснена з метою досягнення соціального ефекту, спрямована на виникнення, зміну і припинення правовідносин із накопичення, примноження, виплати та одержання фізичною особою (пенсіонером) матеріального блага у вигляді пенсійної виплати». Сторони

договору — суб'єкти, які здійснюють накопичення, інвестування і пенсійні виплати, з одного боку, й учасники (вкладники і бенефіціари) — з іншого боку.

5.2. Договір страхування пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування

Другий рівень системи пенсійного забезпечення України представлений накопичувальною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. В основі цієї системи лежить «акумуляція коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді і здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат»¹. Накопичувальна система пенсійного страхування базується на поєднанні принципу обов'язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту), а так само осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності, і принципу добровільної участі у системі для осіб, які не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню.

Накопичувальний рівень системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування представлений такими суб'єктами, як: Накопичувальний пенсійний фонд, страхувальники, застраховані особи і платники страхових внесків².

Накопичувальний пенсійний фонд створюється і функціонує на підставі Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та є цільовим позабюджетним фондом, в якому акумулюються страхові внески застрахованих осіб. Внески враховуються на накопичувальних пенсійних рахунках і підлягають інвестуванню з метою одержання інвестиційного доходу на користь застрахованої особи, пенсійні активи якої використовуються для оплати договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, або у випадках, перед-

¹ *Право соціального забезпечення України* : навч. посібн. / за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Істина, 2007. — С. 106.

² *Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»* // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–50. — Ст. 376.

бачених законодавством, членам сімей або спадкоємцям застрахованих осіб, або на інші цілі, передбачені Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст. 1 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Як представник у відносинах між Накопичувальним пенсійним фондом та іншими суб'єктами накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування виступають територіальні органи Пенсійного фонду України.

Страховальниками виступають роботодавці; застраховані особи — самозайняті, фізичні особи — підприємці й особи, які вирішили брати участь у системі за власним бажанням; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (для окремих категорій застрахованих осіб п. 3 ст. 14); Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України (у спеціально обумовлених п. 4 ст. 14 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» випадках); підприємства, організації, установи, військові частини й органи, що виплачують заробітну плату (винагороду), грошове забезпечення, допомогу для окремих категорій осіб (п. 2 ст. 14 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Застрахована особа — це фізична особа, яка відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню і сплачує (або сплачувала) та/або за яку сплачуються або сплачувалися у встановленому законом порядку страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування до Накопичувального пенсійного фонду. Стаття 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» як суб'єктів, які мають право одержання пенсійних виплат із системи накопичувального загальнообов'язкового пенсійного страхування, називає: фізичних осіб — громадян, іноземних громадян, осіб без громадянства, що є застрахованими особами.

На підставі аналізу статей 1, 8, 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» можна зробити висновок про те, що для набуття статусу застрахованої особи фізична особа повинна володіти такими юридичними ознаками:

1. Вести трудову діяльність, що має приносити особі матеріальну користь (заробітна плата, прибуток тощо).

Категорія фізичних осіб, які не ведуть трудову діяльність, але підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, визначена у п. 8 ст. 11, статтях 10–16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», наприклад, особи, які проходять альтернативну (невійськову службу).

2. Вік особи, яка має право бути застрахованою — 14 років, оскільки з цього віку особа має можливість працювати (у період літніх канікул) згідно з КЗпП України і має право відкрити рахунок у банку.

Вік осіб, які не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, але які виявили бажання брати участь у цьому виді страхування, — 16 років.

3. Або особа має бути безпосереднім платником страхових внесків на загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне страхування, або страхові внески на ім'я застрахованої особи може вносити інший страховальник. При цьому внески можуть вносити одночасно і застрахована особа, і страховальник, що не є такою особою.

Як особливість статусу суб'єктів, які можуть бути платниками страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п. 2 ст. 15) встановлює реєстраційний статус платника: застрахована особа набуває статусу платника страхових внесків, якщо вона зареєстрована у територіальному органі Пенсійного фонду України, або з дня вступу через договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Статус платника страхових внесків підтверджується видачею повідомлення про реєстрацію платника страхових внесків.

Аналіз законодавства дає змогу зробити висновок про договірну природу відносин між Накопичувальним пенсійним фондом і застрахованими особами. Вважаємо за можливе виокремити два види договірних відносин: відносини, в результаті яких фізична особа набуває статусу застрахованої особи у Накопичувальному пенсійному фонді; і відносини з реалізації права на пенсійне забезпечення шляхом укладення договору пенсійного страхування і одержання пенсійних виплат.

Факт існування правовідносин із загальнообов'язкового державного пенсійного страхування між застрахованою особою, яка підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, і Накопичувальним пенсійним фондом підтверджується свідоцтвом про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а між особою, яка добровільно бере участь у цій системі, і Накопичувальним пенсійним фондом — договором про добровільну участь у накопичувальній системі пенсійного забезпечення.

На наш погляд, свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування і договір про добровільну участь у накопичувальній системі пенсійного забезпечення не є пенсійними договорами, вони підтверджують факт участі суб'єкта як застрахованої особи у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і є правоутворюючими юридичними фактами, оскільки факт їхнього укладення виступає підставою виникнення права на укладення договорів пенсійного страхування.

Договір про добровільну участь у накопичувальній системі пенсійного забезпечення укладається на підставі затвердженої державою типової форми договору між фізичною особою, яка досягла 16 років і не підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, і Пенсійним фондом в особі його територіального органу за місцем проживання фізичної особи. Договір має строковий характер — термін дії договору вказується в його умовах, але не може бути меншим від одного року (п. 2 ст. 12)¹. Договір набуває чинності з моменту його підписання сторонами. Підстави припинення договору вказані у ст. 13, серед них — набуття застрахованою особою права на довічну пенсію або одноразову виплату.

Моментом набуття такого права слід вважати укладення договорів страхування довічної пенсії або одержання одноразової виплати застрахованою особою, яка досягла пенсійного віку. Саме ці договори слід, на наш погляд, віднести до договорів у сфері пенсійного забезпечення.

Страхові організації укладають договори пенсійного страхування з виплатою довічної пенсії й одноразової пенсійної виплати

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–50. — Ст. 376.

за рахунок коштів Накопичувального пенсійного фонду, врахованих на накопичувальному пенсійному рахунку застрахованої особи (Розділ VII Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Як зазначає І. Ярошенко, за рахунок коштів Накопичувального пенсійного фонду, що накопичуються на індивідуальних пенсійних рахунках, страховими організаціями здійснюються такі види довічної пенсії: 1) довічна пенсія з установленим періодом; 2) довічна обумовлена пенсія; 3) довічна пенсія подружжя; 4) одноразова пенсійна виплата¹. Такі види довічних пенсій закріплені у ст. 57 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення».

Учасник накопичувальної системи має право обрати один із видів довічної пенсії, який зазначається у договорі страхування і становить предмет договору. Наприклад, це може бути довічна пенсія з установленим мінімальним періодом виплати, за якої виплати здійснюються щомісяця протягом життя пенсіонера, але не менш ніж протягом 10 років із дня призначення пенсії. У разі смерті пенсіонера його спадкоємці мають право на одержання призначеної довічної пенсії протягом установленого періоду. Спадкоємці можуть бути прямо вказані у договорі страхування або визначаються згідно з положеннями законодавства України. До речі, на наш погляд, встановлена законодавством конструкція «довічна пенсія зі встановленим періодом» має сенсові суперечності — довічність і водночас встановлений період довічності. Законодавець, на нашу думку, під час встановлення зазначеного виду пенсійної виплати пішов «найлегшим» шляхом — механічно імплементував термін, що міститься у законодавстві деяких держав (Чилі, США). Тому вважаємо, що згадана юридична конструкція потребує уточнення — «довічна пенсія зі встановленим мінімальним періодом виплати, за якого виплати здійснюються щомісяця протягом життя пенсіонера, але не менш ніж 10 років із дня призначення пенсії. У разі смерті пенсіонера його спадкоємці мають право на одержання призначеної довічної пенсії протягом залишку цього встановленого періоду».

¹ Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. — К. : КНЕУ, 2004. — 96 с.

Наступний вид довічної пенсії — довічна обумовлена пенсія, яка є щомісячною пенсійною виплатою, що здійснюється протягом всього життя пенсіонера. У випадку, якщо загальна сума довічної обумовленої пенсії, виплаченої пенсіонеру на момент його смерті, є меншою, ніж сума, обумовлена в договорі страхування довічної пенсії, то різниця коштів між вказаними сумами виплачується його спадкоємцям.

Останній вид довічної пенсії, встановлений законом, — довічна пенсія подружжя. Це щомісячна виплата, що здійснюється протягом життя пенсіонера, а після його смерті право на одержання виплати переходить до того з подружжя, хто пережив іншого та досяг пенсійного віку.

Для того щоб дати повну й об'єктивну правову характеристику договору страхування довічної пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, необхідно визначити зміст договору страхування шляхом порівняльної характеристики норм Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення», Цивільного кодексу України і Закону України «Про страхування».

Згідно зі ст. 16 Закону України «Про страхування» під договором страхування розуміється письмова угода між страховиком і страхувальником, згідно з якою страховик бере на себе зобов'язання у результаті настання страхового випадку здійснити страхову виплату страхувальнику або іншій особі, визначеній у договорі страхування страхувальником, на користь якої укладений договір страхування, а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі у певні строки і виконувати інші умови договору.

Водночас у ст. 979 Цивільного кодексу України дається таке визначення договору страхування: «За договором страхування одна сторона — (страховик) зобов'язується у разі настання певної події (страхового випадку) виплатити іншій стороні — (страхувальникові) або іншій особі, визначеній у договорі, грошову суму (страхову виплату), а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі та виконувати інші умови договору»¹.

¹ Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40–44. — Ст. 356.

Таким чином, як суб'єкти договору страхування виступають страховик і страхувальник, а відносини є страховими за наявності таких елементів: «майнового інтересу, який підлягає захисту; події, на випадок настання якої проводиться захист; грошових коштів, за допомогою яких здійснюється захист; плата за захист»¹.

Договір страхування довічної пенсії належить до реальних договорів (ст. 983 Цивільного кодексу України, ст. 17 Закону України «Про страхування»), оскільки набуває чинності з моменту переказу пенсійних коштів учасника фонду до страхової організації.

Договір страхування довічної пенсії є оплатним і взаємним договором. Особливістю договору страхування довічної пенсії щодо оплати є те, що внески на страхування вносяться не зі встановленою періодичністю, як це відбувається у цивільно-правових договорах страхування, а разовим платежем — перерахуванням коштів, накопичених на індивідуальному пенсійному рахунку застрахованої особи у Накопичувальному фонді.

Договір страхування довічної пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування укладається між учасником накопичувальної системи пенсійного страхування та страховою організацією (ч. 1 ст. 55 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Учасник накопичувальної системи пенсійного страхування — це застрахована особа, яка з моменту укладення договору страхування довічної пенсії фактично набуває статусу страхувальника, оскільки сума внесків, що переказується з індивідуального пенсійного рахунку, є власністю застрахованої особи, за рахунок якої особа страхує свій особистий майновий інтерес.

Крім того, застрахована особа після укладення договору страхування перестає відповідати ознакам застрахованої особи, встановленим у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», про які згадувалося вище. Отже, після укладення договору страхування довічної пенсії застрахована особа має називатися страхувальник (пенсіонер, вигодонабувач, бенефіціар).

¹ Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : у 2 т. / за ред. О. В. Дзері, Н. С. Кузнецової, В. В. Лунця. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Юрінком Інтер, 2006. — С. 620.

Як страхувальник за договором страхування довічної пенсії зі встановленим мінімальним періодом виплати може виступити і територіальний орган Пенсійного фонду (ч. 2 ст. 55 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Майновим інтересом (об'єктом) за договором страхування довічної пенсії є сума пенсійних виплат, яку одержуватиме пенсіонер.

Особливістю договору страхування довічної пенсії є момент настання страхового випадку. Зміст договору страхування згідно з Законом України «Про страхування» і Цивільним кодексом України дає змогу зробити висновок про те, що страховий випадок може відбутися (або не відбутися) після укладення договору страхування, а Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачає, що страховий випадок, який є підставою для страхових виплат, настав до укладення договору страхування. Зокрема, підставою для укладення договору страхування довічної пенсії є настання пенсійного віку і відмова від продовження трудової діяльності (ст. 13, ст. 55 Закону).

На відміну від добровільного характеру укладення цивільно-правового договору страхування, укладення договору страхування довічної пенсії має обов'язковий характер. Тобто для того, щоб особа могла одержати свої кошти, накопичені на індивідуальному пенсійному рахунку у Накопичувальному пенсійному фонді, вона зобов'язана укласти такий договір і не розривати цього договору протягом всього життя (пункти 6, 7 ч. 1 ст. 16; п. 4 ч. 2 ст. 16).

Слід звернути увагу, що хоча застрахована особа зобов'язана укладати договір страхування довічної пенсії, відповідальність за невиконання цього обов'язку не встановлена, особа несе негативні наслідки у вигляді ризиків від того, що вибір страхової організації буде зроблений територіальним органом Пенсійного фонду (ч. 2 абзацу 4 ст. 55). У такому разі йдеться про укладення договору страхування на користь застрахованої особи.

Таким чином, можна сказати, що договір страхування довічної пенсії належить до примусових договорів у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Договір укладається в обов'язковій письмовій формі і підлягає реєстрації у системі персоніфікованого обліку Пенсійного фонду України.

Оскільки згідно з положенням ст. 55 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» страхування і виплата довічної пенсії здійснюється згідно з Законом України «Про страхування», то відповідно до вимог цивільного законодавства оформлення договору страхування завершується видачею страхового свідоцтва (поліса, сертифікату), яке є формою договору страхування. У разі недодержання письмової форми договору страхування такий договір є нікчемним (ч. 2 ст. 981 Цивільного кодексу України).

На жаль, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» не містить положень, що стосуються істотних умов договору страхування довічної пенсії. Тому під час визначення істотних умов такого договору необхідно враховувати вимоги Цивільного кодексу України і Закону України «Про страхування».

Таким чином, істотними умовами договору страхування є: предмет договору (пенсійні виплати); страховий випадок (пенсійний вік; смерть пенсіонера); розмір грошової суми, в межах якої страховик зобов'язаний провести виплату (визначається розміром накопичень на пенсійному рахунку учасника Накопичувального фонду); розмір страхового платежу (пенсійної виплати); строки здійснення виплат; строк дії договору.

Строки пенсійних виплат і порядок здійснення виплат залежать від виду довічної пенсії, яку одержуватиме пенсіонер (довічна обумовлена пенсія, довічна пенсія зі встановленим мінімальним періодом виплати, довічна пенсія подружжя). Як обов'язкову умову договору страхування довічної пенсії Закон передбачає вказівку рівня інвестиційного доходу для розрахунку обраної пенсії. Обов'язок розрахувати розмір довічної пенсії лежить на страховій організації, яка зобов'язана провести розрахунок протягом 3 робочих днів із дня одержання коштів на оплату договору страхування довічної пенсії. Розмір пенсії розраховується страховою організацією актуарно, на підставі вартості сплаченого договору страхування, з урахуванням майбутнього інвестиційного доходу, обов'язок забезпечити який лежить на страховій організації, витрат, пов'язаних із інвестуванням вказаних сум, із урахуванням середньої тривалості життя для чоловіків і жінок.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» містить низку заборон, які необхідно відображати безпосередньо у договорі страхування довічної пенсії з метою інформування застрахованої особи. Зокрема, п. 6 ст. 57 Закону містить пряму заборону на витребування страховими організаціями відомостей про стан здоров'я застрахованої особи і заборону на дострокове розірвання договору страхування довічної пенсії за бажанням сторін; також встановлена заборона дострокового припинення дії договору страхування довічної пенсії за бажанням сторін. Стаття 55 (абзац 3 п. 6) містить положення, що має форму заборони, щодо того, що вартість оплати договорів страхування довічної пенсії будь-якого виду не може бути більшою, ніж обчислена Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України. Про розмір вартості оплати договорів страхування довічної пенсії всіх видів територіальний орган Пенсійного фонду зобов'язаний письмово і безкоштовно інформувати застраховану особу на її вимогу.

Таким чином, договір страхування довічної пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування можна визначити таким чином: «За договором страхування довічної пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування одна сторона (страховик) зобов'язується виплачувати іншій стороні — страхувальнику (пенсіонеру, бенефіціару) або його спадкоємцям довічну пенсію на умовах і в порядку, визначених договором, із коштів, накопичених на індивідуальному пенсійному рахунку застрахованої особи і перерахованих страховику Накопичувальним пенсійним фондом».

Договір страхування довічної пенсії може укладатися між страховою організацією (страховиком) і Накопичувальним пенсійним фондом в особі територіального органу Пенсійного фонду на користь учасника накопичувальної системи пенсійного страхування у випадках, встановлених ч. 2 ст. 55 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Застрахована особа завжди є фізичною особою, яка досягла пенсійного віку і не продовжує трудової діяльності. Видами договору страхування довічної пенсії є (ст. 57 Закону України «Про загаль-

нообов'язкове державне пенсійне страхування»): довічна пенсія зі встановленим мінімальним періодом виплат; довічна обумовлена пенсія; довічна пенсія подружжя.

Особливо цікавою як із теоретичної, так і з практичної точки зору є процедура укладення договору страхування довічної пенсії. Особливість укладення такого договору полягає у поєднанні імперативних і диспозитивних норм, що опосередковують цю процедуру, і «багатоступінчатому» оформленні договірних відносин. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» встановлює право застрахованої особи на самостійний вибір страхової організації і порядок здійснення пенсійних виплат.

Для укладення договору страхування довічної пенсії учасник накопичувальної системи пенсійного страхування подає страховій організації протягом місяця до досягнення віку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», заяву, форма якої встановлена цією страховою організацією. За своєю сутністю таку заяву можна назвати офертою — пропозицією на укладення договору (абзац 2 ч. 1 ст. 55 Закону). Також учасник подає довідку Пенсійного фонду про суму коштів, облікованих на його накопичувальному пенсійному рахунку в Накопичувальному фонді, або відповідно довідку адміністратора недержавного пенсійного фонду про суму коштів на його індивідуальному пенсійному рахунку у відповідному недержавному пенсійному фонді — суб'єкті другого рівня системи пенсійного забезпечення.

Учасник накопичувальної системи пенсійного страхування повідомляє територіальний орган Пенсійного фонду про те, що нею здійснений вибір страхової організації, і надає письмову заяву про перерахування коштів на оплату договору страхування довічної пенсії до обраної страхової організації.

Територіальний орган Пенсійного фонду або адміністратор відповідного недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення зобов'язаний не пізніше як за три робочих дні після надходження такої заяви надати розпорядження зберігачеві щодо перерахування обраній страховій організації коштів учасника накопичувальної системи пенсійного страху-

вання в сумі, що обліковується на його накопичувальному пенсійному рахунку в Накопичувальному фонді або на індивідуальному пенсійному рахунку у відповідному недержавному пенсійному фонді — суб'єкті другого рівня системи пенсійного забезпечення. Зберігач зобов'язаний не пізніше як за три робочих дні після отримання розпорядження перерахувати зазначені кошти для оплати учасником накопичувальної системи пенсійного страхування договору страхування довічної пенсії. У разі порушення зазначеного строку зберігач за власний рахунок сплачує учаснику накопичувальної системи пенсійного страхування пеню в розмірі подвійної облікової ставки Національного банку України в розрахунок на один день від суми, що підлягає перерахуванню за кожний день прострочення платежу, у порядку, визначеному Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України.

Законом передбачені підстави для відмови застрахованій особі територіальним органом Пенсійного фонду у перерахуванні коштів до страхової організації, який є вичерпним. Водночас у застрахованої особи фактично немає можливості повністю відмовитися від укладення договору страхування довічної пенсії. Так, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ч. 2 ст. 55) містить положення про те, що у разі відмови учасника накопичувальної системи пенсійного страхування від укладення такого договору, крім випадків такої відмови у разі відстрочення дати призначення пенсії за віком відповідно до цього Закону, територіальний орган Пенсійного фонду або адміністратор недержавного пенсійного фонду самостійно укладає договір страхування довічної пенсії установленим періодом на умовах, що є найбільш вигідними для учасника накопичувальної системи пенсійного страхування, зі страховою організацією, обраною відповідно до цього Закону в порядку, встановленому Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України спільно з центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики та погодженому з Антимонопольним комітетом України.

Територіальний орган Пенсійного фонду або адміністратор відповідного недержавного пенсійного фонду — суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення перераховує страховій організації кошти в сумі, що обліковується на його накопичуваль-

ному пенсійному рахунку або відповідно на індивідуальному пенсійному рахунку. Розміри страхових тарифів за договорами страхування довічної пенсії не повинні перевищувати їхніх середніх показників, які визначаються Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України за погодженням із центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики

Абзац 4 ч. 2 ст. 55 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» встановлює, що страхові організації, з якими Пенсійний фонд або відповідний недержавний пенсійний фонд — суб'єкт другого рівня системи пенсійного забезпечення укладає договір страхування довічної пенсії, визначаються на конкурсних засадах у порядку, встановленому Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України спільно з центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики та Антимонопольним комітетом України. Порядок й умови заміни страхових організацій, з якими укладаються договори страхування довічних пенсій, встановлюється Кабінетом Міністрів України (ч. 4 ст. 55 Закону). Проте не зрозуміло, в якому випадку необхідно звертатися до цього порядку — коли застрахована особа добровільно обирає страхову організацію, або коли страхову організацію обирає територіальний орган Пенсійного фонду, або і в тому, і в іншому випадку. Якщо такий порядок встановлений і для добровільного обрання страхової організації фізичною особою, то в Законі необхідно встановити обов'язок територіальних органів Пенсійного фонду ознайомити кожну застраховану особу з цим порядком.

Важливим положенням Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», за допомогою якого держава може здійснювати нагляд і контроль за додержанням пенсійних прав застрахованих осіб, є закріплення права виконавчих органів Пенсійного фонду на перевірку правильності укладення договору страхування довічної пенсії і його відповідності вимогам Закону й інших нормативно-правових актів. Проте однієї норми недостатньо для гарантування додержання прав одержувачів пенсійних виплат.

Мінімальна кількість гарантій, передбачених у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення», веде до посилення

недовіри потенційних вкладників і учасників до системи недержавного пенсійного забезпечення.

На нашу думку, доцільно закріпити як додаткову гарантію дотримання прав одержувачів пенсійних виплат норму, що встановлюватиме обов'язок страхових організацій реєструвати договори страхування довічних пенсій у територіальному органі Пенсійного фонду й обов'язок територіального органу Пенсійного фонду перевіряти правильність укладення договорів страхування довічних пенсій.

Крім права на укладення договору страхування довічної пенсії зі страховими організаціями, застрахована особа у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування може реалізувати своє право на пенсійне забезпечення шляхом одержання одноразової виплати.

Одноразова виплата за свою правовою природою не належить до договору, а є правовою дією, оскільки для одержання одноразової виплати у Законі встановлений вичерпний перелік підстав, і учаснику накопичувальної системи пенсійного страхування досить вчинити правові дії, спрямовані на реалізацію свого права на одержання одноразової виплати. При цьому особа не «домовляється» із територіальним органом Пенсійного фонду про умови і порядок одержання виплати і не бере на себе жодних зобов'язань. Вичерпний перелік підстав одержання одноразової виплати закріплений у ст. 56 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Якщо учасник накопичувальної системи пенсійного страхування помер до досягнення встановленого законом пенсійного віку, пенсійні активи, що належать йому, підлягають спадкуванню згідно із законодавством України, якщо він не визначив конкретних осіб, які мають право на одержання одноразової виплати у разі смерті учасника.

5.3. Пенсійний контракт у системі недержавного пенсійного забезпечення

Правовою конструкцією, що закріплює індивідуальний правовий статус учасника у відносинах із пенсійним фондом, є пенсійний контракт.

Пенсійний контракт — це договір між пенсійним фондом і його вкладником, що укладається від імені пенсійного фонду його адміністратором і згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника або декількох учасників фонду за рахунок пенсійних внесків такого учасника (ст. 55 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»).

Пенсійний контракт є самостійним видом договору у системі договорів про недержавне пенсійне забезпечення, він не належить до договорів пенсійного страхування. Цей договір не є в «чистому вигляді» цивільно-правовим договором.

Пенсійний контракт укладається між вкладником і недержавним пенсійним фондом на користь учасника, і тому пенсійний контракт за своїм змістом близький до цивільно-правового договору на користь третіх осіб (ст. 636 Цивільного кодексу України). Проте оскільки предметом контракту не є виконання робіт або надання послуг, а є організація недержавними пенсійними фондами недержавного пенсійного забезпечення учасників, то цей контракт можна назвати комплексним договором, що регулюється нормами цивільного права і нормами права соціального забезпечення.

На нашу думку, термін «пенсійний контракт» із погляду інституту договору не є виправданою правовою конструкцією. Цей термін введено у право соціального забезпечення за аналогією до трудового законодавства, в якому присутній термін «трудоий контракт», а також у результаті імплементації до вітчизняного законодавства зарубіжної термінології (у США термін «контракт» широко використовується і заміняє термін «договір»). Проте якщо у трудовому праві під контрактом розуміють «особливу форму трудового договору» і наділяють цю конструкцію відмінними ознаками, то у праві соціального забезпечення введення цього терміна нічим не обґрунтоване. Більше того, у законодавстві прямо зазначено, що контракт — це договір. Тобто навіть не йдеться про якусь особливу форму договору, і тому вислів вище може трактуватися як «договір — це договір». У Великому енциклопедичному словнику поняття контракт розкрито таким чином: «контракт — те ж, що договір»¹. Тлумачний словник російської

¹ *Советский энциклопедический словарь*. — М. : Изд-во «Советская энциклопедия», 1979. — С. 630.

мови під редакцією Д. Ушакова тлумачить контракт як «письмовий договір»¹. Словник російської мови під редакцією С. Ожегова як синоніми контракту називає договір та угоду. У Словнику іноземних слів під редакцією Ф. Петрова вказано, що «контракт у юридичному значенні — будь-який договір, угода»².

Таким чином, можна зробити висновок, що етимологічно й юридично поняття «контракт» збігається з поняттям «договір». Існування терміна «контракт» у праві соціального забезпечення було б виправданим, якби контракт розглядався як різновид договору у сфері пенсійного забезпечення і мав характерні тільки для контракту ознаки.

Так, наприклад, у законодавстві США, Великої Британії разом із терміном «контракт» для визначення відносин довірчої власності, зокрема у праві пенсійного забезпечення, використовується термін «траст». В. Бобиль підкреслює відмінність трасту від контракту, яка полягає у тому, що «контракт — угода між двома і більше договірними сторонами, що має силу тільки між цими сторонами і проти них», а в трастовій угоді — «бенефіціар може додати юридичної сили трасту, навіть якщо він і не є стороною цього договору»³.

На нашу думку, саме надання бенефіціару прав за договором здатне виокремити пенсійний контракт як особливий вид договорів у сфері пенсійного забезпечення. Оскільки такі додаткові, специфічні характеристики контракту відсутні, слід визнати зайвим введення до термінології права соціального забезпечення терміна «контракт» і позначити його як пенсійний договір із недержавним пенсійним фондом.

Через некомерційний статус недержавного пенсійного фонду пенсійний договір не є публічним договором (ст. 633 Цивільного кодексу України), проте внаслідок того, що можливість вільної відмови недержавного пенсійного фонду від укладення договору не відповідає інтересам вкладників і учасників, Закон України

¹ Толковый словарь русского языка : в 4 т. / под ред. Д. Н. Ушакова. — Изд-во «Астрель», Высшая школа, 2000. — 1845 с.

² Словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина.; Ф. И. Петрова. — М. : Издательство иностранных и национальных словарей, 1949. — 804 с.

³ Бобиль В. Договор управления имуществом и доверительная собственность [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://yurpractika.com>.

«Про недержавне пенсійне забезпечення» містить норму, згідно з якою відкритий недержавний пенсійний фонд не має права відмовити фізичним особам в укладенні договору, а корпоративні і професійні недержавні пенсійні фонди зобов'язані укладати договори із вкладниками, критерії яких відповідають положенням Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (п. 2 ст. 55 Закону). Особі не може бути відмовлено в укладенні пенсійного договору з відкритим пенсійним фондом. Адміністратор корпоративного або професійного пенсійного фонду може укладати пенсійні договори тільки з тими особами, які відповідають вимогам, визначеним Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» та статутами відповідних пенсійних фондів. Кожен вкладник фонду може укласти один або декілька пенсійних договорів з адміністратором/ами одного або декількох пенсійних фондів на користь осіб, визначених законом.

На нашу думку, основними правовими характеристиками пенсійного договору можна визначити такі. За своєю правовою природою пенсійний договір є консенсуальним договором. Моментом набуття пенсійним договором чинності є момент його підписання вкладником фонду й адміністратором.

Договір укладається в обов'язковій письмовій формі у трьох примірниках, якщо стороною виступає вкладник, який не є учасником, і в двох примірниках, якщо особи вкладника й учасника збігаються. Разом із примірником договору адміністратор обов'язково надає вкладнику й учаснику: пам'ятку з роз'ясненням основних положень пенсійного договору; копію вказаної у договорі пенсійної схеми; витяг із основних положень статуту пенсійного фонду і (або) на вимогу вкладника фонду — копію статуту пенсійного фонду. Документи видаються відповідно до вимог, установлених Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг. На всіх примірниках пенсійного договору робиться відмітка і фіксується дата надання документів. Разом із пенсійним договором вкладнику (учаснику) фонду надається інформація про адміністратора, осіб, які здійснюють управління активами, про хранителя пенсійного фонду, що включає їхні реєстраційні, банківські реквізити і реквізити відповідних ліцензій. Оскільки рівень пенсійних виплат багато у чому залежить від діяльності адміністраторів пен-

сійних фондів, компаній з управління активами, хранителів, то під час укладення договору про участь у недержавному пенсійному фонді вкладник і бенефіціар, на нашу думку, мають бути ознайомлені з договорами, укладеними недержавними пенсійними фондами із вищезгаданими особами. Способом такого ознайомлення може бути обов'язок недержавного пенсійного фонду під час укладення пенсійного договору надавати, на вимогу учасників, такі договори як обов'язкові додатки до договору.

Учасниками правовідносин за пенсійним договором виступають юридично рівні і незалежні один від одного суб'єкти: вкладники, учасники недержавного пенсійного фонду, від імені якого виступає адміністратор фонду.

Безпосередніми суб'єктами (сторонами) пенсійного договору є вкладник і недержавний пенсійний фонд в особі його адміністратора. За пенсійним договором вкладник фонду сплачує пенсійні внески до недержавного пенсійного фонду, а недержавний пенсійний фонд бере на себе зобов'язання виплатити учаснику недержавну пенсію за умови настання для учасника пенсійних підстав.

Таким чином, об'єктом правовідносин за пенсійним договором є задоволення майнового інтересу учасника шляхом виплати додаткової недержавної пенсії. Пенсійними підставами є загальні умови призначення пенсій, встановлені законодавством України для призначення державних пенсій, і додаткові підстави, передбачені договором. Умови конкретного пенсійного договору визначаються, окрім Законів України «Про пенсійне забезпечення», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення», пенсійними правилами недержавного пенсійного фонду і пенсійними схемами, прийнятими недержавними пенсійними фондами.

Істотні умови пенсійного договору закріплені у ст. 56 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Пенсійний договір має відповідати положенням статуту пенсійного фонду й обов'язково містити застереження про те, що держава не несе відповідальності за зобов'язаннями пенсійного фонду.

Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» передбачено, що у пенсійному договорі можуть бути зазначені й

інші умови за угодою сторін. Так, наприклад, істотними умовами за договором сторони найчастіше визначають термін дії договору і підстави припинення зобов'язань, що відповідає вимогам Цивільного кодексу України (ст. 631 Цивільного кодексу України). Угодою сторін ці умови можуть бути передбачені як істотні або звичайні, факультативні.

На нашу думку, законодавчою прогалиною є відсутність серед істотних умов пенсійних схем, відповідно до яких і здійснюватимуться пенсійні виплати. Схеми, подані у вигляді невід'ємного доповнення до договору, проте, на наш погляд, необхідно доповнити у ст. 56 Закону пунктом, що встановлює як істотну умову пенсійного договору пенсійну схему. Згідно зі ст. 59 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» пенсійні схеми є основним документом, що визначає умови і порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників недержавних пенсійних фондів. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» не встановлює видів пенсійних схем, що, на нашу думку, є законодавчою прогалиною, оскільки саме видом пенсійної схеми, що використовується недержавним пенсійним фондом, визначаються права й обов'язки її учасників, ступінь захищеності одержувача пенсійних виплат. У літературі часто трапляється класифікація пенсійних фондів відповідно до видів використовуваних ними пенсійних схем: фонди зі встановленим розміром внесків, фонди зі встановленим розмірів виплат, змішані фонди¹. Проте ця класифікація є некоректною, оскільки вона не базується на нормативних положеннях. Так, в Україні існують три види недержавних пенсійних фондів, статус яких закріплений Розділами I–II Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Класифікація ж пенсійних схем не обмежується нормативним закріпленням і може здійснюватися за різними підставами, визначення й обґрунтування яких є метою цієї роботи. Вивчення міжнародного досвіду функціонування систем недержавного пенсійного забезпечення дає змогу виокремити найбільш істотні підстави формування

¹ Діденко Ю. Пенсійні схеми при недержавному пенсійному забезпеченні // Економіка, фінанси, право. — 2001. — № 12. — С. 38; Теремко Н. Особенности и порядок функционирования новой системы негосударственного пенсионного обеспечения // Бухгалтерский учет и аудит. — 2003. — № 11. — С. 58.

видів пенсійних схем, застосування і законодавче закріплення яких можливе у межах третього рівня пенсійного забезпечення в Україні. Дослідженню істотних умов, правового статусу учасників, правових наслідків і доцільності використання того чи іншого виду пенсійних схем присвячені роботи Р. Майданика, Е. Івасюк, В. Прокопенка, Л. Харкєнян, О. Шестакової, Б. Надточєго, В. Яценка, Ю. Дідєнка, М. Вінер. За визначєнням П. Д. Пилипенка, пенсійна схема — це «сукупність умов та процедур, що визначають функціонування недержавного пенсійного забезпечєння»¹.

Вид і зміст пенсійної схеми визначаються статутами недержавних пенсійних фондів. У своїй діяльності недержавні пенсійні фонди можуть використовувати декілька пенсійних схем, проте Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечєння» (ст. 59 Закону) передбачєні обов'язкові умови, які повинні міститися у пенсійній схемі будь-якого виду.

Світова практика показує, що до основних умов, що становлять зміст пенсійних схем, найчастіше належать: умови виникнення права на пенсію, порядок, форми, розміри і періодичність пенсійних виплат; методика розрахунку пенсійних виплат; умови і порядок припинєння договірних зобов'язань, порядок дострокового розірвання договору про додаткове пенсійне страхування й умови переказу набутих пенсійних прав (пенсійних накопичєнь); порядок обліку пенсійних зобов'язань; порядок розподілу інвестиційного доходу і вимоги до інвестування пенсійних активів.

Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечєння» надає вкладникам фонду право вільного вибору пенсійної схеми, якщо інше не передбачєне законодавством, а також право на зміну пенсійної схеми, але не частіше одного разу на 6 місяців. Стаття 59 Закону встановлює, що внесення змін до умов пенсійних схем допускається тільки за умови їхньої реєстрації у Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України. При цьому пенсійний фонд має право впроваджувати нові пенсійні схеми, а також вносити зміни й анулювати пенсійні схеми у випадку: відсутності пенсійних договорів, укладєних за пенсійними схемами, що змінюються або анулюються; одержання письмової згоди всіх

¹ Пилипенко П. Д. Право соціального забезпечєння : підруч. для студ. вищ. навч. закл. — 2-ге вид., переробл. і доп. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2008. — С. 372.

вкладників фонду, з якими укладєні пенсійні договори за змінною пенсійною схемою.

Пенсійні схеми можна класифікувати залежно від: форми зобов'язань із виплати пенсій; від ступєня обов'язковості впровадження схем для суб'єктів; від виду накопичєння пенсійних активів; від строків накопичєння (короткострокові і довгострокові) і від тривалості періоду пенсійних виплат (довічні і з фіксованим строком виплат). Розглянемо кожний із вказаних видів докладніше.

За формою зобов'язань із виплати пенсії пенсійні схеми поділяються на три види:

1. Пенсійна схема з визначєним розміром пенсійних виплат, згідно з якою суми, що підлягають виплаті у вигляді пенсії, визначаються за формулою, яка базується на розмірі заробітної плати працівника протягом визначєного законодавством періоду, стажу його роботи, віку, передбачуваного інвестиційного доходу, рівня інфляції і тривалості життя. Цей вид пенсійних схем найчастіше застосовується у корпоративних і профєсійних недержавних пенсійних фондах, учасниками або вкладниками яких є великі підприємства.

У разі використання схеми з визначєним розміром виплат фондами здійснюються деталізовані актуарні розрахунки з метою визначєння розмірів внесків учасників, здійснюваних протягом багатьох років, достатніх для виплати пенсії, розмір якої встановлений пенсійним договором або іншими документами фонду.

О. Синявська справедливо зазначає, що найбільш складною проблемою під час застосування схем вказаного вигляду є інфляція. Фонд має домогтися такого зростання активів, яке б перевищувало рівень інфляції, оскільки розмір пенсійних виплат піднімається разом із інфляцією, інакше виплати можуть перевищити можливості фонду. Тому фондів, що використовують схеми з визначєним розміром виплат, мало. Наприклад, у Росії це близько 8 % всіх недержавних пенсійних фондів¹.

2. Пенсійна схема з визначєним розміром пенсійних внесків, згідно з якою суми, що підлягають виплаті у вигляді пенсій, визначаються на підставі загальної суми реально внесєних до пенсійного фонду внесків й інвестиційного доходу, одержаного

¹ Синявская О. В. Пенсионная реформа в России в условиях переходной экономики // Проблемы прогнозирования. — 2000. — № 2. — С. 119.

від інвестування цих сум. Розмір пенсії безпосередньо залежить від суми накопичених на індивідуальному рахунку внесків й інвестиційного доходу. Цей вид пенсійних схем передбачає наявність різноманітної допомоги залежно від зроблених внесків, ринкової кон'юнктури, прибутку на капітал, і, як правило, ці схеми не користуються фінансовими урядовими гарантіями і дуже залежать від стану фінансового ринку й інвестиційної діяльності компанії.

Ці схеми найбільш популярні у відкритих пенсійних фондах, але вони менше використовують у фондах, заснованих відповідно до колективного договору з професійною трудовою спілкою. Позитивним моментом вказаних схем є те, що вони не вимагають значних адміністративних витрат, легше піддаються контролю, застрахованій особі простіше одержати інформацію про рух коштів на своєму рахунку і нарахованих відсотках, а також застрахована особа має ширше коло прав із розпорядження своїм рахунком під час зміни місця роботи, порівняно зі схемами із визначеним розміром виплат¹. Проте ризик інфляції переноситься з роботодавця на учасника недержавного пенсійного фонду — працівника, який має окремий особовий рахунок (індивідуальний пенсійний рахунок), як правило, об'єднаний для інвестування з рахунками інших учасників. Розмір внесків, звичайно, визначається у відсотковому відношенні до заробітної плати працівника. Кошти на рахунках формуються за рахунок внесків і доходів, що нараховуються від інвестицій, також можливе нарахування відсотків.

Схеми з визначеними розмірами внесків мають велику кількість різновидів. Найбільш поширеними є: грошово-накопичувальні схеми; схеми виплат, засновані на участі у прибутках; ощадні схеми².

3. Комбіновані пенсійні схеми. На практиці найчастіше трапляються саме схеми цього виду, наприклад, схеми із визначеним розміром внесків і довічним щомісячним одержанням пенсії; із визначеним розміром внесків і щомісячним одержанням пенсії протягом певної кількості років; якщо вкладником є юридична

¹ Бесараб В., Грушко Л. В. Соціальні аспекти необхідності реформування пенсійної системи // Соціальний захист. — 2003. — № 1. — С.14.

² Там само. — С.16.

особа, то часто застосовується схема з визначеним розміром внесків і довічним щомісячним одержанням пенсії з солідарною відповідальністю.

За ступенем обов'язковості для суб'єктів пенсійного страхування пенсійні схеми можуть бути обов'язковими і добровільними. Пенсійні схеми обов'язкові для роботодавця у випадках: наявності шкідливих або важких умов праці, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення; розміщення виробництва у районах із важкими кліматичними умовами; наявності положень про додаткове пенсійне забезпечення у колективних договорах.

Пенсійні схеми є добровільними у випадках вираження на те інтересу і доброї волі роботодавця і добровільних відрахувань громадян до недержавних пенсійних фондів.

Ю. Діденко пропонує класифікувати пенсійні схеми, узявши за критерій право власності на пенсійні накопичення, за трьома видами: накопичувальні (ощадні) схеми; солідарні (страхові) схеми; змішані схеми¹.

Аналізуючи значущість пенсійних схем у регулюванні договірних відносин із недержавного пенсійного забезпечення, можна зробити висновок про те, що ця правова конструкція становить ядро пенсійного договору і має розглядатися не як невід'ємне доповнення до договору, а як істотна умова договору. Пенсійна схема найбільшою мірою формує пенсійний інтерес учасника, тому, хоча учасник і є третьою особою за договором, на наш погляд, вибір схеми необхідно погоджувати також і з учасником, бо, зрештою, саме учасник стає вигодонабувачем за договором.

Зміст пенсійного договору становлять права й обов'язки його суб'єктів, основні з яких закріплені Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Основне зобов'язання недержавних пенсійних фондів — виплата недержавної пенсії учасникам — має відкладений характер, тому що постає під час настання визначених договором обставин. Оскільки від імені фонду договір укладається адміністратором, то цей суб'єкт так само має зобов'язання за пенсійним договором, що мають бути обов'язково відображені в умовах договору.

¹ Діденко Ю. Пенсійні схеми при недержавному пенсійному забезпеченні // Економіка, фінанси, право. — 2001. — № 12. — С. 38.

Договір не повинен містити просто посилань на відповідні статті Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», якими передбачені імперативні обов'язки адміністратора, а мати докладний опис цих обов'язків у тексті договору, що значно полегшить тлумачення положень договору для вкладників і тих учасників, які не є професійними суб'єктами у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Другою стороною (суб'єктом) пенсійного договору виступає вкладник. Як вкладників Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» називає фізичних і юридичних осіб. Зокрема, ст. 7 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» до вкладників зараховує: учасника, подружжя, дітей, роботодавців учасника фонду або професійне об'єднання, членом якого є учасник. Права й обов'язки вкладника встановлені статтями 7, 56–57 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Найбільш цікавим з погляду визначення змісту пенсійного договору є правовий статус учасника як центральної фігури договірної опосередкування права на пенсійні виплати. Згідно з правовим аналізом положень Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» учасник не є стороною пенсійного договору. Він виступає як особа, на користь якої укладено договір. Реалізація права учасника на укладення пенсійного договору може бути здійснена повною мірою, якщо він одночасно є вкладником. Якщо збіг статусів вкладника й учасника відсутній, то реалізація цього права має формальний характер, оскільки учасник тільки дає згоду на участь у недержавному пенсійному фонді на умовах, обраних вкладником і недержавним пенсійним фондом.

Така ситуація, на наш погляд, не є виправданою, оскільки саме майновий інтерес учасника, його соціальні права на одержання пенсійних виплат є ядром конструкції пенсійного договору. Тому у законодавстві можливе закріплення норми, що встановлюватиме обов'язок вкладника (який не є учасником) і недержавного пенсійного фонду надати учаснику можливість вибору виду пенсійної схеми і корегування деяких умов пенсійного договору в індивідуальному порядку або за участю профспілкової організації.

У Законі міститься положення про те, що адміністратор фонду є зобов'язаним перед учасником. Проте яким чином учасник

може впливати на нього, не будучи стороною договору? Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» наділяє учасника правом на активні дії фактично тільки після того, як він отримує можливість реалізувати своє право на пенсійні виплати, після настання пенсійних підстав. Закон містить положення про те, що права й обов'язки учасника мають бути відображені у пенсійній схемі (п. 2 ст. 59), проте у Законі немає розшифровки того, які це права й обов'язки.

На нашу думку, внаслідок того, що учасник все ж таки має права і несе обов'язки, пов'язані з правовідносинами за пенсійним договором, він має бути визнаний як сторона пенсійного договору. Оскільки пенсійний договір набуває чинності з моменту його підписання сторонами, особа набуває прав і обов'язків учасника недержавного пенсійного фонду з моменту підписання пенсійного договору або в разі участі у пенсійній схемі як працівник підприємства чи учасник професійної спілки — з моменту укладення трудового договору або вступу до професійної спілки.

Істотною умовою пенсійного договору є момент припинення прав і обов'язків суб'єктів пенсійного договору у зв'язку із закінченням дії пенсійного договору. Дія пенсійного договору вважається закінченою з моменту настання підстав, передбачених у ст. 58 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» не включає до переліку підстав для припинення зобов'язань за пенсійним договором підстави, передбачені Розділом 50 «Припинення зобов'язань» Цивільного кодексу України і Законом України «Про страхування», що, на нашу думку, не є правильним, оскільки зобов'язання за пенсійним договором регулюються, крім норм права соціального забезпечення, також цивільно-правовими нормами, і, отже, на них розповсюджуються загальні положення про зобов'язання, передбачені Цивільним кодексом України.

На наш погляд, до підстав припинення дії пенсійного договору можна віднести такі: належне виконання зобов'язань, що впливають із пенсійного договору; припинення пенсійного договору за угодою сторін; припинення зобов'язань унаслідок новації; припинення зобов'язання зарахуванням; припинення зобов'язань за рішенням суду на вимогу однієї зі сторін; одностороння відмо-

ва від виконання пенсійного договору; припинення зобов'язань унаслідок істотної зміни обставин; припинення договору у результаті настання обставин, не залежних від волі сторін. Розглянемо вищезгадані підстави детальніше.

Під час припинення пенсійного договору внаслідок належного виконання зобов'язань, що впливають із пенсійного договору, необхідно встановити момент «настання» належного виконання. На нашу думку, таким моментом є момент призначення учаснику недержавної пенсійної виплати згідно з умовами, вказаними у пенсійному договорі і пенсійній схемі. Природно, що умовою належного виконання зобов'язань є виконання вкладником своїх обов'язків зі сплати пенсійних внесків, які недержавний пенсійний фонд зобов'язаний нараховувати на пенсійних рахунках.

Під час припинення пенсійного договору за угодою сторін основний правовий наслідок полягає у визначенні частки пенсійних коштів вкладників і (або) учасників недержавних пенсійних фондів. У Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» відсутній термін «викупна сума», властивий багатьом пенсійним системам зарубіжних країн. Так, наприклад, у Російській Федерації викупна сума під час припинення пенсійного договору за угодою сторін — це кошти, переведені з солідарного пенсійного рахунку вкладника на іменні рахунки учасників у цьому або іншому недержавному пенсійному фонді або на солідарний пенсійний рахунок вкладника в іншому недержавному пенсійному фонді¹.

Законодавство України оперує терміном пенсійні кошти — сума зобов'язань у грошовому вираженні пенсійного фонду перед його учасниками згідно з договором страхування довічної пенсії.

Пенсійний договір може припинитися у результаті новації, тобто будь-якої зміни договору, за якими сторони пенсійного договору продовжують займати свої місця у правовідношенні. Термін «новація» подібний за правовим змістом до перетворення договору. Наприклад, новацією буде зміна пенсійної схеми.

¹ Селивановский А. Перенос ответственности. Прекращение пенсионного договора // Вестник НАУФОР. — 2007. — № 12. — С. 46.

Як підставу припинення зобов'язань статті 601–603 Цивільного кодексу України встановлює зарахування зустрічних однорідних вимог. Стосовно пенсійного договору можливість припинення зобов'язань зарахуванням передбачає зарахування вимог недержавного пенсійного фонду до вкладника з внесення пенсійних внесків і виплати платежів недержавним пенсійним фондом у покриття витрат із виконання пенсійного договору проти зобов'язання недержавного пенсійного фонду перед учасником і вкладником з виплати недержавної пенсії¹.

Проте у законодавстві немає чіткої вказівки на те, що є критерієм однорідності вимог. Більшість правознавців таким критерієм називає об'єкт зобов'язання (гроші, майно, цінні папери тощо) Проте як критерій однорідності може виступати і єдина правова підстава вимоги — договір. У відносинах із пенсійного забезпечення, на наш погляд, необхідно безпосередньо у законі встановити заборону на застосування зарахування зустрічних однорідних вимог, оскільки під час його використання можуть постраждати інтереси третьої особи — учасника, підвищення рівня пенсійних виплат для якого є основною метою трирівневої системи пенсійного забезпечення.

Як будь-який інший договір, пенсійний договір може бути припинений за рішенням суду на вимогу однієї зі сторін. Договір може бути змінений або розірваний тільки: 1) у разі істотного порушення договору іншою стороною; 2) в інших випадках, передбачених Цивільним кодексом України, іншими законами або договором. Істотним визнається порушення договору однією зі сторін, що несе для іншої сторони таку шкоду, що та виявляється значною мірою позбавлена того, на що мала право розраховувати під час укладення договору.

Пенсійний договір може бути припинений у разі односторонньої відмови від виконання договору повністю або частково, коли така відмова допускається законом або угодою сторін. У пенсійних договорах і пенсійних правилах недержавних пенсійних фондів зазвичай містяться положення, що стосуються розірвання пенсійного договору на вимогу однієї сторони. Наприклад, за вза-

¹ Селивановский А. Перенос ответственности. Прекращение пенсионного договора // Вестник НАУФОР. — 2007. — № 12. — С. 46.

ємною згодою сторін, якщо вкладник (фізична особа) уклав договір на свою користь; на вимогу вкладника (юридичної особи); у разі виникнення форс-мажорних обставин.

До односторонньої відмови від виконання договору можна віднести п. 6 ч. 2 ст. 58 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» — заміна вкладником фонду пенсійного фонду. На практиці більшість пенсійних договорів і пенсійних схем передбачають право вкладника на розірвання пенсійного договору і переведення належної суми пенсійних резервів до іншого недержавного пенсійного фонду. Під час розірвання договору за ініціативою вкладника повернення коштів вкладнику або виплата учаснику не передбачається.

Деякі недержавні пенсійні фонди вносять до тексту договору або пенсійних правил, що є складовою пенсійного договору, положення про те, що вкладник має право переказати пенсійні кошти до іншого недержавного пенсійного фонду під час розірвання пенсійного договору за письмовою згодою всіх учасників, на користь яких укладено відповідний пенсійний договір і які на момент одержання фондом письмового повідомлення (заяви) про розірвання договору не одержують пенсії у недержавному пенсійному фонді. Враховуючи, що одержання письмової згоди від декількох сотень або тисяч працівників є справою вельми важкою або практично нездійсненною, недержавні пенсійні фонди фактично «намертво» прив'язують до себе компанії-вкладників.

Під час розірвання пенсійного договору недержавний пенсійний фонд звичайно переказує до іншого недержавного пенсійного фонду викупну суму. Законодавство України, що регулює діяльність недержавних пенсійних фондів, не містить такого терміна, проте, орієнтуючись на світову практику роботи недержавних пенсійних фондів і законодавство про страхування, вітчизняні недержавні пенсійні фонди у своїх статутних документах і пенсійних правилах використовують цей термін. Порядок розрахунку викупної суми визначається пенсійним договором і пенсійними правилами. Викупна сума становить загальну суму коштів, відображених на солідарному рахунку вкладника, і коштів, відображених на солідарному рахунку учасників (якщо такий ведеться недержавним пенсійним фондом), помножену на певний коефіцієнт від 0 до 1.

Коефіцієнт визначає недержавний пенсійний фонд. У цьому випадку можна констатувати, що недержавний пенсійний фонд вводить умову, свідомо не вигідну для вкладника¹.

Як уже зазначалося, пенсійні правила і пенсійні договори звичайно містять загальні положення про те, що пенсійний договір, укладений вкладником — юридичною особою на користь учасників, може бути розірваний за ініціативою вкладника виключно за умови переказу викупних сум до іншого недержавного пенсійного фонду.

У деяких пенсійних правилах і пенсійних договорах передбачається право недержавного пенсійного фонду на розірвання договору за ініціативою фонду у випадках, визначених чинним законодавством, або у разі настання форс-мажорних обставин, які недержавний пенсійний фонд не міг передбачати і яким не міг запобігти.

Але, на жаль, незрозумілі є наслідки такого розірвання пенсійного договору. За загальним правилом кошти з недержавного пенсійного фонду під час розірвання договору переводяться до іншого недержавного пенсійного фонду. Особливістю ситуації є те, що недержавний пенсійний фонд — сторона за договором не тільки припиняє виконувати свої зобов'язання за договором, але й «примушує» іншу сторону — вкладника укласти інший пенсійний договір з іншим недержавним пенсійним фондом. До укладення «нового» пенсійного договору кошти з рахунків не переводяться.

Під час аналізу розірвання пенсійного договору, укладеного громадянином-вкладником із недержавним пенсійним фондом на свою користь, О. В. Пермяков висловив вельми суперечливу точку зору². На його думку, однією з проблем недержавного пенсійного забезпечення є ситуація, в якій громадянин розриває «відносини з недержавним пенсійним фондом» і при цьому не виявляє бажання переказати накопичені на пенсійному рахунку грошові кошти до іншого недержавного пенсійного фонду, внаслідок чого виникає обов'язок недержавного пенсійного фонду з повернення грошових

¹ Селивановский А. Перенос ответственности. Прекращение пенсионного договора // Вестник НАУФОР. — 2007. — № 12. — С.46.

² Пермяков О. В. Юридическая природа пенсионного договора // Юрист. — 2006. — № 6. — С. 15.

коштів учасникові. Шановний автор зазначає, що Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» не містить з цього приводу жодних прямих вказівок, тому для виправлення цієї «ненормальної ситуації» він пропонує вирішити проблему за аналогією до договору про обов'язкове пенсійне страхування¹, а саме: передати ці грошові кошти до Пенсійного фонду України.

На нашу думку, навряд чи можна погодитися з викладеною точкою зору і тим більше з пропозицією про залучення до відносин із недержавного пенсійного забезпечення Пенсійного фонду України. По-перше, Пенсійний фонд України не має права одержувати внески з накопичувального пенсійного забезпечення, це право закріплене Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за Накопичувальним фондом. По-друге, є несправедливим позбавляти учасника (фізичну особу) можливості «вийти з системи недержавного пенсійного забезпечення» у тих випадках, коли він сам фінансував власну пенсію. По-третє, вказаною зміною законодавства законодавець нав'язуватиме громадянину новий договір, інакше кажучи, зобов'язуватиме громадянина вступити у договірні відносини, можливо, навіть проти його волі. Таким чином, буде порушений один із основоположних договірних принципів — «свобода договору». Для відступу від нього мають бути дійсно вагомими докази, що ґрунтуються на охороні дуже вагомих цінностей (наприклад, життя людей, безпека держави). У цьому випадку такі докази, на нашу думку, відсутні.

Істотна зміна обставин, з яких сторони виходили під час укладення договору, на підставі загальних положень зобов'язального права є підставою для його зміни або розірвання, якщо інше не передбачене договором або не впливає з його сутності. Зміна обставин визнається істотною, коли вони змінилися настільки, що якби сторони могли це розумно передбачити, договір взагалі не був би ними укладений або був би укладений на значно відмінних умовах.

Якщо сторони не досягли згоди про приведення договору у відповідність до обставин, що істотно змінилися, або про його

¹ *Пермяков О. В.* Юридическая природа пенсионного договора // Юрист. — 2006. — № 6. — С. 15.

розірвання, то, як зазначає О. Селівановський¹, договір може бути розірвано або змінено рішенням суду на вимогу зацікавленої сторони за наявності одночасно таких умов: 1) на момент укладення договору сторони виходили з того, що такої зміни обставин не відбудеться; 2) зміна обставин викликана причинами, які зацікавлена сторона не могла подолати після їхнього виникнення за того ступеня дбайливості й обачності, який від неї був потрібен за характером договору й умовами обігу; 3) виконання договору без зміни його умов настільки порушило б відповідне до договору співвідношення майнових інтересів сторін і спричинило б для зацікавленої сторони таку шкоду, що вона значною мірою була б позбавлена того, на що мала право розраховувати під час укладення договору; 4) якщо зі звичаїв ділового обігу або сутності договору не випливає, що ризик зміни обставин несе зацікавлена сторона.

Під час розірвання договору внаслідок обставин, що істотно змінилися, суд на вимогу будь-якої зі сторін визначає наслідки розірвання договору на підставі необхідності справедливого розподілу між сторонами витрат, понесених ними у зв'язку із виконанням цього договору.

Вимога про зміну або про розірвання договору може бути заявлена стороною до суду тільки після одержання відмови іншої сторони на пропозицію змінити або розірвати договір або у разі неодержання відповіді у строк, вказаний у пропозиції або встановлений законом чи договором, а за його відсутності — у 30-денний термін.

Цивільний кодекс України встановлює, що сторони не мають права вимагати повернення того, що було виконане ними за зобов'язанням до моменту зміни або розірвання договору, якщо інше не встановлене законом або угодою сторін. Якщо підставою для зміни або розірвання договору стало істотне порушення договору однією зі сторін, інша сторона має право вимагати відшкодування шкоди, заподіяної зміною або розірванням договору. Вважаємо, що ці положення можуть застосовуватися і до пенсійних договорів.

¹ *Селівановский А.* Перенос ответственности. Прекращение пенсионного договора // Вестник НАУФОР. — 2007. — № 12. — С. 46.

Припинення договору може здійснитися за обставинами, не залежними від волі сторін — ліквідація сторін договору. Стаття 609 Цивільного кодексу України визначає, що зобов'язання припиняється ліквідацією юридичної особи (боржника або кредитора), крім випадків, коли законом або іншими правовими актами виконання зобов'язання ліквідованої юридичної особи покладається на іншу особу (за вимогами про відшкодування шкоди, заподіяної життю або здоров'ю, тощо).

На підставі визнання пенсійного договору комплексним договором вищезазначені підстави припинення зобов'язань застосовуються і до пенсійних договорів.

На нашу думку, особливо цікавими у ракурсі соціального захисту прав бенефіціара є правові наслідки ліквідації вкладника і недержавного пенсійного фонду — суб'єктів, від виконання зобов'язань якими безпосередньо залежить можливість одержання і рівень пенсійних виплат бенефіціара.

Чинне законодавство не регламентує правових наслідків ліквідації компанії — вкладника, зокрема ліквідацію у зв'язку з банкрутством вкладника. На нашу думку, ця неврегульованість є серйозною прогалиною законодавства. У пенсійних договорах, які укладають компанії за солідарною пенсійною схемою, є дві сторони: вкладник і недержавний пенсійний фонд. У вкладника немає права вимагати від недержавного пенсійного фонду повернення раніше перерахованих пенсійних внесків. У разі розірвання пенсійного договору у вкладника є лише право вимагати від недержавного пенсійного фонду переказу пенсійних коштів (або викупної суми) до іншого недержавного пенсійного фонду, але не повернення коштів. Учасники не є стороною пенсійного договору і не мають вимог ні до вкладника, ні до недержавного пенсійного фонду. Ліквідація вкладника веде до припинення пенсійного договору, у зв'язку з чим виникає цілий комплекс питань, пов'язаних із долею пенсійних внесків, які вкладник зробив до моменту настання фінансової неспроможності.

Типові форми пенсійних договорів найбільших недержавних пенсійних фондів, а також пенсійні правила цих фондів також лише констатують ліквідацію вкладника як підставу припинення пенсійного договору, не визначаючи правових наслідків такого

припинення. Можна лише припустити, що у разі банкрутства вкладника арбітражний управляючий вимагатиме розірвання пенсійного договору і повернення пенсійних внесків на рахунки вкладника. Учасники, на користь яких вкладник вносив пенсійні внески, залишаться без майбутньої пенсії. Ситуація з добровільною ліквідацією вкладника також є невизначеною: абсолютно не зрозуміло, що відбувається із зобов'язаннями недержавного пенсійного фонду перед вкладником із виплати учасникам недержавних пенсій після припинення пенсійного договору.

На нашу думку, ці відносини мають бути врегульовані на рівні закону. При цьому можливі такі варіанти: кошти повертаються вкладнику і спрямовуються на задоволення вимог кредиторів-вкладників згідно зі встановленою черговістю; кошти переказуються на іменні рахунки учасників, з якими недержавний пенсійний фонд має укласти договір.

Ліквідація недержавного пенсійного фонду за загальним правилом спричиняє припинення зобов'язань із пенсійного договору. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» визначає загальні положення, що стосуються ліквідації недержавного пенсійного фонду. Встановлено, що ліквідація недержавного пенсійного фонду здійснюється на підставі і в порядку, які передбачені законодавством України і Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Під час ліквідації недержавного пенсійного фонду кошти пенсійних резервів спрямовуються на задоволення вимог вкладників і учасників відповідно до пенсійних договорів.

Пункт 12 ст. 6 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» встановлює, що пенсійний фонд не може бути оголошений банкрутом і ліквідований за законодавством про банкрутство, ліквідація недержавних пенсійних фондів здійснюється тільки на підставі Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Банкрутство недержавних пенсійних фондів до цього моменту не мало масового характеру. Проте ніхто не може дати гарантію того, що у майбутньому не буде жодного банкрутства недержавних пенсійних фондів.

На жаль, законодавець не визначив, яким чином під час ліквідації недержавного пенсійного фонду кошти пенсійних резервів

спрямовуються на задоволення вимог вкладників і учасників. Під час ухвалення рішення про ліквідацію недержавного пенсійного фонду у деяких учасників вимоги до недержавного пенсійного фонду можуть ще не виникнути, іншим учасникам вже виплачується недержавна пенсія, але період виплат визначений строком до вичерпання коштів на пенсійному рахунку або довічно.

Тому необхідно доповнити чинне законодавство правовою регламентацією неспроможності недержавних пенсійних фондів, зокрема наслідків припинення пенсійного договору і зобов'язань з нього.

Пункт 4 ч. 2 ст. 58 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» як підставу припинення дії пенсійного договору встановлює смерть учасника фонду. Необхідно зазначити, що смерть учасника припиняє зобов'язання з пенсійного договору у тих випадках, коли застосовується так звана страхова пенсійна схема: після призначення недержавна пенсія виплачується учаснику, який вийшов на пенсію довічно. Право учасника-пенсіонера у таких пенсійних схемах не передається іншій особі.

У решті випадків права на одержання виплат набувають спадкоємці померлого учасника. У багатьох пенсійних схемах передбачається правонаступництво з одержання недержавної пенсії. Як правило, використовуються дві конструкції: кошти (зобов'язання), відображені на пенсійному рахунку померлого учасника, перераховуються на іменний пенсійний рахунок іншого (інших) учасників у строки і в порядку, які визначаються додатковою угодою до пенсійного договору; загальна сума коштів (обсяг зобов'язань), відображених на пенсійному рахунку, виплачується спадкоємцям. Для розрахунку використовуються правила про викупну суму. Якщо ж кошти на пенсійному рахунку не успадковуються, залишок коштів списується з рахунку і «зараховується» до страхових резервів недержавного пенсійного фонду.

Підставою припинення зобов'язань за пенсійним договором є також смерть фізичної особи — вкладника. Ця підстава не передбачена ст. 58 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», проте, на наш погляд, смерть фізичної особи — вкладника може спричинити припинення зобов'язання (договору) у випадках, коли виконання зобов'язання має особистий характер,

тобто коли зобов'язання не може бути виконане без особистої участі самого боржника або іншим чином нерозривно з ним пов'язане.

Розвиток недержавного (накопичувального) пенсійного забезпечення дає змогу зробити висновок про необхідність розробки й ухвалення законів, що уточнюють положення про припинення зобов'язань за пенсійними договорами, враховуючи наслідки припинення пенсійних договорів. При цьому слід забезпечити принцип захисту слабкої сторони, якою у пенсійному правідношенні є учасник. Відсутність вирішення питань, пов'язаних із припиненням пенсійних договорів, на нашу думку, гальмує розвиток цього сегмента ринку. Ця «нерозвиненість» стосується не тільки додаткового пенсійного забезпечення громадян в умовах скорочення державного пенсійного забезпечення, але скорочує обсяг коштів, що вкладаються роботодавцями до недержавних пенсійних фондів.

Після закінчення дії пенсійного договору учасник недержавного пенсійного фонду як головний суб'єкт права на пенсійне забезпечення набуває можливість реалізації такого права шляхом одержання пенсійних виплат.

Відповідно до законодавства України пенсійні фонди можуть здійснювати такі види пенсійних виплат: пенсія на визначений строк; одноразова пенсійна виплата¹.

Незалежно від виду пенсійних виплат існують встановлені законодавством загальні вимоги і підстави таких виплат.

Підставами для здійснення пенсійних виплат пенсійними фондами є: досягнення учасником фонду пенсійного віку, визначеного відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»; визнання учасника фонду інвалідом; підтверджений медичною установою критичний стан здоров'я (онкологічне захворювання, інсульт тощо) учасника фонду; виїзд учасника фонду на постійне проживання за межі України; смерть учасника фонду.

Пенсійний вік, після досягнення якого учасник фонду має право на одержання пенсійної виплати, визначається за заявою учасника фонду, крім випадків, коли пенсійний вік визначається пенсійним

¹ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

договором відповідно до закону, який встановлює обов'язковість відрахувань на недержавне пенсійне забезпечення для окремих категорій громадян. Пенсійний вік, що визначається учасником фонду, може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який надає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, але не більш ніж на 10 років, якщо інше не визначено законом. У заяві учасника фонду, там, де визначається дата настання його пенсійного віку з додержанням обмежень, встановлених цією частиною, учасник фонду зобов'язаний вказати вид обраної ним пенсійної виплати. Заява подається адміністратору пенсійного фонду не пізніше ніж за два місяці до настання пенсійного віку, визначеного учасником фонду.

Учасник фонду має право змінити визначений ним пенсійний вік шляхом подання про це заяви адміністратору не пізніше ніж за 15 робочих днів до настання визначеного ним раніше пенсійного віку (ст. 61 Закону). У разі набуття учасником фонду права на одержання пенсії з інвалідності за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням виплата пенсії за рахунок коштів пенсійного фонду допускається раніше настання пенсійного віку, визначеного цим Законом. У цьому випадку учасник фонду має право визначити свій пенсійний вік після настання інвалідності без урахування обмежень, встановлених ч. 2 цієї статті, і подати заяву адміністратору.

Виплата пенсії на визначений строк, що здійснюється за рахунок коштів пенсійного фонду, починається з дня досягнення учасником фонду віку, визначеного у його заяві, зі здійсненням першої виплати протягом 45 робочих днів. Пенсійні виплати з пенсійного фонду здійснюються незалежно від одержання виплат за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням або з інших джерел.

Розглянемо особливості здійснення виплати пенсії на визначений строк. Виплата пенсії на визначений строк здійснюється на підставі договору про виплату пенсії на визначений строк. Законодавством передбачені два випадки здійснення такої виплати: за бажанням учасника фонду, який має право на одержання пенсійних виплат відповідно до його заяви; на вимогу учасника фонду (з дня виникнення у нього права відповідно до умов пен-

сійного договору на страхування довічної пенсії, якщо придбання довічного анuitету може негативно вплинути на розмір пенсійних виплат).

Укладенню договору про виплату пенсії на визначений строк передуює подача учасником фонду заяви адміністратору недержавного пенсійного фонду, в якій він висловлює свій намір укласти договір.

Договір про виплату пенсії на визначений строк укладається у письмовій формі і є реальним, оплатним договором із накопичувальним елементом (статті 63, 64 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Істотні умови договору про виплату пенсії на визначений строк закріплені у ст. 64 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Перелік умов є відкритим і може містити інші умови за згодою сторін.

Пенсійні активи і грошові кошти, призначені для виплати пенсії на визначений строк, а також нараховані на ці активи і кошти доходи підлягають обліку та інвестуванню. Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України має право встановлювати додаткові вимоги до обліку та інвестування пенсійних активів і коштів, призначених для виплати пенсії на визначений строк.

У разі укладення договору про виплату пенсії на визначений строк з іншим пенсійним фондом учасник фонду подає адміністратору обраного пенсійного фонду копію витягу з індивідуального пенсійного рахунку і копію заяви адміністратору пенсійного фонду, в якому накопичувалися пенсійні кошти учасника фонду. На підставі поданої заяви учасника фонду пенсійні кошти мають бути перераховані до обраного учасником пенсійного фонду протягом п'яти робочих днів після одержання заяви. У разі порушення зазначеного строку адміністратор сплачує учаснику фонду пеню у розмірі подвійної облікової ставки Національного банку України із розрахунку на один день від суми, що підлягає перерахуванню, за кожен день прострочення платежу у порядку, визначеному Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України.

Пенсія на визначений строк розраховується на підставі строку не меншого, ніж 10 років від початку здійснення першої виплати.

Упродовж періоду виплати пенсії на визначений строк учасник фонду у будь-який час може перейти до іншого пенсійного фонду з метою подальшого одержання пенсії обраного виду. При цьому пенсійний фонд, до якого перейшов учасник фонду, продовжує виплату такої пенсії впродовж терміну, який залишився.

Крім зміни пенсійного фонду, учасник може укласти зі страховою організацією договір страхування довічної пенсії з оплатою такого договору за рахунок пенсійних коштів, які обліковуються на його індивідуальному пенсійному рахунку у пенсійному фонді.

Порушення встановленого порядку здійснення виплати пенсії на визначений строк не може бути підставою для будь-якого обмеження права учасника фонду на належні йому пенсійні кошти і пенсійні виплати.

Учасники недержавного пенсійного фонду мають право на відшкодування збитків, заподіяних адміністратором, хранителем, компанією з управління активами. Проте у законодавстві України як заподіювач шкоди не вказаний вкладник, хоча невнесення вкладником внесків на користь учасника може призвести до розірвання відносин між фондом і учасником і, зрештою, до невиплати пенсійних коштів і зниження розміру очікуваної пенсії.

У разі ліквідації пенсійного фонду порядок задоволення вимог (претензій) вкладників, учасників недержавного пенсійного фонду визначається на підставі рішення Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України. На вимоги, претензії учасників фонду не розповсюджується строк позовної давності, визначений законом.

Закони України «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про страхування» ґрунтуються на тому, що учасник є споживачем послуг із недержавного пенсійного забезпечення і тому, на виконання вимог Закону України «Про захист прав споживачів», має право на інформацію і сумлінну рекламу про діяльність недержавного пенсійного фонду.

Право учасників на інформацію реалізується шляхом одержання правил фонду, витягів із особового рахунку учасника у фонді зі встановленими внесками або обчислення розміру пенсії у фонді зі встановленими виплатами, сповіщення про зміни у фонді і гарантії, що його правила не стануть менш сприятливими для учасників.

Слід також зобов'язати недержавні пенсійні фонди регулярно публікувати свою фінансову звітність і надавати її до органів державного регулювання і контролювати виконання цієї вимоги із застосуванням певних санкцій. У багатьох країнах світу право на інформацію є пріоритетним правом споживача, яким є й учасник недержавного пенсійного фонду. Саме завдяки реалізації та захисту цього права є можливою ефективна реалізація і захист інших прав та обов'язків суб'єктів недержавних пенсійних фондів. У США, зазначає О. Зезюліна, згідно із законом за учасниками зберігається право мати письмове пояснення будь-якого рішення фонду щодо прав або пенсії та у разі необхідності вимагати його перегляду і поскаржитися до Міністерства праці¹.

Учасник недержавного пенсійного фонду може одержати пенсійні виплати у вигляді одноразової пенсійної виплати. Підстави для одержання одноразової пенсійної виплати встановлені п. 1 ст. 61 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», перелік підстав є вичерпним.

На нашу думку, внаслідок того, що одноразова виплата виключає довготривалий характер відносин, властивий договорам у сфері пенсіонування, відносини між суб'єктами з приводу одержання одноразової пенсійної виплати не мають договірної характеру, а оформляються у заявному порядку. Для одержання одноразової пенсійної виплати учасник фонду (а у разі смерті учасника — його спадкоємці) подає адміністратору заяву і документи, які підтверджують його право на одержання цієї виплати. Розмір одноразової пенсійної виплати визначається на підставі суми пенсійних коштів, що враховуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду на день подання заяви на одержання такої виплати. Виплата здійснюється протягом п'яти робочих днів після одержання відповідної заяви і необхідних документів. У разі порушення цього строку адміністратор за власний рахунок сплачує одержувачеві одноразової пенсійної виплати пеню у розмірі подвійної облікової ставки Національного банку України із розрахунку на один день від суми, яка підлягала виплаті, за кожен день прострочення платежу у порядку, визначеному

¹ Зезюліна Е. Негосударственная пенсия // ЭКО. — 1995. — № 12. — С. 81.

Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України.

Частина 7 ст. 61 встановлює, що пенсійні фонди не мають права здійснювати пенсійних виплат за рахунок страхових внесків, крім випадків одноразової пенсійної виплати учаснику накопичувальної системи пенсійного страхування відповідно до ст. 56 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Таким чином, аналіз законодавства у сфері пенсійного забезпечення дає змогу стверджувати, що пенсійний договір є основним і найбільш ефективним правовим засобом захисту інтересів учасників системи недержавного пенсійного забезпечення. Правовій регламентації пенсійного договору слід приділяти найбільшу увагу.

Так, необхідно закріпити істотні умови пенсійного договору: договір набуває чинності з моменту відкриття іменного пенсійного рахунку учасника і діє до повного виконання Фондом своїх зобов'язань; умови договору не можуть бути змінені в односторонньому порядку; правила фонду є невід'ємною частиною договору; точно вказані пенсійна схема і порядок внесення внесків; чітко викладений порядок інформації про стан пенсійного рахунку; визначений порядок розірвання договору, а також порядок переказу коштів вкладника до іншого недержавного пенсійного фонду.

Водночас пенсійний договір не є єдиним і достатнім засобом правового захисту, тому необхідно розробити додаткові засоби організації контролю та захисту інтересів всіх суб'єктів цієї системи. Головна роль у розробці такого механізму належить державі, оскільки всі інститути додаткового пенсійного забезпечення встановлюються законодавчими актами. Інститути додаткового пенсійного забезпечення, такі як недержавні пенсійні фонди, страхові організації і банки, контролюються державою через ліцензування і поточну звітність. Для того щоб юридична особа набула право діяти на ринку додаткового пенсійного забезпечення, вона має одержати ліцензію у відповідному державному органі. При цьому до суб'єкта можуть бути висунуті додаткові вимоги й умови, наприклад, винятковий характер діяльності для недержавних пенсійних фондів і страхових компаній.

Необхідно розробити чіткий механізм реєстрації пенсійних схем (планів). Пенсійна схема має бути зареєстрована в установленому порядку, при цьому має перевірятися обґрунтованість співвідношення внесків і виплат, додержання прав учасників.

Поточний контроль діяльності інститутів додаткового пенсійного забезпечення через обов'язкову звітність дає змогу державним органам оперативно відстежувати фінансовий стан цих інститутів. При цьому необхідним є додержання принципу публічності і прозорості інформації, що дозволить суб'єктам самостійно оцінювати фінансовий стан і ситуацію у фінансово-правовому інституті, де розміщені пенсійні накопичення. Крім державних органів, контроль має здійснюватися саморегульованими асоціаціями й окремими установами, залученими до пенсійної системи. Зокрема, справедливо вказує Г. Бутирін, контроль за діяльністю пенсійного фонду могла б здійснювати організація, що контролює його інвестиційні операції (кліринговий центр або депозитарій)¹. Обов'язковим є проведення зовнішнього аудиту, оцінювання активів і актуарного балансу (актуарне оцінювання), оскільки зовнішні фахівці, незалежні від адміністрації недержавного пенсійного фонду, зможуть уявити об'єктивну ситуацію.

Необхідно закріпити принцип свободи переміщення пенсійних накопичень, який повністю відображає вільний договірний характер відносин із недержавного пенсійного забезпечення. Закріплення принципу свободи переміщення пенсійних активів примушує недержавні пенсійні фонди найефективніше розмішувати пенсійні активи і знижувати витрати, тобто виникає конкурентна боротьба за учасників між інститутами додаткового пенсійного забезпечення.

5.4. Договір страхування додаткової пенсії у системі недержавного пенсійного забезпечення

Крім недержавних пенсійних фондів, третій (недержавний) рівень системи пенсійного забезпечення України представлений такими суб'єктами, які мають право на укладення договорів у

¹ *Бутирін Г. Н.* Реформирование пенсионной системы, как условие формирования устойчивой социальной защиты населения России // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политика. — 1999. — № 2. — С. 80.

сфері пенсійного забезпечення, як страхові організації. Фізичні особи мають можливість реалізувати своє право на пенсійне забезпечення шляхом укладення договору страхування довічної пенсії (довічного анuitету), страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду зі страховими організаціями.

Договори пенсійного страхування, що укладаються на цьому рівні системи пенсійного забезпечення, належать до добровільної форми страхування (ст. 5 Закону України «Про страхування»).

За галузевою ознакою пенсійне страхування належить до особистого страхування, зокрема до такого різновиду особистого страхування, як страхування життя (ст. 980 Цивільного кодексу України). Особисте страхування, підкреслює В. Шахов, є формою захисту від ризиків, що загрожують життю людини, її працездатності і здоров'ю¹.

В узагальненому вигляді В. Д. Базилевич і К. С. Базилевич визначають особисте страхування як галузь страхової діяльності, яка забезпечує страховий захист громадян або зміцнення досягнутого ними сімейного достатку². Договір особистого страхування є цивільно-правовою операцією (статті 979–981 Цивільного кодексу України), за якою страховик зобов'язується за допомогою одержання ним страхових внесків, у разі настання страхового випадку, відшкодувати у зазначені терміни завдану шкоду або провести виплату страхового капіталу, ренти або інших передбачених виплат, а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі і виконувати інші умови договору. Проте внаслідок того, що об'єкт страхування — пенсійна виплата є загальним і для права соціального забезпечення, і для цивільного права, а мета — захист соціальних прав особи шляхом забезпечення належного рівня пенсійних виплат — є головною метою права соціального забезпечення, можливість досягнення мети закріплена нормами права соціального забезпечення у Законах України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» шляхом договірного опосередкування відносин із використанням норм цивільного права.

¹ Шахов В. В. Страхование : учебник для вузов. — М. : Страховой полис, ЮНИТИ, 1997. — С. 153.

² Базилевич В. Д., Базилевич К. С. Страхова справа. — К. : Товариство «Знання», 1998. — С. 77.

Особисте страхування має багато спільних рис із соціальним страхуванням. Наприклад, спільними є підстави страхових виплат — смерть, втрата здоров'я і працездатності фізичної особи. Застрахована особа може спробувати запобігти тим матеріальним труднощам¹, з якими вона (її рідні) зіткнеться у разі виходу на пенсію, настання інвалідності або смерті.

Відмінною рисою особистого і соціального страхування є джерело формування страхових накопичень. Для особистого страхування основним джерелом формування фондів є добровільні, «індивідуальні»² внески фізичних і юридичних осіб (юридична особа може сама визначити, в якому розмірі і якого працівника вона бажає застрахувати і, за згодою працівника, укласти страховий договір), а для соціального страхування основним джерелом є внески підприємств, установ і організацій, розмір і порядок сплати яких в обов'язковому порядку визначений державою.

Правовою основою соціального страхування є закони, що регламентують види та порядок здійснення загальнообов'язкового державного страхування, а також окремі види недержавного страхування, наприклад, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», а правовою основою для особистого страхування насамперед є Закон України «Про страхування» і Цивільний кодекс України.

Кисельов І. Я. зазначає, що на сучасному етапі розвитку правовідносин відбувається перехід до ери комплексних (гібридних) договорів, що одночасно регулюватимуться нормами різних галузей права³.

Договори про недержавне пенсійне забезпечення, зокрема про недержавне пенсійне страхування, належать, на нашу думку, якраз до таких комплексних («гібридних») договорів, оскільки у них містяться елементи різних договорів (особистого страхування — відповідно до положень Цивільного кодексу України і Закону України

¹ Шахов В. В. Страхование : учебник для вузов. — М. : Страховой полис, ЮНИТИ, 1997. — С. 153.

² Базилевич В. Д., Базилевич К. С. Страхова справа. — К. : Товариство «Знання», 1998. — С. 77.

³ Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник. — Изд. 3-е, перераб. и доп. — М. : Эксмо, 2008. — С. 313.

«Про страхування» та положення про договори у сфері пенсійного забезпечення, передбачені Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Законодавством України, зокрема Цивільним кодексом України, передбачений такий вид договорів, як змішані договори. Відносини за змішаним договором згідно зі ст. 628 Цивільного кодексу України регулюються у відповідних частинах положеннями актів цивільного законодавства про договори, елементи яких містяться у змішаному договорі, а до решти елементів застосовуються норми відповідної галузі права, у цьому випадку — норми права соціального забезпечення у частині врегулювання питань, що стосуються пенсійного забезпечення.


Договір страхування життя як вид особистого страхування є угодою між страховиком, який бере на себе зобов'язання за допомогою одержання ним страхових премій, що сплачуються страхувальником, виплатити обумовлену страхову суму, якщо протягом строку дії страхування відбудеться передбачений страховий випадок у житті застрахованого. Страховим випадком вважається смерть або дожиття застрахованої особи до страхового випадку.

Договір страхування належить до так званих алеаторних (ризикових) договорів. Згідно з теорією цивільного права специфіка алеаторних договорів полягає в тому, що залежно від настання чи ненастання встановленої обставини виграє одна сторона, а програє інша. У наукових працях зі страхового права зазначається, що «зобов'язання зі страхування є неможливим без страхового ризику, який є необхідною умовою. Умова про страховий ризик не встановлюється сторонами зобов'язання, а визначається імперативними нормами закону, внаслідок чого страховий ризик набуває значення обов'язкового елемента будь-якого зобов'язання зі страхування... Елемент ризику, який бере на себе кожна зі сторін у ризиковому договорі, полягає у вірогідності того, що чи один, чи другий контрагент фактично отримає зустрічне задоволення меншого обсягу, ніж ним самим надано»¹.

Р. Майданик дає таке визначення страхування життя: «вид особистого страхування, що передбачає обов'язок страховика здій-

¹ Вітка Ю. Правове регулювання відносин між недержавним пенсійним фондом, вкладниками та учасниками [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.ufin.com.ua/analitmat/strah.

снити страхову виплату відповідно до договору страхування у разі смерті страхувальника (застрахованої особи), а так само, якщо це передбачено договором страхування, у разі дожиття застрахованої особи до закінчення строку дії договору страхування і (або) досягнення застрахованою особою визначеного договором віку»¹.

 Як сторони договору страхування життя більшість авторів (В. Шахов, В. Базилевич, **Н. Внукова**) зазначає страховика, страхувальника, застрахованого і вигодонабувача. Стосовно договору недержавного пенсійного страхування страховиком виступають страхові організації, що здійснюють пенсійні виплати. Страхувальником виступають фізичні і юридичні особи, об'єднання юридичних осіб — вкладники недержавного пенсійного фонду, які укладають і підписують договір страхування зі страховиком, беруть на себе зобов'язання зі сплати пенсійних внесків відповідно до умов пенсійного договору. Застрахована особа — це фізична особа — учасник недержавного пенсійного фонду, чие життя, здоров'я, працездатність піддається ризику, на користь якої сплачуються пенсійні внески. Часто страхувальник (вкладник недержавного пенсійного фонду) і застрахована особа (учасник недержавного пенсійного фонду) є однією особою. У тому випадку, коли такий збіг відсутній, за правилами проведення страхових операцій застрахована особа (учасник) також має підписати страховий поліс (пенсійну схему), таким чином письмово підтверджуючи свою згоду на укладення договору страхування.

Вигодонабувач — фізична особа, призначена для одержання страхової суми, якщо відбудеться страховий випадок (наприклад, сім'я після смерті пенсіонера). Як зазначає Р. Майданик, «з призначенням вигодонабувача ні страховик, ні страхувальник не вибувають з договору страхування. Це пов'язано з тим, що набуто безпосередньо з договору право вигодонабувача носить секундарний характер. Для того, щоб воно трансформувалося у суб'єктивне, здатне до захисту, право, вигодонабувач має висловити на те свою волю. В іншому випадку носієм відповідного права залишатиметься страхувальник»².

¹ Майданик Р. Поняття, елементи та види договору страхування пенсії // Юридична газета. — 2005. — № 16 (52) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.yur-gazeta.com>.

² Там само.

Пропонуємо здійснити класифікацію договорів про недержавне пенсійне страхування за такими критеріями:

1. За метою виникнення правовідносин і результатами договору: а) договори про недержавне пенсійне страхування; б) договори особистого страхування.

2. За суб'єктивним складом договори про недержавне пенсійне страхування можна поділити на договори, в яких вкладником є: а) фізичні особи; б) юридичні особи або їхні об'єднання. У свою чергу ці договори можна поділити на: а) двосторонні договори, б) договори, укладені на користь третіх осіб.

3. За змістом договори недержавного пенсійного страхування можна поділити на: а) договір страхування довічної пенсії (довічного ануїтету) відповідно до ст. 62 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» і Розділу VII Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; б) страхування на дожиття відповідно до ст. 980 Цивільного кодексу України, ст. 4 Закону України «Про страхування»; в) довічне пенсійне страхування відповідно до ст. 980 Цивільного кодексу України, ст. 4 Закону України «Про страхування».

Договір страхування укладається в обов'язковій письмовій формі, недодержання якої є підставою для визнання договору страхування нікчемним (ст. 981 Цивільного кодексу України, п. 6 ст. 55, п. 2 ст. 62 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Договір оформляється у вигляді єдиного документа і підписується сторонами.

Практикою страхової справи встановлена шедулярна форма страхового поліса, тобто поліс складається із двох частин — постійної, в якій закріплені загальні положення, однакові для всіх полісів певного типу, і змінної частини — шедули, в якій міститься індивідуальна, персональна інформація про застраховану особу.

Постійна частина містить заголовну частину, в якій зазначені реквізити страхової організації; преамбулу договору; загальні умови договору (ризика, гарантії, зобов'язання сторін); умови редукації поліса; умови виплати страхової суми; умови дострокового розірвання договору; юрисдикція сторін; підписи сторін.

Шедула, як правило, містить такі розділи, як: номер поліса; інформація про клієнта; страхова сума (наявність бонусів, інвес-

тиційний відсоток тощо); види страхових подій; страхова премія; момент початку і закінчення договору; спеціальні доповнення (опціони).

Зміст договору має бути викладений у зрозумілій і чіткій формі, оскільки страхувальники, бенефіціари не мають спеціальних знань у галузі страхування. Умови договору не повинні мати подвійного тлумачення, всі переліки мають бути вичерпними (тобто слід уникати формулювань «тому подібне», «в інших випадках»). Часто як доповнення до договору страхові компанії додають термінологічні словники і розроблені ними правила страхування, що сприяє реалізації прав споживачів (страхувальників) на інформацію, полегшує процес реалізації договору.

На підставі аналізу чинного законодавства є можливим виокремити такі ознаки договору недержавного пенсійного страхування:

— договір є двостороннім, оскільки права й обов'язки за договором мають страховик (страхова організація) і страхувальник (учасник недержавного пенсійного фонду);

— договір є консенсуальним, набуває чинності з моменту підписання його вкладником і адміністратором фонду (ст. 58 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Договір страхування, що укладається за правилами Цивільного кодексу України, є реальним, оскільки набуває чинності з моменту внесення першого страхового платежу, якщо інше не встановлене договором (ст. 983 Цивільного кодексу України);

— договір є публічним. Як зазначав Ю. Фогельсон, публічний характер договору означає, що «суспільство ніби говорить, що захист особи у будь-якому його прояві, у тому числі і захист від випадкових подій за допомогою грошових виплат, не є чисто приватною справою, але в здійсненні такого захисту зацікавлене і суспільство у цілому»¹.

Публічність договору означає, що страхувальнику не може бути відмовлено в укладенні такого договору, якщо він відповідає вимогам, встановленим Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Отже, у договорі про недержавне пенсійне

¹ Фогельсон Ю. Введение в страховое право. — М. : БЕК. — 2001. — С. 96.

страхування не можуть бути встановлені різні умови для одних і тих самих категорій страхувальників і є неприпустимою відмова з боку страховика укласти договір на оголошених ним умовах.

Публічність договору означає також те, що на відносини за договором розповсюджуються положення Закону України «Про захист прав споживачів»;

- договір має довгостроковий характер;
- договір містить ощадний компонент і можливість одержання дивідендів.

Договір страхування довічної пенсії або довічного анuitету в системі недержавного пенсійного забезпечення укладається між учасником фонду, крім учасника накопичувальної системи пенсійного страхування, і страховою організацією відповідно до законодавства про страхування з урахуванням вимог, передбачених Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення», після настання пенсійного віку, визначеного учасником фонду (ст. 62 Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Договір покликаний забезпечити страхувальнику або вигодонабувачу у старості або у разі настання інших ризикових обставин, обумовлених законом і договором, збереження того рівня доходу, який був можливий під час ведення трудової діяльності.

Що стосується учасника накопичувальної системи пенсійного страхування, то він має право під час досягнення пенсійного віку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», укласти договір страхування довічної пенсії на умовах та в порядку, встановлених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та Законом України «Про страхування».

У разі відстрочення часу призначення пенсії за віком відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» учасник накопичувальної системи пенсійного страхування має право укласти договір страхування довічної пенсії з більш пізнього строку, визначеного ним відповідно до ст. 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», але не пізніше як через 10 років після досягнення пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». При цьому

учасник накопичувальної системи пенсійного страхування зобов'язаний повідомити адміністратора про відстрочення часу призначення пенсії за віком.

На підставі аналізу чинного законодавства до особливостей цього виду договору у сфері пенсійного забезпечення можна віднести такі положення. Істотні умови договору, зобов'язання сторін за договором і обов'язкові умови пенсійних схем імперативно закріплені Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (статті 56–59). Проте з метою захисту інтересів страхувальників і вигодонабувачів закон дозволяє вносити зміни до умов пенсійних схем за умови реєстрації таких змін у Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України.

Для того щоб укласти договір страхування довічної пенсії, фізична особа має бути учасником недержавного пенсійного фонду, в якому акумулюються пенсійні кошти, з яких і здійснюватимуться подальші виплати.

Учасник має право сам встановити для себе пенсійний вік, який може бути меншим або більшим від пенсійного віку, що дає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням не більш ніж на 10 років, якщо інше не встановлене законом (ч. 2 ст. 61, ч. 2 ст. 62 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Слова «якщо інше не встановлене законом», на наш погляд, дають можливість визначати вік виходу на пенсію для окремих категорій осіб відповідно до спеціальних законів (наприклад, для співробітників органів внутрішніх справ — після відповідних років вислуги, незалежно від біологічного віку особи).

Договір страхування довічної пенсії укладається учасником «опосередковано», із залученням недержавного пенсійного фонду, учасником якого він є. Так, учасник недержавного пенсійного фонду, який бажає після настання віку, обумовленого пенсійним договором, укласти договір страхування довічної пенсії, має повідомити адміністратора фонду про обрану ним страхову компанію і подати письмову заяву про переведення до цієї страхової організації пенсійних коштів, що належать йому. До самої ж страхової організації учасник подає довідку адміністратора недержавного пенсійного фонду про обсяг пенсійних коштів, що належать йому.

Страхова організація розраховує розмір довічної пенсії, яка оголошується у договорі страхування довічної пенсії, на підставі актуарних розрахунків відповідно до суми, що визначена особою, яка укладає договір, і довідкою, виданою адміністратором пенсійного фонду, про наявність у такої особи цієї суми пенсійних коштів.

На жаль, у законодавстві України немає розмежування договорів страхування довічної пенсії (ануїтету) залежно від порядку і строку здійснення виплат.

Слід зазначити, що термін «ануїтет» є новим для правового поля вітчизняного законодавства і означає періодичні пенсійні виплати, які здійснюються зі встановленими інтервалами часу до того моменту, поки не настане конкретна подія, визначена у договорі (ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»).

Абзац 4 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» встановлює, що ануїтет — це довічна пенсія, пенсійна виплата за рахунок коштів, що обліковуються на накопичувальному пенсійному рахунку застрахованої особи, а у випадках, передбачених законом, на індивідуальному пенсійному рахунку учасника недержавного пенсійного фонду, сума та порядок виплати якої визначаються в договорі страхування довічної пенсії, укладеному зі страховою організацією, що сплачується особі після досягнення нею пенсійного віку, передбаченого цим Законом, або членам її сім'ї чи спадкоємцям у випадках, передбачених цим Законом.

Серед наукових визначень ануїтету найбільш обґрунтованим, на нашу думку, є визначення запропоноване В. Яценко: «періодична пенсійна виплата, що сплачується особі протягом життя після досягнення нею пенсійного віку згідно із контрактом, укладеним зі страховою компанією»¹.

У світовій практиці виокремлюють три види пенсійних ануїтетів: а) негайний ануїтет; б) відкладений (відстрочений) довічний ануїтет; в) змінний (негайний або відстрочений) ануїтет. За негайного довічного ануїтету страхова премія сплачується страховальником одноразовим платежем і обов'язки страховика зі страхової виплати здійснюються негайно зі встановленою періодичністю.

¹ Яценко В. Глосарій // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 1. — С. 71.

Як різновид негайного ануїтету можна виокремити гарантований ануїтет, за якого обумовлюється мінімальний період пенсійних виплат. Такі виплати здійснюються протягом гарантованого строку або впродовж усього життя залежно від того, що триватиме довше. Якщо протягом гарантованого періоду виплат застрахована особа помре, то залишок гарантованої суми буде виплачений спадкоємцям застрахованої особи.

За відстроченого ануїтету страховальник може сплачувати страхові внески протягом певного періоду або одноразово. У такому разі є період очікування між завершенням періоду сплати внесків і початком виплати ануїтету. У разі смерті страховальника у період очікування договором може бути встановлено право спадкоємців на викупну суму.

За змінного ануїтету (негайного або відстроченого) у договорі встановлюється строк закінчення виплат, тому страховик виплачує ануїтети тільки протягом певного періоду часу. На умовах змінного ануїтету може бути укладений договір сумісного страхування життя подружжя з одержанням ануїтету тим із подружжя, хто прожив довше.

Для України ринок страхування життя, зокрема пенсійного страхування, є новим і становить усього 0,66 % вітчизняного страхового ринку¹. Проте за прогнозами вітчизняних і зарубіжних експертів саме особисте страхування є найбільш перспективним напрямом діяльності страхових компаній в Україні. Для досягнення максимально ефективних результатів необхідно об'єднати зусилля структур недержавних пенсійних фондів і страховиків під час організації системи соціального забезпечення.

Щоб врахувати різноманітні потреби населення, економічну ситуацію і демографічні процеси під час проведення страхування пенсій, пропонуємо розглянути можливість закріплення на законодавчому рівні таких правил і принципів страхування.

1. Передбачити правову конструкцію «договір групового страхування». За договором групового страхування підприємство за рахунок власних коштів може укладати на користь своїх співро-

¹ Майданик Р. Поняття, елементи та види договору страхування пенсії // Юридична газета. — 2005. — № 16 (52) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.yur-gazeta.com/oarticle>.

бітників групові договори страхування. Участь у груповому страхуванні великої кількості осіб різного віку дасть змогу встановити єдиний середній для всіх застрахованих осіб тариф, який буде незначно вищий, ніж тариф, визначений для осіб молодого віку з індивідуального страхування, і значно нижчий, ніж тариф, використовуваний щодо немолодих осіб. Розмір тарифу має залежати не тільки від середнього віку працівників страхованого підприємства, але і від норми охоплення страхуванням, що склалася у цьому колективі (приблизно — 70 %).

2. Надати можливість укладення договору страхування на користь застрахованої особи і сплати внесків за нього будь-якій фізичній особі незалежно від ступеня її спорідненості із застрахованою особою.

3. Надати право застрахованій особі самостійно визначати розмір пенсії і віку, з якого вона бажає її одержувати (але не раніше моменту настання пенсійного віку).

4. Закріпити право страхувальника сплачувати внески як одноразово за весь строк страхування, так і в розстрочку, в установлені строки, будь-яким безготівковим і готівковим шляхом, зокрема наперед за майбутній період, шляхом списання грошових коштів із внеску в банку.

5. У договорі страхування можливе встановлення гнучкої залежності розміру тарифу від віку і статі застрахованого, розміру пенсії, строку, протягом якого сплачуватимуться внески, встановлення розміру норми прибутковості, що дає змогу виконати прийняті за договором зобов'язання.

6. Надати страхувальнику (застрахованій особі) можливість протягом строку страхування змінювати розмір пенсії або розмір належних до сплати внесків, що дає змогу згладити негативні процеси інфляції.

7. Закріпити можливість вибору періодичності пенсійних виплат за розсудом сторін договору (раз на місяць, квартал, щороку, разовим платежем тощо).

8. Закріпити право застрахованої особи на одержання першої пенсії з моменту досягнення пенсійного віку або з відстроченням початку виплат пенсій на пізніший строк, наприклад, у зв'язку із продовженням трудової діяльності після досягнення пенсійного

віку і бажанням накопичити велику додаткову пенсію до моменту припинення трудової діяльності.

Окрім перерахованих заходів із підвищення рівня особистого страхування як за якісними, так і за кількісними показниками, страхові компанії пропонують можливість передбачення таких страхових подій та послуг, як виплата страхового забезпечення на випадок інвалідності, пропонування застрахованому оплати й організації медичних послуг у разі захворювання, організації надання ритуальних послуг, надання можливості й оплати витрат з утримання осіб похилого віку у спеціалізованих будинках догляду за самотніми особами похилого віку.

Перспективним є також страхування за одним договором двох осіб, подружньої пари, на умовах виплати певного розміру пенсій у випадку, якщо на момент її одержання обидві особи живі, і виплати гарантованої суми одному з подружжя, що пережив іншого. Договір страхування пенсій двох осіб передбачає виплату пенсії удові, якщо чоловік помер у пенсійному віці. При цьому відповідальність розподіляється на дві частини: для чоловіка — відповідальність страхової компанії з виплати пенсій починається з моменту дожиття до пенсійного віку (60 років), для удови початок відповідальності страховика з виплати пенсій пов'язаний із середньою статистичною тривалістю життя чоловіка.

Основною проблемою страхування пенсій, як і страхування життя, є забезпечення захисту заощаджень громадян на випадок інфляції. Необхідний розрахунок додаткової суми пенсії, що належить виплаті через певну кількість років. Завдання ускладнюється тим, що і за період сплати внесків, і за період виплати пенсії має нараховуватися розмір додаткової суми пенсії. При цьому розмір додаткової суми має бути різним залежно від періоду сплати внесків і періоду виплати пенсії, порядку і періодичності внесення внесків. Можливістю захисту пенсійних заощаджень у страховій програмі може бути накопичення коштів в іноземній валюті, що не є можливим у разі накопиченні коштів у недержавних пенсійних фондах. Закон України «Про страхування» (ст. 30) ставить в обов'язок страховика забезпечити мінімальний розмір статутного фонду страховика, який займається страхуванням життя, на рівні 1,5 млн євро за валютним обмінним курсом валюти України.

За договорами, оплачуваними одноразово, гранична сума має бути вища, ніж за договорами, оплачуваними у розстрочку. При цьому, якщо пенсія виплачується довічно, сукупний розмір додаткових нарахувань буде більший, ніж у разі виплати пенсії у встановлений строк.

Захист заощаджень громадян (індексацію пенсій) доцільніше проводити у формі щорічної переоцінки резерву внесків за кожним застрахованим шляхом розподілу прибутку страховика порівню між усіма застрахованими або пропорційно з урахуванням строку дії договору, форми внесення внесків і розмірів внесених внесків.

Узагальнюючи вищезазначене, можна відзначити позитивні характеристики пенсійного страхування шляхом укладення договорів зі страховими організаціями, а саме такі, як: прозорість і спрощеність процедури укладення договору внаслідок сформованої та апробованої законодавчої бази у сфері страхування; наявність широкого кола прав страхувальника; можливість одержання вищих відсотків і бонусів; можливість страхування пенсії для двох осіб; спадкування страхових сум; спрощення процедури розірвання і переукладення договору порівняно з договорами, укладеними із недержавними пенсійними фондами.

Водночас неможливо не згадати про такий негативний момент пенсійної страховки, як загроза втрати заощаджень у разі дострокового розірвання договору: якщо розірвати договір через 2–3 роки після підписання, то викупна сума не встигне сформуватися, а у разі тривалішого періоду страхування страхувальнику буде виплачена тільки викупна сума, яка є меншою сукупної величини вже внесених коштів.

З точки зору права соціального забезпечення є необхідним закріпити у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» основні правові характеристики договорів про страхування пенсії, що укладаються зі страховими організаціями, визначити істотні умови таких договорів. Доцільно як захід впливу на несумлінного страховика передбачити анулювання ліцензії на право укладення договорів страхування пенсії, надавши таке право територіальним органам Пенсійного фонду України.

5.5. Договір про відкриття пенсійного депозитного рахунку у системі недержавного пенсійного забезпечення

Ще одним видом пенсійних договорів, що мають комплексний характер, є договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків у банківських установах.

У соціальному законодавстві України відсутня комплексна правова регламентація цього виду договорів в єдиному законодавчому акті. Таке положення є неприпустимим, оскільки розпорошеність нормативного матеріалу, що регулює цей вид договору, а також використання як основного джерела регулювання підзаконних нормативних актів веде до ускладнення реалізації суб'єктами — фізичними особами своїх пенсійних прав, до появи колізійних питань, а також до можливості неоднозначного тлумачення правових норм, закріплених у різних нормативно-правових актах, що регулюють, проте, один вид правовідносин — з укладення договору про відкриття пенсійного депозитного рахунку.

Розглянемо основні правові характеристики договору про відкриття пенсійного депозитного рахунку. Пенсійні депозитні рахунки належать до категорії вкладних рахунків фізичних осіб для накопичення пенсійних заощаджень і регулюються нормами Цивільного кодексу України (статті 1058–1065 «Договір банківського вкладу»), Законом України «Про банки і банківську діяльність»¹, Інструкцією «Про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах»², Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Банківська установа може відкривати депозитні пенсійні рахунки, але максимальна накопичувана на них сума є обмеженою. Пенсійні депозитні рахунки відкриваються для накопичення коштів у межах суми, гарантованої Фондом гарантування внесків фізичних осіб, встановленої законодавством, а саме 15 тис. гривень.

Згідно з п. 1.8 Інструкції вкладний (депозитний) рахунок відкривається клієнту на договірній основі для заощадження гро-

¹ Закон України «Про банки та банківську діяльність» // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 5–6. — Ст. 30.

² Інструкція «Про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах», затв. постановою Правління НБУ від 12 листопада 2003 р. № 492 // Офіційний вісник України — 2003. — № 51. — Ст. 316.

шей, які передаються клієнтом в управління на встановлений строк або без вказівки такого строку під певний відсоток (дохід) і підлягають поверненню клієнту відповідно до законодавства України й умов договору.

Сторонами договору банківського депозитного вкладу є, з одного боку, банк, а з іншого боку — вкладник. Вкладником за договором пенсійного депозитного вкладу є фізична особа, проте на ім'я вкладника на рахунок можуть бути зараховані кошти, перераховані іншою особою, якщо договором не передбачене інше. Вважається, що вкладник згоден на одержання коштів від іншої особи, надавши їй інформацію про рахунок, яка є конфіденційною.

Прав вкладника за договором пенсійного депозитного вкладу може набути третя особа, на користь якої фізична або юридична особа уклала договір банківського вкладу (зробила внесок). Третя особа набуває прав вкладника з моменту подання нею до банку першої вимоги, що впливає із прав вкладника, або висловлення нею іншим способом намірів скористатися такими правами (ст. 1063 Цивільного кодексу України). До того, як третя особа набуває прав вкладника, ці права належать особі, яка здійснила банківський внесок. Тому істотною умовою договору банківського вкладу є вказівка імені фізичної особи, на користь якої зроблено внесок.

Пенсійний депозитний рахунок належить до довгострокових договорів (договір укладається у середньому на 10–35 років).

Незаперечною перевагою банківського депозитного пенсійного договору є гарантований відсоток за внеском, а також право власності на накопичений внесок і нараховані відсотки, можливість спадкування всієї суми, що є на рахунку. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» не містить якихось положень щодо вікових обмежень осіб, які є вигодонабувачами за договором банківського депозитного вкладу. Отже, для вирішення цього питання необхідно звернутися до норм Цивільного кодексу України і законодавства України про банки і банківську діяльність. Аналіз вказаного законодавства дає змогу зробити висновок, що вигодонабувачем може бути особа будь-якого віку, на ім'я якої був зроблений депозитний внесок.

Цивільний кодекс України (п. 2 ст. 1058) встановлює, що договір банківського депозитного вкладу, в якому вкладником виступає фізична особа, є публічним договором. Публічність договору означає, що банк не може відмовити особі в укладенні договору за наявності у банку можливостей для надання фінансових послуг. Можливості банку надавати певні види фінансових послуг обумовлені наявністю банківської ліцензії. Умови договору мають бути однакові для всіх вкладників, окрім тих, кому за законодавством можуть бути надані спеціальні пільги. Метою пенсійного депозитного договору є накопичення заощаджень для виплати пенсій.

Договір укладається в обов'язковій письмовій формі у двох примірниках, один з яких зберігається у банку, а другий банк зобов'язаний надати клієнту під підпис. Письмова форма договору вважається дотриманою у тому випадку, якщо факт внесення грошових коштів на депозитний рахунок підтверджено видачею ошадної книжки або іншого документа (наприклад, сертифікату) відповідно до вимог, встановлених законодавством або іншими нормативно-правовими актами у сфері банківської діяльності (банківськими правилами) і звичаями ділового обігу.

Договір банківського вкладу є реальним договором і вважається укладеним з моменту прийняття банком від вкладника або від третьої особи на користь вкладника грошової суми (внеску)¹. Договір належить до односторонніх зобов'язань: з моменту його укладення банк має обов'язок повернути суму внеску і нараховані відсотки, а вкладник набуває права вимагати виконання вказаних дій. Оскільки банк зобов'язаний нараховувати і виплачувати відсотки за договором, то договір є оплатним.

До істотних умов договору належать: вид банківського рахунку (пенсійний депозитний рахунок); сума, що вноситься або перераховується на вкладний (депозитний) рахунок; строк зберігання коштів; розмір і порядок сплати відсотків або доходу в іншій формі, умови перегляду їхнього розміру, відповідальність сторін; умови дострокового розірвання договору; інші умови за угодою

¹ Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : у 2 т. / за ред. О. В. Дзері, Н. С. Кузнецової, В. В. Лунця. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Юрінком Інтер, 2006. — С. 737.

сторін. В ошадній книжці обов'язково вказуються назва і місцезнаходження банку, номер депозитного рахунку, суми, зараховані і списані з рахунку, залишок коштів на рахунку на момент пред'явлення ошадної книжки до банку. Відомості про вклад, наведені в ошадній книжці, є підставою для розрахунків за внеском між банком і вкладником.

Незалежно від того, на яких умовах укладено договір банківського вкладу (на умовах видачі внеску на першу вимогу, або на умовах повернення внеску після закінчення встановленого договором строку, або на інших умовах), банк зобов'язаний видати внесок або його частину на першу вимогу вкладника — фізичної особи. Кошти на пенсійних депозитних рахунках можуть бути використані особами, на ім'я яких вони відкриті, для оплати договору страхування довічної пенсії, пенсії на визначений строк або використані для одноразової пенсійної виплати.

Підставою для здійснення пенсійних виплат може бути: 1) досягнення учасником пенсійного віку 2) встановлення інвалідності учаснику; 3) смерть учасника.

На відміну від договорів про недержавне пенсійне страхування, суб'єктами яких виступають недержавні пенсійні фонди, комерційні банки беруть на себе зобов'язання з нарахування на користь учасника, який вкладає кошти на пенсійний депозитний рахунок, відсоткового доходу. Українським законодавством передбачені умови надання податкових пільг як для фізичних осіб, так і для юридичних осіб, які перераховують кошти на додаткове пенсійне забезпечення. Зокрема, з 1 січня 2011 р. набрав чинності Податковий кодекс України, який містить цілу низку положень щодо визначення об'єкта оподаткування та підстав для застосування податкових пільг.

Так, згідно зі ст. 14.1.160 Податкового кодексу України пенсійний внесок — це кошти, внесені до недержавного пенсійного фонду, страхової організації або на пенсійний депозитний рахунок до банківської установи у межах недержавного пенсійного забезпечення чи сплачені до Накопичувального пенсійного фонду загальнообов'язкового державного пенсійного страхування відповідно до закону. Відповідно до положень ст. 14.1.161 Податкового кодексу України пенсійний вклад — це кошти, що внесені на

депозитний рахунок, відкритий у банківській установі згідно з договором пенсійного вкладу відповідно до закону.

Кодексом встановлено, що не враховуються для визначення об'єкта оподаткування суми коштів у вигляді внесків, які: а) надходять до платників податку, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення відповідно до закону, від вкладників пенсійних фондів, вкладників пенсійних депозитних рахунків та осіб, які уклали договори страхування відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», а також осіб, що уклали договори страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника недержавного пенсійного фонду відповідно до вказаного Закону; б) кошти, що надходять та накопичуються за пенсійними вкладками, рахунками учасників фондів банківського управління відповідно до закону.

До складу доходів, що не включаються до розрахунку загально-го місячного (річного) оподатковуваного доходу, віднесено суми коштів, що належать платникові податку, які відповідно до закону перераховуються з недержавного пенсійного фонду, фонду банківського управління на пенсійний депозитний рахунок банку.

Податковим кодексом України (ст. 166.3.5.) встановлено перелік витрат, дозволених до включення до податкової знижки, серед яких: суми витрат платника податку на сплату пенсійних внесків, сплачених платником податку страховикові-резиденту, недержавному пенсійному фонду, банківській установі за договорами довгострокового страхування життя, недержавного пенсійного забезпечення, за пенсійним контрактом з недержавним пенсійним фондом, а також внесків на банківський пенсійний депозитний рахунок, на пенсійні вклади та рахунки учасників фондів банківського управління як такого платника податку, так і членів його сім'ї першого ступеня споріднення, які не перевищують (у розрахунку за кожний із повних чи неповних місяців звітного податкового року, протягом яких діяв договір страхування) встановлених Податковим кодексом України розмірів (абзац 1 підпункту 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 Податкового кодексу України).

Статтею 170.8.3. Податкового кодексу закріплено, що не оподатковуються під час їхнього нарахування (виплати) податковим агентом: а) сума регулярних та послідовних виплат (ануїтетів) за

договором довгострокового страхування життя або пенсійних виплат за договором пенсійного вкладу, пенсійних та цільових виплат учасника фонду банківського управління, пенсійних виплат на визначений строк, одноразових пенсійних виплат або довічних пенсій, нарахованих платником податку — резидентом, який не досяг повноліття або має вік не менш ніж 70 років; б) сума виплати за договором пенсійного вкладу, виплат з рахунку учасника фонду банківського управління, виплати пенсії на визначений строк, довічної пенсії або одноразової виплати, якщо вкладник, учасник недержавного пенсійного фонду чи застрахована особа отримала інвалідність I групи.

Дохід у вигляді страхової виплати або виплати за договором пенсійного вкладу, договором довірчого управління чи за договором недержавного пенсійного забезпечення, що у разі смерті застрахованої особи сплачується вигодонабувачеві або спадкоємцю платника податку, оподатковується за правилами, встановленими Податковим кодексом України для оподаткування спадщини.

На нашу думку, недоліком законодавства, що регулює порядок укладання та зміст договору про відкриття банківського депозитного рахунку, є те, що як вкладник виступає лише фізична особа. Водночас Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» вкладником визначає також юридичних осіб (роботодавців тощо), які перераховують внески на рахунок учасника. Вважаємо за можливе встановити два види договорів про відкриття пенсійного депозитного рахунку з різним статусом вкладника: фізичної і юридичної особи. У договорі про відкриття пенсійного депозитного рахунку, в якому вкладником виступає юридична особа, можна виокремити такі сторони, як: банк, вкладник — юридична особа, бенефіціар — фізична особа, на користь якої здійснено внесок і яка є власником коштів, акумульованих на рахунку. У випадку, якщо вкладник припиняє переказ внесків на користь бенефіціара, договір можна трансформувати шляхом надання статусу вкладника бенефіціару, за його згодою. Якщо бенефіціар не бажає вносити внески, то цей договір може бути розірвано з виплатою коштів, акумульованих на рахунку бенефіціара, або перетворено у депозитний договір на загальних умовах відкриття й обслуговування депозитних рахун-

ків згідно з чинним законодавством і правилами, встановленими банком.

Підводячи підсумок підрозділу, хотілося б відзначити безумовні переваги договорів банківського пенсійного депозитного вкладу, які полягають у тому, що: 1) на сьогодні це один із найбільш безпечних способів формування майбутньої пенсії, оскільки законодавство передбачає можливість виплати відшкодування внеску із коштів Фонду гарантування внесків у разі банкрутства банку; 2) договір вкладу можна легко і без істотних втрат для вкладника розірвати.

Водночас, на відміну від страховика, банк не зобов'язаний виплачувати всю суму накопичень, що сформувалася за тривалий термін у разі страхової події. А також банк не збереже інвестиційного доходу, якщо сума накопичень буде вилучена достроково, як це можливо здійснити у недержавних пенсійних фондах. В умовах політичної та економічної нестабільності, викликаній фінансово-економічною кризою, кожен вкладник ризикує потрапити під дію державного мораторію про тимчасову заборону вилучення внесків як із минулим терміном, так і з триваючим терміном депозиту.

Та все ж, на наш погляд, формування та накопичення пенсійних активів шляхом укладення договорів банківського депозитного вкладу є перспективним напрямком договірного регулювання пенсійних відносин, оскільки така форма відносин добре відома та зрозуміла вкладникам, а збалансована інформаційно-роз'яснювальна політика держави та банківських установ могла б істотно підвищити рівень укладення пенсійних договорів такого виду.

Розділ 6

Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

6.1. Удосконалення законодавства з пенсійного забезпечення наукових та науково-педагогічних кадрів та практики його застосування

6.1.1. Удосконалення правового регулювання пенсійного забезпечення наукових (науково-педагогічних) працівників

Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 1 грудня 1998 р.¹ з наступними змінами і доповненнями державою встановлено для наукових (науково-педагогічних) працівників пенсії на рівні, який забезпечує престижність наукової праці та стимулює систематичне оновлення наукових кадрів. Проте новий Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», прийнятий 8 липня 2011 р.², значно погіршує умови пенсійного забезпечення наукових працівників, що не буде сприяти притоку нових талановитих кадрів у науку.

Згідно зі ст. 24 Закону у новій редакції пенсія науковому (науково-педагогічному) працівникові призначається за наявнос-

ті страхового стажу (для чоловіків — 35 років, а для жінок — 30 років), необхідного для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченого абзацом 1 ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», після досягнення чоловіками віку 62 роки за наявності стажу наукової роботи не менш як 20 років, жінками — пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а саме 60 років, за наявності стажу наукової роботи не менш як 15 років. До досягнення передбаченого пенсійного віку право на пенсію за віком мають чоловіки — наукові (науково-педагогічні) працівники 1955 року народження і старші після досягнення ними такого віку:

60 років — чоловіки, які народилися до 31 грудня 1952 р.;

60 років 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1953 р. до 31 грудня 1953 р.;

61 року — чоловіки, які народилися з 1 січня 1954 р. до 31 грудня 1954 р.;

61 року 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1955 р. до 31 грудня 1955 р.

До досягнення 60-річного віку право на пенсію за віком мають жінки 1961 року народження і старші після досягнення ними такого віку:

55 років — жінки, які народилися до 30 вересня 1956 р. включно;

55 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1956 р. до 31 березня 1957 р.;

56 років — жінки, які народилися з 1 квітня 1957 р. до 30 вересня 1957 р.;

56 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1957 р. до 31 березня 1958 р.;

57 років — жінки, які народилися з 1 квітня 1958 р. до 30 вересня 1958 р.;

57 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1958 р. до 31 березня 1959 р.;

58 років — жінки, які народилися з 1 квітня 1959 р. до 30 вересня 1959 р.;

58 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1959 р. до 31 березня 1960 р.;

¹ Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 2–3. — Ст. 20.

² Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № . — Ст. .



59 років — жінки, які народилися з 1 квітня 1960 р. до 30 вересня 1960 р.;

59 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1960 р. до 31 березня 1961 р.;

60 років — жінки, які народилися з 1 квітня 1961 р. до 31 грудня 1961 р.

Хотілося б висловити свої міркування щодо збільшення страхового стажу для чоловіків та жінок, а також збільшення віку, який дає право на отримання як загальної, так і наукової пенсії за віком. Так, норми Закону, що передбачають збільшення пенсійного віку для виходу на пенсію для жінок до 60 років, викликають серйозні заперечення. Уряд аргументує необхідність збільшення пенсійного віку для жінок в основному тим, що тривалість життя жінок більша за тривалість життя чоловіків, а в багатьох високорозвинених країнах вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок однаковий, що це приведе до збільшення кількості працюючого населення, а значить, і відрахувань до пенсійного фонду та поповнення бюджету Пенсійного фонду. По-перше, ця норма щодо виходу на пенсію у більш пізньому, порівняно з Україною, пенсійному віці застосовується у високорозвинених країнах, де тривалість життя значно вища, ніж в Україні, значно вищий там і життєвий рівень. В Україні за останніми статистичними даними середня тривалість життя чоловіків складає 61,5 років, жінок — 73 роки. Для порівняння: вона нижча на 11–13 років, ніж у високорозвинених країнах, і на 4–5 років нижча, ніж у східних країнах. Україна посідає 113 місце за тривалістю життя у світі і передостаннє місце в Європі, позаду нас лише Росія. Тому, по-перше, у зв'язку з економічною кризою і масовим вивільненням працівників працівникам похилого віку, а особливо жінкам, значно важче знайти роботу, ніж молодим. Це призведе до того, що ми залишимо сьогоднішніх пенсіонерів без засобів для існування, оскільки на роботу їх вже не хочуть брати, а права на пенсію до 60 років вони не матимуть.

Аргументація, викладена у пояснювальній записці до законопроекту «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», що у разі підвищення пенсійного віку працівник матиме змогу більш тривалий термін сплачувати стра-

хові внески, а отже, заробить собі більшу пенсію, не витримає критики ще й тому, що наше населення передпенсійного віку є виснаженим морально та фізично, отже, може цієї пенсії і не дочекатися.

По-друге, забувається роль жінки у покращенні тієї ж демографічної ситуації, а значить, і у зменшенні відсотка старіючого населення, та у вихованні підростаючого покоління. Адже значно краще, як онуками буде опікуватися бабуся, а працювати молода мама, повна творчих сил і енергії, ніж навпаки. По-третє, підвищення пенсійного віку не веде до вивільнення робочих місць для молоді, багато хто з якої стоїть на обліку у службі зайнятості як такий, що шукає роботу.

Крім того, за таких мізерних пенсій, які гарантує наша держава, більшість пенсіонерів-жінок і так змушені працювати, а отже, сплачувати внески до пенсійного фонду. Водночас слід зауважити, що в законодавстві немає норми, яка б зобов'язувала працівника за настання пенсійного віку йти на пенсію, він може і не реалізовувати свого права на пенсію, продовжувати працювати, сплачувати страхові внески і таким чином мати більшу пенсію.

Очевидно, що шляхи вирішення проблеми дефіциту Пенсійного фонду треба шукати не у підвищенні пенсійного віку для жінок, а у ліквідації безробіття, створенні нових робочих місць для забезпечення роботою, особливо молоді, у забезпеченні гідної заробітної плати, зменшенні податкових нарахувань на заробітну плату. Адже крім внутрішнього безробіття (як офіційного, тобто зареєстрованого у службі зайнятості, так і не зареєстрованого), яке становить близько 1,8 млн осіб, існує ще й проблема трудової міграції українців, які або легально, а часто й нелегально вимушені працювати за кордоном у зв'язку з неможливістю знайти в Україні роботу, оплата якої могла б забезпечити необхідні потреби сім'ї. Так, за різними статистичними даними, за кордоном працює від 3 до 6,5 млн українців, які б за наявності робочих місць могли працювати в Україні та сплачувати страхові внески до пенсійного фонду¹. Ще понад 2 млн осіб працює, не оформлюючи трудових відносин, навіть у великих фірмах, таких як, наприклад,

¹ Давич Н. Більшості пенсіонерів не вистачає коштів навіть на харчування // Голос України. — 2011. — № 31. — 18 лют.

«Кока-кола». Крім того, зменшення податкових платежів, зокрема і страхових внесків, які сплачують із фонду оплати праці роботодавці, сприятиме виведенню із тіні тієї заробітної плати, яку працівники зараз отримують у конвертах та з якої не сплачуються ні роботодавцями, ні працівниками суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зокрема і пенсійний збір.

Ще одним із очевидних напрямків подолання дефіциту Пенсійного фонду є ліквідація офшорних зон, куди перераховуються мільярди не гривень, а доларів без сплати будь-яких податків і зборів, передбачених законодавством нашої держави. Як зазначив В. Сушкевич, «ціна» підвищення пенсійного віку — 500 млн гривень, водночас через ненадходження податків від валютних операцій лише у січні 2011 р. Україна втратила 1,5 млрд гривень¹. Все це дасть змогу збільшити кількість надходжень до Пенсійного фонду більш ніж удвічі без підвищення пенсійного віку для жінок і без збільшення страхового стажу, необхідного для призначення мінімальної пенсії.

Викликає категоричне заперечення збільшення страхового (трудового) стажу на десять років: для жінок — з 20 до 30 років, для чоловіків — з 25 до 35 років для призначення тієї ж самої мінімальної пенсії, на яку вони мають право зараз відповідно до ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за наявності стажу відповідно 20 і 25 років. Тепер же законом передбачено внесення змін до абзаців 1 та 2 ч. 1 ст. 28 вказаного Закону, згідно з якими «мінімальний розмір пенсії за віком з урахуванням збільшення пенсії, передбаченого абзацом другим частини першої, за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу, встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до статті 27 цього Закону, але не більш як на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком,

¹ *Ексклюзив // Урядовий кур'єр*. — 2011. — №31. — 18 лют.

зазначеного в абзаці першому цієї частини». Це означає, що для призначення мінімальної пенсії, яка на сьогодні складає 750 гривень, працівникові вже треба пропрацювати не 20 років для жінок і 25 для чоловіків, а відповідно 30 і 35 років. І якщо згідно з абзацом 2 ч. 1 ст. 28 чинного Закону за кожний повний рік страхового стажу понад 25 років чоловікам і 20 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 % розміру пенсії, обчисленої відповідно до ст. 27 цього Закону, але не більш як на 1 % мінімального розміру пенсії за віком, то згідно з новим законом можливість такого збільшення виникає після 30 років страхового стажу у жінок і після 35 років страхового стажу у чоловіків.

Як уже зазначалося, це є порушенням не лише ч. 2 ст. 22 Конституції України, а й порушенням принципу рівності перед законом, закріпленим у ст. 24 Конституції. Тому доцільно відмовитися від збільшення на 10 років для жінок і чоловіків тривалості страхового стажу, який дає право на мінімальну пенсію.

Незважаючи на неодноразові зміни, які вносилися до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», сам Закон має низку прогалин, неточностей, що, безперечно, ускладнює, а іноді робить неможливим правильне застосування його на практиці. Низка норм, які сформульовані в Законі, ще, на жаль, не забезпечує мети, для досягнення якої він приймався, а саме: встановлення для наукових (науково-педагогічних) працівників пенсії на рівні, який забезпечує престижність наукової праці та стимулює систематичне оновлення наукових кадрів.

У статті 1 Закону надано визначення наукового та науково-педагогічного працівника, на яких розповсюджується його дія. Відносити того чи іншого працівника до наукового (науково-педагогічного) під час нарахування пенсії тільки на підставі загального визначення цих понять дуже важко, оскільки це вимагає від інспекторів пенсійних фондів відповідної оцінки та порівняльного аналізу під час вирішення, чи є та чи інша діяльність науковою. Тому під час практичного застосування цих понять під час призначення пенсії можуть виникнути суб'єктивні помилки щодо віднесення того чи іншого працівника до наукового (науково-педагогічного). Віднесення працівника до наукового (науково-педагогічного) повинно здійснюватися за посадою, яка

характеризується певним колом службових обов'язків, повноважень і відповідальністю. У зв'язку з цим Кабінетом Міністрів України було затверджено Перелік посад наукових працівників державних наукових установ, організацій та посад науково-педагогічних працівників державних вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на одержання пенсії та грошової допомоги при виході на пенсію відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 27 травня 1999 р. № 923. І хоча до нього неодноразово вносилися зміни та доповнення, він не зміг знайти однозначного застосування на практиці. Тому перелік посад, які належать до наукових і робота на яких зараховується відповідно до наукового стажу, зараз визначений передусім самим Законом. Так, згідно зі ст. 22-1 Закону посадами наукових працівників наукових установ та організацій (їхніх філій, відділень тощо) є: керівник (президент, генеральний директор, генеральний конструктор, директор, начальник); заступник керівника (віце-президент, заступники генерального директора, генерального конструктора, директора, начальника) з наукової роботи; академік-секретар (його заступники); головний учений секретар, учений секретар (їхні заступники); керівник (завідувач) та заступники керівника (завідувача) наукового підрозділу (відділу, лабораторії, сектора, бюро, групи); головний конструктор, головний інженер, головний технолог з основного напрямку діяльності наукової установи, організації, закладу та їхні заступники; провідний конструктор, провідний інженер, провідний технолог з основного напрямку діяльності наукової установи, організації, закладу; головний науковий співробітник; провідний науковий співробітник; старший науковий співробітник; науковий співробітник; науковий співробітник-консультант; молодший науковий співробітник; докторант. До наукових працівників належать також особи, які мають науковий ступінь і працюють за спеціальністю відповідно до групи спеціальностей галузі науки, з якої присуджено науковий ступінь.

Абзац 2 ч. 1 ст. 22-1 Закону до посад наукових працівників зараховує лише заступника керівника (віце-президент, заступники генерального директора, генерального конструктора, директора, начальника) з основного напрямку діяльності установи, організа-

ції (з наукової роботи) і безпідставно не відносить до посад наукових працівників посади інших заступників керівника, а саме: заступника по економіці, заступника по виробництву, заступника по впровадженню науково-технічних досягнень, заступника із загальних питань, робота яких має науково-технічний та науково-організаційний характер, про що, зокрема, свідчать Типові посадові інструкції цих працівників. У зв'язку з викладеним абзац 2 ч. 1 ст. 22-1 вказаного Закону необхідно доповнити зазначеними посадами.

На нашу думку, не можна оцінити позитивно віднесення до посад наукових працівників такої посади, як докторант, оскільки згідно з Законом України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. в редакції від 23 березня 1996 р. з наступними змінами і доповненнями¹ докторантура є видом навчання, а докторант — особа, яка навчається, а не працює в докторантурі, учасник навчального процесу. Аналіз норм Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 1 березня 1999 р. №309², також свідчить про те, що докторант не є працівником, а особою, яка навчається. Так, у п. 1 вказаного Положення зазначається, що аспірантура і докторантура є формами підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації. До аспірантури і докторантури беруть не на роботу, а на навчання. Це впливає також із п. 14 Положення, який регулює права докторантів. Так, докторанти, зокрема, мають право на переривання навчання з поважних причин, на щорічні канікули тривалістю до двох календарних місяців, які включаються до загального терміну навчання у разі зарахування на навчання з відривом від виробництва.

Крім того, Законом України «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 3 грудня 2009 р.³ внесено зміни до абзацу 6 ст. 22-3 Закону, згідно з яким «час навчання в аспірантурі, ад'юнктурі, докторан-

¹ Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. в редакції від 23 березня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 34. — Ст. 451.

² Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 1 березня 1999 р. № 309 // Офіційний вісник України. — 1999. — № 9. — Ст. 345.

³ Відомості Верховної Ради України. — 2010. — № 8. — Ст. 59.

турі за денною (очною) формою навчання випускникам аспірантури, ад'юнктури, докторантури зараховується до наукового стажу. Отже, згідно з вказаними змінами докторантура є видом навчання, тому докторант є учасником навчального процесу, а не працівником. Проте вказана норма створює суперечність із ч. 1 ст. 22-1 Закону, де серед посад наукових працівників вказується і посада «докторант». Отже, докторант — це не посада, тому слово «докторант» необхідно вилучити із ч. 1 ст. 22-1 Закону.

Стаття 22-2 вказаного Закону передбачає, що посади науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації визначені у ч. 2 ст. 48 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р.¹ з наступними змінами і доповненнями. Згідно з цим Законом основними посадами науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації є: асистент, викладач, старший викладач, директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, доцент, професор, завідувач кафедри, декан, проректор, ректор. У цьому переліку під час застосування його на практиці для призначення пенсії викличе певні труднощі така посада, як директор бібліотеки. Бібліотека вищого навчального закладу не є самостійною юридичною особою, а лише його структурним підрозділом, далеко не завжди відособленим, тому керувати бібліотекою як структурним підрозділом вищого навчального закладу може завідувач, а не директор. Крім того, діяльність структурних підрозділів у складі наукових установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, яка спрямована на інформаційне (зокрема, з наукової, науково-педагогічної, патентної, патентно-ліцензійної інформації), метрологічне, економічне (планово-економічне) та інше забезпечення, не може бути віднесена до науково-організаційної діяльності. А діяльність бібліотеки вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації спрямована саме на інформаційне забезпечення викладачів та студентів.

У зв'язку з викладеним ч. 2 ст. 48 Закону України «Про вищу освіту» потребує внесення відповідних змін.

¹ Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 20. — Ст. 134.

Позитивним є те, що переліки посад затверджені для всіх наукових установ, організацій та вищих навчальних закладів та розповсюджуються на них незалежно від форм власності та галузевої належності. Раніше такі переліки були затверджені лише щодо державних установ, організацій та навчальних закладів. Але поряд із цим, як уже було зазначено, переліки містять і окремі недоліки.

Крім того, на підставі змісту статей 22-1 та 22-2 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» переліки посад є виключними і розширеному тлумаченню не підлягають. Проте у ч. 8 ст. 24 цього Закону вказується, що Кабінет Міністрів України з урахуванням статей 22-1 та 22-2 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» затверджує перелік посад наукових і науково-педагогічних працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону. Отже, крім переліків посад, вказаних у статтях 22-1 та 22-2 Закону, існував і існує ще один перелік. До 4 березня 2004 р., поряд із Законом, діяв перелік, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2001 р. № 1571. 4 березня 2004 р. на виконання Закону було прийнято новий Перелік¹. Причому навіть побіжний аналіз ч. 8 ст. 24 Закону вказує на те, що ці переліки не будуть збігатися. По-перше, хоча у ч. 8 ст. 24 Закону вказується, що Кабінет Міністрів України затверджує перелік з урахуванням статей 22-1 та 22-2 Закону, проте він може бути і ширшим, оскільки вислів «з урахуванням» означає лише те, що він повинен врахувати зазначені посади, але немає заборони щодо його розширення, в протилежному випадку законодавець би вказав, що перелік затверджується у точній відповідності до статей 22-1 та 22-2 Закону, але тоді б поставало питання про доцільність затвердження переліку, який ідентичний статтям 22-1 та 22-2 Закону. По-друге, про те, що Перелік, затверджений Кабінетом Міністрів України, містить коло посад ширше, ніж

¹ Перелік посад наукових і науково-педагогічних працівників підприємств, установ, організацій, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплати грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2004 р. № 257 // Офіційний вісник України. — 2004. — № 10. — Ст. 590.

це передбачено у статтях 22-1 та 22-2 Закону, свідчить і вказівка на те, що це перелік посад наукових та науково-педагогічних працівників підприємств, установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, хоча у статтях 22-1 та 22-2 Закону йдеться лише про установи, організації та вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації, а не про підприємства. На нашу думку, існування переліків посад наукових та науково-педагогічних працівників, визначених в одному випадку Законом, в іншому — Кабінетом Міністрів України, не буде сприяти однозначному розумінню та застосуванню їх на практиці під час призначення наукової пенсії. У зв'язку з викладеним, доцільно встановити норму, згідно з якою перелік посад наукових та науково-педагогічних працівників, перебування на яких дає право на призначення наукової пенсії, визначається виключно законами України.

Необхідно також зазначити, що на сьогодні не існує єдиного і повного переліку наукових та науково-педагогічних посад, а є кілька переліків, які мають свої відмінності. Так, крім переліків, передбачених Законом у вказаних статтях, діє, як уже зазначалося, Перелік посад наукових і науково-педагогічних працівників підприємств, установ, організацій, перебування на яких дає право на призначення пенсій та виплати грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 2004 р. № 257. Цей Перелік, на відміну від переліку, даного у ст. 22-1 Закону, розповсюджується не тільки на установи й організації, а й на підприємства, що розширює коло осіб, які можуть отримати наукову пенсію, науковими працівниками, які працюють на підприємствах.

Крім того, існує Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963¹. Порівняльний аналіз науково-педагогічних посад, що зазначені у цьому Переліку та переліку, визначеному ст. 48 Закону України «Про вищу освіту», дає змогу дійти висновку, що в одному переліку є низка посад,

¹ *Перелік* посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963 // Офіційний вісник України. — 2000. — № 24. — С. 166–167.

яких немає в іншому. Так, наприклад, у ст. 48 Закону України «Про вищу освіту» немає таких посад науково-педагогічних працівників, як керівник філії, заступник керівника філії, викладач-стажист, провідний концертмейстер, концертмейстер, вчений секретар, завідувач докторантури, аспірантури, ординатури, інтернатури, підготовчого відділення, які є в Переліку від 14 червня 2000 р. № 963.

Поряд із переліком наукових працівників Президії НАН України та галузевих академій наук, які перераховані у п. 1 Переліку від 4 квітня 2004 р. № 257, існує Перелік наукових працівників апарату президій Національної та галузевих академій наук, затверджений постановою Кабінету Міністрів від 5 липня 2000 р. № 1053 «Про умови оплати праці працівників президій Національної та галузевих академій наук»¹. Знову ж таки ці переліки суттєво різняться між собою. Так, у Переліку від 5 липня 2000 р. № 1053 не передбачені такі наукові посади, як заступник керівника, науковий співробітник-консультант, які передбачені у Переліку від 4 квітня 2004 р. № 257. На нашу думку, не можна визнати правильним таке становище, коли за одним переліком посада є науковою чи науково-педагогічною, а за іншим вона такою не є. Тому ці переліки повинні бути уніфіковані.

Потребує наукового аналізу з метою вдосконалення і ст. 22-3 Закону, в якій передбачені види робіт, що зараховуються до стажу наукової роботи. Так, згідно із вказаною статтею до стажу наукової роботи зараховується час роботи на посадах наукових працівників, визначених ст. 22-1 Закону та стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників, передбачених ст. 48 Закону України «Про вищу освіту». Отже, на підставі цього про інші посади наукових та науково-педагогічних працівників, які передбачені переліками, затвердженими Кабінетом Міністрів України, тут не йдеться. Це ще раз підтверджує, що переліки наукових та науково-педагогічних посад, передбачені статтями 22-1, 22-2 Закону, розширеному тлумаченню не підлягають. До стажу науко-

¹ *Перелік* наукових працівників апарату президій Національної та галузевих академій наук, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 5 липня 2000 р. № 1053 «Про умови оплати праці працівників президій Національної та галузевих академій наук» // Офіційний вісник України. — 2000. — № 22. — С. 93–96.

вої роботи зараховується також час роботи осіб, які мають науковий ступінь, за спеціальністю відповідно до групи спеціальностей галузі науки, з якої присуджено науковий ступінь, із дня обіймання посади за цією спеціальністю. Ця норма вимагає відповідного тлумачення, оскільки може викликати різночитання та помилкове застосування на практиці. Про що тут ідеться? Якщо особа має ступінь кандидата чи доктора наук, то час її роботи за спеціальністю, з якої присуджено науковий ступінь, зараховується до наукового стажу незалежно від того, де працює ця особа, тобто ця особа може працювати як у науковій, так і в ненауковій установі, організації чи не у вищому навчальному закладі III–IV рівнів акредитації. Крім того, особа працює на іншій посаді, ніж передбачено переліками ст. 22-1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та ст. 48 Закону України «Про вищу освіту». Скажімо, особа має ступінь кандидата історичних наук за спеціальністю «Історія України» і працює вчителем історії чи кандидата юридичних наук за спеціальністю «Міжнародне право» і працює юристом-міжнародником. Слід також звернути особливу увагу на те, що у цьому випадку до стажу наукової роботи зараховується стаж роботи за спеціальністю, з якої присуджено науковий ступінь, із дня обіймання посади за спеціальністю, а не з дня присудження наукового ступеня. Отже, якщо особа працює вчителем історії з 2005 р., а ступінь кандидата історичних наук їй присуджено у 2007 р., то їй до стажу наукової роботи зараховується також стаж роботи вчителем історії з 2005 р.

До стажу наукової роботи зараховується також час роботи наукових (науково-педагогічних) працівників, які працюють на посадах, зазначених у ст. 118 КЗпП України, тобто на виборних посадах у державних органах, а також на виборних посадах у партійних, профспілкових, кооперативних та інших громадських організаціях, якщо цій роботі безпосередньо передувала та безпосередньо за нею йшла робота, передбачена абзацами 2, 3, 4 ст. 22-3 вказаного Закону. До цієї норми слід ставитися досить обережно і швидше критично. Адже легко уявити собі ситуацію, яка буде непоодинокую, враховуючи високу пенсію наукового працівника, що особа пропрацювала один рік науковим працівником, а потім протягом 18 років працювала на виборній посаді у громад-

ській організації, скажімо, директором громадського об'єднання «Фонд Чорнобиля», після чого перейшла на роботу, яка дає право на наукову пенсію, і один рік працювала на посаді наукового працівника. На підставі аналізованої норми вона буде отримувати наукову пенсію. Виникає принаймні два запитання: по-перше, про її внесок у розвиток науки, по-друге, чи можна порівняти емоційно-психологічні, нервові затрати наукового чи науково-педагогічного працівника, який пропрацював два роки і який пропрацював 20 років? Очевидно, що ні. Крім того, що не менш важливо, у ст. 118 КЗпП України йдеться не про гарантію збереження спеціального стажу, а зовсім про іншу гарантію, а саме: про збереження місця роботи (що не є одним і тим самим) за працівниками, які обрані на виборні посади. На підставі викладеного, на нашу думку, абзац 5 необхідно вилучити зі ст. 22-3 вказаного Закону.

Останній абзац ст. 22-3 вказаного Закону передбачає, що до стажу наукової роботи зараховується і час навчання в аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі за денною (очною) формою навчання випускникам аспірантури, ад'юнктури, докторантури. Цей абзац викликає кілька заперечень і, без сумніву, потребує уточнень і доповнень. На нашу думку, до стажу наукової роботи повинен зараховуватися час навчання не лише на очній, а й на заочній аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі, оскільки особа так само, як і та, що навчається за денною формою навчання, виконує план наукової роботи, пише дисертацію і, крім того, ще і працює, отже, зазнає більше нервово-емоційного, психологічного, фізичного напруження, ніж особа, яка лише вчиться. Крім того, згідно з попередньою редакцією Закону до наукового стажу зараховувався час навчання аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі. А оскільки не вказувалася форма навчання, то за Законом це положення поширювалось як на очну, так і на заочну форму навчання. Таким чином, можна стверджувати, що нова редакція цієї норми Закону знижує рівень гарантій щодо пенсійного забезпечення наукових працівників порівняно з раніше діючою нормою. Це суперечить ч. 2 ст. 22 Конституції України, згідно з якою під час прийняття нових законів та внесення змін до чинних законів не допускається звуження існуючих прав та свобод. У зв'язку із викладеним не

можна позитивно оцінити й аргументацію щодо невключення часу навчання в заочній аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі до стажу наукової роботи, яка наводиться в численних роз'ясненнях посадових осіб, де наголошується, що «оскільки час навчання в заочній аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі не відповідає повністю визначенню наукового працівника, тому час навчання без відриву від виробництва не може бути зарахований до стажу наукової роботи»¹. Слід ще раз зауважити, що аспірант, ад'юнкт, докторант не є працівниками, а є учасниками навчального процесу, і тому щодо них визначення поняття наукового працівника застосоване бути не може.

На нашу думку, на підставі вищевикладеного, до наукового стажу доцільно зараховувати також час підготовки дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук як здобувача, але не більше 4 років.

Проте ні для кого зараз не секрет, що деякі особи, особливо чоловічої статі, вступають до аспірантури, не маючи насправді наміру займатися наукою, а переслідуючи інші цілі, як, наприклад, уникнення служби у Збройних Силах України, отримання за рахунок держави протягом трьох років стипендії. Тому, на нашу думку, доцільно для всіх форм навчання передбачити, що час навчання зараховується до наукового стажу лише у разі наявності наукового ступеня. У зв'язку із зазначеним, останній абзац ст. 22-3 вказаного Закону необхідно викласти у такій редакції: «час навчання в докторантурі, аспірантурі, ад'юнктурі з очною та заочною формами навчання, час підготовки дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук як здобувача, але не більше 4 років.

Час навчання в аспірантурі, ад'юнктурі з очною та заочною формами навчання, час підготовки дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук як здобувача зараховується за умови наявності наукового ступеня».

Згідно з ч. 26 ст. 24 Закону для осіб, які працюють на посадах, що згідно із законодавством належать до посад державного службовця, попередній стаж наукової роботи, набутий у державних

¹ *Тхай С.* Рекомендації щодо призначення пенсій науковим працівникам // Вісник Пенсійного фонду України. — 2003. — № 5. — С. 35.

установах, організаціях, закладах, зараховується до стажу державної служби незалежно від наявності перерв у роботі, а для осіб, які працювали (працюють) на посадах наукових (науково-педагогічних) працівників, попередній стаж державної служби зараховується до стажу наукової роботи незалежно від наявності перерв у роботі.

Ця норма потребує правового аналізу, відповідного тлумачення та внесення доповнень. По-перше, слід мати на увазі, що до стажу державної служби зараховується лише стаж наукової роботи, набутий в державних установах, організаціях, закладах. Отже, стаж наукової роботи, набутий в недержавних установах, організаціях, закладах, до стажу державної служби не зараховується. По-друге, до стажу державної служби не включається також стаж наукової роботи, набутий на державному чи недержавному підприємстві. Це впливає також із постанови Кабінету Міністрів від 4 березня 2004 р. № 258 «Про внесення змін до порядку обчислення стажу державної служби»¹, згідно з якою було внесено зміни до абзацу 15 п. 3 Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 травня 1994 р. № 2832. Відповідно до абзацу 15 п. 3 зазначеного Порядку стаж наукової роботи, набутий в державних установах, організаціях, закладах, визначених Переліком посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2004 р. № 257, зараховується до стажу державної служби незалежно від наявності перерв у роботі.

У цьому випадку повинен мати значення саме характер роботи (наукова чи науково-педагогічна), а не форма власності організації, де ця робота виконується, і відповідно повинен враховуватися до стажу державної служби стаж наукової роботи незалежно від форми власності організації, де його набуто.

¹ *Урядовий кур'єр.* — 2004. — № 49. — 16 берез.

² *Зібрання постанов уряду України.* — 1994. — № 8. — Ст. 213.

Тому доцільно у ч. 26 ст. 24 Закону зазначити, що «до стажу державної служби зараховується стаж наукової роботи, набутий на підприємствах, в установах, організаціях, закладах незалежно від форм власності, на посадах, визначених Переліком посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», незалежно від наявності перерв у роботі».

Викликає заперечення врахування часу служби у Збройних Силах України як частини стажу державної служби до наукового стажу. Якщо слідувати букві і смислового тлумаченню норми, передбаченої у ч. 26 ст. 24 Закону, то у разі переходу з посади державного службовця на наукову посаду до стажу наукової роботи повинен бути зарахований весь час державної служби, зокрема і час служби в Збройних Силах, а не тільки час перебування на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державних службовців. Отже, у ч. 26 ст. 24 Закону йдеться про зарахування саме стажу державної служби, а не про зарахування стажу перебування на посадах державного службовця.

На підставі викладеного під час зарахування стажу державної служби до наукового стажу доцільно час служби у Збройних Силах України не включати до стажу наукової роботи.

У статті 24 Закону право на наукову пенсію розповсюджується на всіх наукових, науково-педагогічних працівників незалежно від форми власності підприємства, установи, організації, де вони працюють чи працювали.

Незавважаючи на уточнення і доповнення, які були внесені щодо порядку фінансування пенсійного забезпечення наукових працівників, Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» потребує внесення змін з цього питання. Так, згідно з ч. 9 ст. 24 Закону різниця між сумою призначеної пенсії за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та сумою пенсії, обчисленої відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право науковий працівник, фінансується:

— для наукових (науково-педагогічних) працівників державних бюджетних установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації — за рахунок коштів Державного бюджету;

— для наукових (науково-педагогічних) працівників інших державних підприємств, установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації — за рахунок коштів цих підприємств, установ, організацій та закладів, а також коштів Державного бюджету у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. При цьому за рахунок коштів Державного бюджету науковим (науково-педагогічним) працівникам оплачується з розрахунку на одну особу 50 % різниці пенсії, призначеної за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;

— для наукових (науково-педагогічних) працівників недержавних наукових установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації — за рахунок коштів цих установ, організацій та закладів.

Цілком очевидно, що ч. 9 ст. 24 Закону вимагає правового аналізу. Нова редакція порядку фінансування має свої позитивні сторони порівняно з раніше діючою нормою, оскільки раніше ця різниця фінансувалася за рахунок державного бюджету тільки для наукових (науково-педагогічних) працівників бюджетних установ і організацій. Тепер 50 % різниці пенсії, призначеної за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», фінансується з Державного бюджету також для наукових (науково-педагогічних) працівників інших державних підприємств, установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, а 50 % за рахунок коштів цих підприємств, установ, організацій, закладів.

Проте що стосується фінансування різниці між сумою призначеної пенсії за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та сумою пенсії, обчисленої відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право науковий працівник, що працював у недержавних наукових установах, організаціях та вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації, то воно повинно у 100 % здійснюватися за рахунок вказаних юридичних осіб.

Крім того, дія цієї норми не поширюється на наукових працівників, які працювали на недержавних підприємствах, на відміну

від наукових працівників, які працювали на державних підприємствах. А оскільки на недержавні підприємства, які здійснюють науково-дослідну роботу та впровадження інновацій у виробництво, обов'язок покрити вказану різницю не покладається, то і наукові працівники, які там працюють, наукову пенсію не отримуватимуть.

Порядок покриття вказаної різниці для недержавних установ, закладів і організацій поки що не визначений. Щодо ж до порядку фінансування та виплати різниці для наукових та науково-педагогічних працівників державних небюджетних підприємств, установ та організацій, то він визначений Порядком фінансування та виплати різниці між сумою пенсії, призначеної науковим (науково-педагогічним) працівникам державних небюджетних підприємств, установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації згідно з Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», та сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку мають право зазначені особи, затвердженим постановою Кабінету Міністрів від 24 березня 2004 р. №372¹.

Але, на нашу думку, запропонований у ч. 9 ст. 24 Закону України «Про наукову і наукову технічну діяльність» порядок покриття вказаної різниці не відповідає принципам соціальної справедливості і суперечить ст. 24 Конституції України. Небюджетні державні підприємства, установи й організації, недержавні установи, організації та вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації, в яких працює науковий працівник, що виходить на пенсію, повинні перераховувати різницю між науковою пенсією та пенсією, обрахованою за іншими законами, до Пенсійного фонду. На підприємствах, в установах, коли виробництво стоїть, наукових замовлень немає, кошти для таких перерахунків відсутні, їх часто не вистачає навіть на виплату заробітної плати праців-

¹ *Порядок* фінансування та виплати різниці між сумою пенсії, призначеної науковим (науково-педагогічним) працівникам державних небюджетних підприємств, установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації згідно з Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», та сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку мають право зазначені особи, затверджений постановою Кабінету Міністрів від 24 березня 2004 р. № 372// Офіційний вісник України. — 2004. — № 12. — Ст. 744.

никам. У зв'язку з цим на практиці склалася ситуація, що наукові (науково-педагогічні) працівники, які працюють у бюджетній сфері, отримують наукові пенсії, а наукові (науково-педагогічні) працівники, які працюють не в бюджетних установах, організаціях, під час виходу на наукову пенсію не отримують різниці між науковою пенсією та пенсією, обчисленою за іншими законами, тобто отримують пенсію відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. та інших законодавчих актів.

На наш погляд, різний порядок фінансування наукових пенсій для працівників бюджетних і небюджетних установ, організацій, підприємств і закладів, а також для державних та недержавних суперечить принципу рівності громадян перед законом, закріпленому у ст. 24 Конституції України. Як відомо, бюджетні і небюджетні, державні і недержавні підприємства, установи, організації сплачували однакові страхові внески до Пенсійного фонду у відсотковому відношенні до фонду заробітної плати, тому забезпечувати фінансування наукових пенсій за рахунок бюджету тільки для наукових працівників бюджетних установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, на наш погляд, несправедливо. Усі наукові чи науково-педагогічні працівники повинні отримувати повну наукову пенсію у випадку сплати єдиного збору на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, складовою якого є збір на пенсійне страхування, платниками якого є роботодавці і самі наукові працівники. Більше того, наукові (науково-педагогічні) працівники як платники збору згідно з п. 9 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р.¹ сплачують порівняно з іншими працівниками, які працюють за трудовим договором (п. 7 ст. 8 вказаного Закону), підвищений розмір збору — 6,1 % бази нарахування єдиного внеску, із суми цього єдиного внеску 73,7705 % розподіляється на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (до солідарної системи). Тому, на наш погляд, слід внести пропозицію, згідно

¹ *Закон* України «Про збір та облік єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. // Офіційний вісник України. — 2010. — № 61. — Ст. 2108.

з якою різниця між сумою пенсії, призначеною за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», та сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право певна особа, фінансується за рахунок коштів Пенсійного фонду. Отже, вказана різниця повинна фінансуватися за рахунок Пенсійного фонду для всіх працівників, які мають право на наукову пенсію, незалежно від організаційно-правової форми та форми власності підприємства, установи, організації.

Спробу деякою мірою виправити цю соціально несправедливу норму було зроблено у законопроекті «Про внесення змін і доповнень до Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”», зареєстрованому під № 3185 від 18 вересня 2008 р., який пройшов перше читання 22 грудня 2009 р., проте і досі ще не прийнятий Верховною Радою України. Згідно з цим законопроектом різниця між сумою пенсії, призначеною за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», та сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право науковий працівник, повинна фінансуватися:

— для наукових (науково-педагогічних) працівників державних наукових установ, організацій, підприємств та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації і наукових установ, які входять до Державного реєстру наукових установ, яким надається підтримка держави, — за рахунок коштів державного бюджету;

— для наукових (науково-педагогічних) працівників недержавних наукових установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації — за рахунок коштів цих підприємств, установ, організацій та закладів, а також коштів Пенсійного фонду України.

Проте і в цьому законопроекті залишається поза межами правового регулювання фінансування наукових пенсій працівників, які працювали в наукових недержавних підприємствах. Крім того, на чому вже наголошувалося вище, вказана різниця між сумою пенсії, призначеною за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», та сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право науковий працівник, повинна фінансуватися для всіх без винятку лише за рахунок коштів Пенсійного фонду, а не з державного бюджету, оскільки

саме до Пенсійного фонду сплачуються підвищені страхові пенсійні внески.

Неоднозначною є і норма ч. 11 ст. 24 Закону, яка встановлює обмеження розміру заробітку для обчислення пенсії. Заробіток для обчислення пенсії в усіх випадках не може перевищувати граничної суми заробітку (доходу), з якої справляється збір на обов'язкове державне пенсійне страхування. Відповідно до нового Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» зараз ця гранична сума дорівнює 17 прожитковим мінімумам. На нашу думку, встановлення граничної суми заробітку, з якої справляється збір на обов'язкове державне пенсійне страхування, призвело до того, що Пенсійний фонд втрачає значну частину коштів, які можна б було спрямувати на соціальне забезпечення непрацевдатних. Справляння збору на обов'язкове соціальне страхування не повинне обмежуватися граничною сумою заробітку. Граничну суму заробітку можна було б встановити лише для введення обмеження збору за прогресивною ставкою, тарифом.

На підставі ч. 3 ст. 24 Закону пенсії науковим працівникам призначаються за загальним правилом у розмірі 80 % заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника. Відмінена ч. 4 ст. 24 Закону, згідно з якою за кожний повний рік роботи понад стаж наукової роботи, визначений ч. 2 цієї статті, пенсія збільшується на 1 % заробітної плати, але не може бути більшою від 90 % середньомісячної заробітної плати. Отже, максимальний розмір пенсії наукового працівника становитиме вже не 90 %, а 80 % заробітної плати за основним місцем роботи.

Відповідно до ч. 5 нової редакції ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника за основним місцем роботи за весь період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника, починаючи з 1 липня 2000 р. За бажанням пенсіонера та за умови підтвердження довідки про заробітну плату первинними документами у період до 1 січня 2016 р. або в разі, якщо період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника, починаючи з 1 липня 2000 р., становить менш ніж 60 кален-

дарних місяців, для обчислення пенсії також враховується заробітна плата за основним місцем роботи за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника поспіль до 1 липня 2000 р. незалежно від перерв.

Новелою є і порядок застосування середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України. Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» внесення зміни до ч. 10 ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», згідно з якою для обчислення заробітку під час призначення пенсії науковому (науково-педагогічному) працівникові застосовується середня заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки України, зокрема у сільському господарстві, за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії. Середня заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки України, зокрема в сільському господарстві, визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі статистики.

Отже, значно погіршується і порядок обрахунку пенсії, який був передбачений раніше у ч. 2 ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Одним із головних показників під час обрахунку пенсії є середня заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки України. І якщо відповідно до раніше чинної редакції ч. 2 ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» як показник під час обрахунку пенсії бралася середня заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки України, за календарний рік, що передував року звернення за призначенням пенсії, то відповідно до закону, яким внесені зміни до ч. 2 ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та до багатьох інших спеціальних законів, зокрема і Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», під час обрахунку пенсії як показник буде братися середня заробітна плата (дохід) у середньому на одну застраховану особу в цілому в Україні, з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії. У зв'язку з

підвищенням щороку мінімальної заробітної плати показник середньої заробітної плати (доходу), взятий не за попередній рік, а за три попередніх календарних роки значно знизить розмір нарахованої пенсії. На наш погляд, ця норма порівняно з попередньою редакцією значно погіршує умови пенсійного забезпечення наукових працівників.

У Законі України «Про наукову та науково-технічну діяльність» залишається відкритим питання, із якого заробітку обчислювати розмір пенсії для осіб, які раніше працювали науковими працівниками, але на момент звернення вперше за пенсією працюють на будь-якій посаді на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності і мають необхідний для призначення наукової пенсії стаж? Середньомісячний заробіток за 60 календарних місяців роботи поспіль перед зверненням за пенсією не може бути взятий для обчислення пенсії, оскільки особа працювала не на науковій роботі. Отже, залишається брати середньомісячний заробіток за будь-які 60 календарних місяців роботи поспіль протягом всієї наукової (науково-педагогічної) трудової діяльності.

У наукових установах у зв'язку з відсутністю і несвоечасністю фінансування, особливо це стосується технічних установ, працівників незалежно від їхнього бажання переводять працювати на неповний робочий день. У зв'язку з цим потребує роз'яснення питання, як визначити середню заробітну плату за 60 календарних місяців науковим працівникам, які працюють вимушено неповний робочий день?

6 січня 2011 р. Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про внесення змін і доповнень до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»»¹, згідно з яким ст. 24 Закону доповнено після ч. 25 новою частиною такого змісту: «Заява про призначення (перерахунок) пенсії та інші необхідні документи подаються територіальному органу Пенсійного фонду України або уповноваженому ним органу чи уповноваженій особі в порядку, визначеному правлінням Пенсійного фонду України за погодженням із спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики у

¹ *Голос України*. — 2011. — № 2. — 6 січн.

сфері освіти і науки, особисто або через представника, який діє на підставі виданої йому довіреності, посвідченої нотаріально». Згідно зі ст. 44 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», введеного в дію 1 січня 2004 р., існує загальний порядок подачі заяви та всіх необхідних документів про призначення (перерахунок) пенсії або про її відстрочення, визначений Правлінням Пенсійного фонду за погодженням зі спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики. Тому особливості порядку подачі необхідних документів для призначення наукової пенсії доцільно було б визначити саме у вже існуючому загальному порядку. Адже численні нормативно-правові акти, які регулюють одне й те саме питання, не сприяють уніфікації нормативно-правих актів та призводять до суперечностей під час їхнього застосування.

Вирішення піднятих спірних та неврегульованих питань пенсійного забезпечення наукових та науково-педагогічних працівників сприяло б однозначному розумінню та застосуванню норм пенсійного законодавства на практиці.

Крім цих проблем правового регулювання, останнім часом все частіше порушується питання про відміну спеціального, так званого пільгового, пенсійного забезпечення окремим категоріям працівників, зокрема і науковим та науково-педагогічним працівникам, та врегулювання їхнього пенсійного забезпечення загальним законодавством, тобто йдеться про відміну диференційованого підходу до пенсійного забезпечення окремих категорій працівників. І це передусім викликано не відсутністю особливих підстав для спеціального регулювання пенсійного забезпечення, а дефіцитом бюджету Пенсійного фонду України. Постає питання, наскільки це правильно, і що набуде, а що втратить від такого вирішення проблеми наша держава?

Одним із пріоритетних напрямків державної політики є розвиток науки як визначального джерела економічного зростання і невід'ємної складової національної культури і освіти. Розвиток науки неможливий без створення належних умов реалізації інтелектуального потенціалу наукових кадрів. Це вимагає насамперед належного правового забезпечення трудових та соціальних прав

наукових працівників, що дасть змогу не тільки підвищити рівень та ефективність науково-дослідних розробок, а й сприятиме стабільності трудових відносин у сфері науки та дозволить припинити інтенсивний відтік високоінтелектуальних наукових кадрів за кордон. Про критичне становище з кадровим забезпеченням науки і освіти неодноразово наголошував міністр освіти і науки України. Відміна спеціального пенсійного забезпечення як одного зі стимулів займатися науковою діяльністю за низьких посадових окладів призведе до ще більшого відтоку наукових кадрів за кордон та в інші галузі народного господарства.

Слід також зазначити, що в країнах Європейського Союзу, членом якого в майбутньому прагне стати Україна, соціальному забезпеченню наукових та науково-педагогічних кадрів приділяється посиленна увага, і це за незрівнянно вищої оплати праці за аналогічну наукову чи науково-педагогічну роботу. Доцільно зауважити, що навіть у перші роки радянської влади, незважаючи на економічну розруху, наслідки громадянської війни, з метою розвитку науки наукові працівники отримували спеціальне пенсійне забезпечення.

Враховуючи значення прогресивних наукових розробок для впровадження інноваційних технологій в усі галузі народного господарства, невеликі посадові оклади наукових та науково-педагогічних працівників, велике нервово-емоційне навантаження під час виконання трудових обов'язків, особливо на науково-педагогічних посадах, доцільно залишити спеціальне пенсійне забезпечення наукових та науково-педагогічних працівників, передбачене Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

6.1.2. Проблеми застосування норм, що регулюють пенсійне забезпечення наукових кадрів

Необхідність дослідження практики застосування норм, що регулюють пенсійне забезпечення наукових кадрів, викликана передусім труднощами їхнього застосування, що пов'язано із недосконалістю цих норм та неоднозначним їхнім тлумаченням практичними працівниками. Аналіз проблем практичного застосування законодавства про пенсійне забезпечення наукових кадрів дасть змогу виявити його недоліки, прогалини та внести

пропозиції, які спрямовані як на удосконалення практики, так і чинного законодавства, що, безперечно, буде сприяти однозначному тлумаченню і застосуванню цього законодавства практичними працівниками.

Проблеми пенсійного забезпечення наукових працівників вже були предметом дослідження в юридичній літературі, зокрема в монографічному дослідженні «Правове регулювання трудових відносин та пенсійного забезпечення наукових (науково-педагогічних) працівників»¹, проте останнім часом законодавство, що регулює ці відносини, зазнало змін, на жаль, не завжди на користь наукових працівників, які виходять на пенсію.

Найбільше спірних питань на практиці виникає у зв'язку з правильністю віднесення того чи іншого виду роботи до наукової, щодо включення часу перебування на певних посадах до стажу наукової роботи, віднесення тієї чи іншої організації чи установи до наукової, віднесення підприємства, установи, організації до державних, щодо зарахування певних видів оплати праці для обчислення середнього заробітку, з якого нараховується пенсія науковому працівникові.

Одним із актуальних питань є проблема правильного віднесення практичними працівниками організацій та установ до наукових. Щодо віднесення установ до наукових слід керуватися визначенням, даним в абзаці 8 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», згідно з яким науково-дослідна (науково-технічна) установа, тобто наукова установа — це юридична особа незалежно від форми власності, що створена в установленому законодавством порядку, для якої наукова і науково-технічна діяльність є основною і становить понад 70 % загального річного обсягу виконаних робіт. Стосовно ж віднесення організацій до наукових, то це питання викликає значні труднощі, оскільки поняття наукової організації в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» відсутнє, крім поняття громадська наукова організація. Тому не зовсім ясно, який критерій повинен бути покладений в основу для віднесення організації до наукової:

¹ *Правове регулювання трудових відносин та пенсійного забезпечення наукових (науково-педагогічних) працівників* : монографія / відп. ред. Н. М. Хуторян. — К. : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2005. — 240 с.

лише заняття науковою діяльністю, закріплене як один із видів діяльності в статуті, чи цей вид діяльності повинен бути основним і становити певний, встановлений законом, обсяг виконаних робіт, чи, крім цих критеріїв, можуть існувати ще й інші ознаки, які дозволяють віднести ту чи іншу організацію до наукової. У зв'язку з викладеним доцільно було б доповнити ч. 1 ст. 1 Закону визначенням наукової організації.

Крім того, аналіз ч. 9 ст. 24 Закону дає змогу класифікувати наукові установи, організації на державні бюджетні наукові установи, організації та недержавні наукові установи, організації. Що ж стосується державних небюджетних установ, організацій, в яких працюють наукові працівники, то в Законі не зазначено, що вони повинні бути науковими. Отже, на підставі точного і буквального тлумачення Закону, небюджетні установи, організації можуть бути як науковими, так і ненауковими, проте робота на наукових посадах у таких установах і організаціях дає право на наукову пенсію. Це знаходить своє підтвердження і в п. 3 Переліку посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, перебування на яких дає право на призначення пенсій та виплати грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2004 р.

Наступним питанням, яке викликає певні труднощі на практиці, є питання щодо віднесення підприємства, установи, організації до державної форми власності. Необхідність визначення, чи є юридична особа державною, викликана порядком фінансування різниці між сумою пенсії, призначеної за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», і сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право науковий працівник. Вказана різниця для наукових (науково-педагогічних) працівників державних небюджетних підприємств, установ, організацій та вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації фінансується так: 50 % різниці за рахунок коштів цих підприємств, установ, організацій чи вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, а 50 % різниці пенсії на одну особу виплачується за рахунок коштів державного бюджету. Тому і

виникає необхідність чіткого віднесення тієї чи іншої юридичної особи до державної чи недержавної форми власності. Слід зазначити, що у Цивільному та Господарському кодексах України немає однозначної класифікації юридичних осіб, зокрема і державних юридичних осіб, це було викликано передусім відсутністю єдиної концепції видів та форм юридичних осіб, яку необхідно було розробити перед проведенням кодифікації цивільного та господарського законодавства. Це потягло за собою різне вживання форм юридичних осіб і в інших законодавчих актах, зокрема в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність», в якому використовується стара класифікація юридичних осіб на підприємства, установи, організації та навчальні заклади.

Згідно зі ст. 87 Цивільного кодексу України, який був прийнятий 16 січня 2003 р. і набрав чинності 1 січня 2004 р.¹, юридичні особи поділяються на юридичних осіб приватного права та юридичних осіб публічного права. До юридичних осіб публічного права згідно зі ст. 167 Цивільного кодексу України належать державні підприємства, навчальні заклади та інші юридичні особи, які створюються у випадках та в порядку, встановлених Конституцією України та законом. Крім юридичних осіб публічного права, згідно з ч. 2 ст. 167 Цивільного кодексу України держава може створювати юридичні особи приватного права (підприємницькі товариства тощо), брати участь у їхній діяльності на загальних підставах, якщо інше не встановлено законом. Отже, на підставі змісту ч. 2 ст. 167 Цивільного кодексу України держава може як сама створити підприємницьке товариство, так і створити його з іншими юридичними особами, тобто це товариство буде корпоративним, і лише частина статутного капіталу буде належати державі. За Цивільним кодексом України підприємство і товариство є різними формами юридичних осіб.

Зовсім інша класифікація юридичних осіб, зокрема державних, подана у Господарському кодексі України, прийнятому 16 січня 2003 р. і введеному в дію 1 січня 2004 р.² Згідно з ч. 1 ст. 63

¹ Цивільний кодекс України, прийнятий 16 січня 2003 р. і введений у дію 1 січня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40–44. — Ст. 356.

² Господарський кодекс України, прийнятий 16 січня 2003 р. і введений у дію 1 січня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18. — Ст. 144.

Господарського кодексу України залежно від форм власності, передбачених законом, можуть діяти підприємства таких видів:

- приватне підприємство, що діє на основі приватної власності громадян чи суб'єктів господарювання (юридичної особи);
- підприємство, що діє на основі колективної власності (підприємство колективної власності);
- комунальне підприємство, що діє на основі комунальної власності територіальної громади;
- державне підприємство, що діє на основі державної власності, тобто 100 % статутного фонду належить державі;
- підприємство, засноване на змішаній формі власності (на базі об'єднання майна різних форм власності).

Слід мати на увазі, що на відміну від Цивільного кодексу України, який дає сутність підприємства у вузькому розумінні, тобто під ним розуміється підприємство у вузькому значенні, Господарський кодекс України дає визначення підприємства у широкому значенні: це узагальнений вид юридичної особи, яким можуть називатися і підприємства у вузькому сенсі, і кооперативи, і різні види господарських товариств, які належать до корпоративних підприємств.

Згідно зі ст. 79 Господарського кодексу України державним підприємством може бути і господарське товариство, створене державними юридичними особами або власне лише однією державною юридичною особою.

На підставі викладеного під державним підприємством слід розуміти підприємство, товариство та інші підприємницькі види юридичних осіб, в яких 100 % статутного фонду належить державі. Порядок фінансування різниці між сумою призначеної пенсії за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право науковий працівник, як уже було зазначено, чітко встановлений Законом. Виникає питання, як же бути в тих випадках, коли статутний капітал не належить повністю державі? Адже є акціонерні товариства, де державі належить 50 %, 70 % акцій. А як бути з іншими видами юридичних осіб, в яких бере участь держава, тобто виступає їхнім засновником чи учасником, і певна частка статутного фонду належить державі? Такі

корпоративні підприємства не є чисто державними і засновані на змішаній формі власності. Порядок фінансування різниці між сумою призначеної пенсії за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і сумою пенсії, обчисленою відповідно до інших законодавчих актів, на яку має право науковий працівник, Законом для цих підприємств не визначений, оскільки Закон встановлює такий порядок щодо державних підприємств і взагалі не визначає порядку фінансування цієї різниці щодо недержавних підприємств, зокрема й корпоративних. На наш погляд, доцільно законодавчо закріпити норму щодо фінансування пенсій всім науковим (науково-педагогічним) працівникам за рахунок Пенсійного фонду України.

Основним документом, що підтверджує науковий стаж роботи, є трудова книжка. У разі відсутності трудової книжки стаж роботи визначається у порядку, передбаченому постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 р. № 637 «Про затвердження Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній»¹. На практиці особливо багато спірних питань виникає у тих випадках, коли у трудовій книжці відсутні відомості, що визначають право на пенсію науковим працівникам. Для підтвердження такого трудового стажу розглядаються уточнюючі довідки підприємств, установ, організацій. У довідці повинно бути вказано періоди роботи, що зараховуються до спеціального стажу; професія або посада; характер виконуваної роботи; форма власності підприємства, установи, організації або вищого навчального закладу; наявність для вищих навчальних закладів III–IV рівня акредитації; належність підприємства, установи, організації або їхнього структурного підрозділу до таких, що займаються науковою (науково-технічною) діяльністю; первинні документи за час виконання роботи, на підставі яких видана зазначена довідка. Такими первинними документами можуть бути: Статут (Положення), виписки з наказів, штатний розклад, особові рахун-

¹ *Постанова Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 р. № 637 «Про затвердження Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній» // ЗПУ. — 1993. — № 12. — Ст. 273.*

ки і відомості про видачу заробітної плати, функціональні обов'язки.

Під час надання довідки про наукову (науково-технічну, науково-організаційну) діяльність як основний вид діяльності установи, організації або структурного підрозділу установи (організації) та перебування особи на посаді слід враховувати визначення та умови, передбачені у статтях 1, 6–8, 21, 24 Закону: зокрема, «наукова, науково-технічна діяльність», «вчений», «науковий працівник», «наукова установа» та низка інших та керуватися цими визначеннями.

Слід мати на увазі, що згідно з Законом результат наукової (науково-технічної) діяльності має містити елементи наукової новизни (нове знання, нове конструктивне чи нове технологічне рішення, нова розробка тощо). Діяльність (зокрема, характерні для проектних організацій види робіт: технічне керівництво, розробка проектно-кошторисної документації, розрахунки, які визначають містобудівні, об'ємно-планувальні, архітектурні, конструктивні, технічні, технологічні, економічні та інші рішення, розробка типових чи індивідуальних проектів для різних галузей промисловості тощо), яка має своїм результатом інженерне (або інше) рішення, що не містить наукової новизни, не може бути віднесена до наукової (науково-технічної) діяльності.

За достовірність наданої інформації відповідальність несе керівник підприємства, установи, організації відповідно до чинного законодавства.

Одним із питань, що викликає багато різночитань на практиці, є питання про те, які види заробітку включати для обчислення середньомісячної заробітної плати, з якої відповідно обраховується пенсія науковому (науково-педагогічному) працівникові. Для обчислення середньомісячного заробітку для призначення наукової пенсії не враховується авторський гонорар, оскільки авторський договір з умовою про виплату авторського гонорару належить до договорів цивільно-правового характеру і не є трудовим договором, за яким працівник виконує науково-дослідну роботу. Не враховується також винагорода за винахідництво, сплачена науковому (науково-педагогічному) працівникові поза основним місцем роботи.

На думку С. Тхая, час роботи на посаді наукового працівника у відрядженні за кордоном до стажу наукової роботи не зараховується¹. А отже, не зараховується і заробітна плата, яка виплачується за час роботи науковому працівникові у відрядженні за кордоном. Таке роз'яснення, на нашу думку, є помилковим і суперечить ч. 3 ст. 121 чинного КЗпП України, згідно з якою за відрядженими працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток. Науковий працівник, перебуваючи у відрядженні за кордоном, продовжує перебувати у трудових відносинах із науковою установою, організацією на території України, перебувати на посаді наукового працівника і виконувати наукову, науково-технічну роботу саме за завданням установи, організації, з якою перебуває у трудових відносинах, тобто під час відрядження за кордон трудові відносини з науковою організацією, установою не припиняються. Саме тому стаж наукової роботи за період відрядження за кордон повинен зараховуватися до стажу наукової роботи, який дає право на наукову пенсію. Відповідно і заробітна плата, яка виплачується за час роботи науковому працівникові у відрядженні за кордоном, повинна включатися для обчислення середньомісячної заробітної плати, з якої обраховується наукова пенсія.

Дискусійним, а особливо зараз, після прийняття нового пенсійного законодавства, зокрема Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р., який введено в дію з 1 січня 2004 р.², є питання про зарахування для обчислення середньої заробітної плати суми заробітку, отриманого за виконання робіт відповідно до договорів підряду, під час обчислення пенсії науковим працівникам. І друге питання: чи враховується заробітна плата на роботі за сумісництвом під час обчислення середньої заробітної плати для нарахування пенсії науковому працівникові? Відповідь на ці питання безпосередньо пов'язана із поняттями наукового та науково-педагогічного працівника, поданими у ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Науковим працівником є вчений, який за

¹ Тхай С. Рекомендації щодо призначення пенсій науковим працівникам // Вісник Пенсійного фонду України. — 2003. — № 5. — С. 35.

² Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–50. — Ст. 376.

своїм основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації. Отже, наявність наукового ступеня та наукового звання не є необхідною умовою для призначення наукової пенсії. Відповідно до абзацу 10 ст. 1 Закону науково-педагогічним працівником є вчений, який за основним місцем роботи займається професійно педагогічною та науковою або науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти III–IV рівнів акредитації.

Таким чином, у понятті відображено три особливості, на які необхідно звернути увагу під час вирішення питання, чи є працівник науковим (науково-педагогічним): по-перше, місце роботи повинно бути основним, а не роботою за сумісництвом. По-друге, науковий (науково-педагогічний) працівник повинен працювати за трудовим договором (контрактом), а не цивільно-правовою угодою. По-третє, науковий (науково-педагогічний) працівник повинен займатися науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю професійно. На підставі цього визначення, не є науковим (науково-педагогічним) працівником та особа, яка виконує роботи за договором цивільного підряду, а також та особа, яка обіймає посаду наукового (науково-педагогічного) працівника за сумісництвом, а не за основним місцем роботи.

Виконання науково-дослідних робіт може здійснюватися не лише на підставі трудового договору (контракту), а також шляхом укладення з працівником цивільного договору, в якому передбачається предмет договору, обсяг та перелік роботи, термін виконання роботи, ціна (грошова оцінка виконаних робіт та їхніх результатів), яка встановлюється угодою сторін. Так, глава 62 Цивільного кодексу України забезпечує правове регулювання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт. Згідно з ч. 1 ст. 892 Цивільного кодексу України за договором на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт підрядник (виконавець) зобо-

в'язується провести за завданням замовника наукові дослідження, розробити зразок нового виробу та конструкторську документацію до нього, нову технологію тощо, а замовник зобов'язується прийняти виконану роботу та оплатити її. Такий договір є договором цивільно-правового характеру, основною ознакою якого є одержання певного кількісного матеріального результату. Виконавець за цим договором не обіймає наукової чи науково-педагогічної посади, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик. Виконана робота оформляється актами здавання-приймання виконаних робіт (надання послуг), на підставі яких здійснюється оплата. Запис до трудової книжки про таку роботу не вноситься.

На підставі викладеного пенсії науковим (науково-педагогічним) працівникам обчислюються лише із заробітної плати, що виплачувалася їм відповідно до трудового договору (контракту) за основним місцем роботи за посадою наукового, науково-педагогічного працівника. Заробітна плата наукового працівника складається з: посадових ставок (окладів), премій, доплати за наукові ступені, вчені звання, надбавки за стаж наукової (науково-педагогічної) роботи та інших надбавок, доплат та винагород за наукову (науково-педагогічну) діяльність, передбачених законодавством.

Заробіток, отриманий за договором цивільно-правового характеру, не враховується під час обчислення пенсії науковому (науково-педагогічному) працівникові і не вноситься до довідки про заробіток для обчислення пенсії.

Врегулювання цього питання у ст. 23 та ч. 5 ст. 24 Закону ще раз свідчить, що середня заробітна плата обраховується тільки за основним місцем роботи. Проте ця норма суперечить іншим нормам чинного законодавства, що регулюють питання пенсійного забезпечення, та принципу соціальної справедливості.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 4 липня 2010 р. всі підприємства, установи, організації є платниками збору на обов'язкове державне пенсійне страхування як складової єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Крім того, платниками вказаного збору є

і працівники, в нашому випадку наукові, які працюють за трудовим договором, контрактом, особи, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими договорами. Причому базою нарахування єдиного внеску для підприємств, установ, організацій, працівників, фізичних осіб, які працюють за цивільними договорами, є сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну і додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, зокрема в натуральній формі, які визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України «Про оплату праці»¹, та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами. Як бачимо, з винагород, що виплачуються громадянам за виконання робіт (послуг) за угодами цивільно-правового характеру, сплачується збір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зокрема на обов'язкове пенсійне страхування.

Подібна норма міститься і в ст. 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», яка передбачає порядок нарахування страхових внесків до солідарної системи: страхові внески до солідарної системи нараховуються для роботодавців — на суми фактичних витрат на оплату праці працівників, що включають витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, зокрема в натуральній формі, які визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України «Про оплату праці», виплату винагород фізичним особам за виконання робіт (послуг) за угодами цивільно-правового характеру, що підлягають обкладенню податком на доходи фізичних осіб, а також на суми оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, яка здійснюється за рахунок коштів роботодавця, та допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Крім цього, наукові працівники як фізичні особи, якщо вони виконують наукову роботу на умовах цивільно-правового догово-

¹ Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 122.

ру, платять також вказаний збір. Причому фізичні особи та наукові працівники, які виконують науково-дослідні роботи на умовах цивільно-правового договору, платять вказаний збір за ставками, які відрізняються, а точніше є меншими від ставок, за якими платять збір наукові працівники, які виконують науково-дослідні роботи на підставі трудового договору (контракту), тобто перебувають на посаді наукового працівника. Так, фізичні особи та наукові працівники, які виконують науково-дослідні роботи на умовах цивільно-правового договору, платять вказаний збір у розмірі 2,6 % винагороди за цивільно-правовими договорами. Наукові працівники, які працюють на посадах, що дає їм право на призначення пенсії згідно з Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», платять вказаний збір у розмірі 6,1 % визначеної бази нарахування єдиного внеску.

Отже, з оплати за роботи цивільно-правового характеру теж сплачуються страхові внески. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 18 травня 1998 р. № 697 «Про затвердження Переліку видів оплати праці та інших виплат, на які не нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування та які не враховуються при обчисленні середньомісячної заробітної плати для призначення пенсій»¹ оплата за договором цивільно-правового характеру не належить до зазначеного Переліку. Отже, вона враховується під час обчислення середньомісячної заробітної плати для призначення пенсій.

На нашу думку, в законі слід передбачити норму, згідно з якою науковим чи науково-педагогічним працівникам, які виконують науково-дослідну чи науково-педагогічну роботу на умовах трудового договору й одночасно виконують на основній роботі чи поза її межами науково-дослідну роботу на умовах цивільно-правового договору, оплата праці за науково-дослідну роботу на умовах цивільно-правового договору зараховується під час визначення середньомісячного заробітку для призначення наукової пенсії за умови сплати єдиного внеску (збору) у розмірах, перед-

¹ *Постанова* Кабінету Міністрів України від 18 травня 1998 р. № 697 «Про затвердження Переліку видів оплати праці та інших виплат, на які не нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування та які не враховуються при обчисленні середньомісячної заробітної плати для призначення пенсій» // Офіційний вісник України. — 1998. — № 20. — Ст. 50.

бачених для наукових працівників, які працюють за трудовим договором (контрактом), тобто у підвищеному розмірі.

На наш погляд, позитивно слід оцінити і норму проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”» реєстраційний № 3185 від 18 вересня 2008 р. про включення до заробітної плати винагороди за винахідництво, сплаченої науковому (науково-педагогічному) працівникові поза основним місцем роботи. Але характер цих виплат не є заробітною платою, вони виплачуються не за основним місцем роботи, підставою їхньої виплати є винахід як матеріалізований результат наукової роботи. Тому про вказану винагороду доцільніше говорити не як про частину заробітної плати, а як про дохід. І відповідно ця норма має бути розміщена не у ст. 23, а у ст. 24, яку доцільно доповнити після ч. 3 новою частиною та викласти її у такій редакції: «до виплат (доходу), з якого обчислюється пенсія науковому (науково-педагогічному) працівникові, належить також винагорода за винахідництво, винагорода за роботи цивільно-правового характеру, за умови сплати страхових внесків у розмірі, передбаченому для наукових працівників, які працюють за трудовим договором (контрактом)».

Згідно зі ст. 3 Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» збір на обов'язкове державне пенсійне страхування платники збору сплачують до Пенсійного фонду України в порядку, визначеному законодавством України. А оскільки Пенсійний фонд України отримує підвищений пенсійні внески з наукових працівників порівняно з іншими категоріями працівників, то і виплату наукових пенсій у розмірі, передбаченому законодавством, повинен забезпечити і фінансувати саме Пенсійний фонд у будь-якому випадку, а не страховальники-роботодавці чи державний бюджет України.

Одним із важливих питань є питання про зарахування довічної плати за звання дійсного члена та члена-кореспондента Національної академії наук та галузевих академій наук, яка встановлюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 березня 2001 р. № 295 «Про розмір довічної плати за звання дійсного члена та члена-кореспондента Національної академії

наук та галузевих академій наук»¹ та постанови Кабінету Міністрів України від 27 червня 2001 р. № 735 «Про збільшення розміру довічної плати за звання дійсного члена та члена-кореспондента галузевих академій наук»², під час обчислення середнього заробітку, з якого обраховується наукова пенсія.

Згідно з п. 15 Переліку видів оплати праці та інших виплат, на які не нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування та які не враховуються при обчисленні середньомісячної заробітної плати для призначення пенсій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 травня 1998 р. № 697, до нього включені щомісячні плати за звання дійсних членів (академіків) та членів-кореспондентів Національної академії наук України та галузевих академій наук. Цю довічну плату дійсні члени та члени-кореспонденти Національної академії наук та галузевих академій наук продовжують отримувати і після призначення пенсії одночасно з пенсією. Тому вказані довічні плати під час обчислення середньомісячного заробітку для нарахування наукової пенсії не враховуються.

Як уже зазначалося, на підставі буквального тлумачення поняття наукового працівника, який здійснює свою наукову діяльність за трудовим договором саме за основним місцем роботи, а не на роботі за сумісництвом, і середня заробітна плата обраховується за основним місцем роботи. Згідно з ч. 5 ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника за основним місцем роботи за весь період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника, починаючи з 1 липня 2000 р. За бажанням пенсіонера та за умови підтвердження довідки про заробітну плату первинними документами у період до 1 січня 2016 р. або в разі, якщо період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника, починаючи з 1 липня 2000 р., становить менш ніж 60 кален-

¹ *Постанова* Кабінету Міністрів України від 28 березня 2001 р. № 295 «Про розмір довічної плати за звання дійсного члена та члена-кореспондента Національної академії наук та галузевих академій наук» // Офіційний вісник України. — 2001. — № 13. — Ст. 555.

² *Постанова* Кабінету Міністрів України від 27 червня 2001 р. № 735 «Про збільшення розміру довічної плати за звання дійсного члена та члена-кореспондента галузевих академій наук» // Офіційний вісник України. — 2001. — № 27. — Ст. 1207.

дарних місяців, для обчислення пенсії також враховується заробітна плата за основним місцем роботи за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника поспіль до 1 липня 2000 р. незалежно від перерв. Отже, Законом не передбачено включення до заробітної плати для обчислення пенсій науковим працівникам сум заробітної плати за сумісництвом.

Проте трапляються випадки, коли працівник за своєю основною роботою не займається науковою діяльністю і не перебуває на посаді, яка дає право на наукову пенсію, а за суміщеною роботою займається науковою діяльністю і перебуває на посаді, яка включається до переліку посад, перебування на яких дає право на наукову пенсію. Наприклад, за основною роботою працівник працює юристом, а за сумісництвом працює старшим науковим працівником чи займається науково-педагогічною діяльністю, читаючи лекції у вищому навчальному закладі III–IV рівня акредитації. За таких умов він права на наукову пенсію не має. А чи справедливо це? Очевидно, що ні. По-перше, працівник займається науковою діяльністю, яка дає науковий результат і користь для нашої держави. По-друге, його посада належить до переліку посад, перебування на яких дає йому право на наукову пенсію. По-третє, працюючи за сумісництвом, працівник несе те саме, а то й більше нервово-емоційне, творче навантаження, ніж науковий працівник, який працює лише на одній роботі. По-четверте, що найважливіше, згідно з Законом України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» наукові, науково-педагогічні працівники, які працюють на посадах, що дають їм право на наукову пенсію, незалежно від того, чи це основна робота, чи робота за сумісництвом, сплачують підвищений збір на обов'язкове державне страхування. Крім того, за місцем основної роботи працівники можуть працювати неповний робочий день, на половину ставки, а на роботі за сумісництвом, яка є науковою, більшу частину робочого часу, ніж за основною.

Тому, на нашу думку, для працівників, які працюють за сумісництвом на посадах, що належать до переліку посад, що дають право на наукову пенсію, слід передбачити пенсійне забезпечення за Законом України «Про наукову і науково-технічну діяль-

ність». Але при цьому слід мати на увазі, що це може призвести до того, що наукові працівники з метою отримання якомога більшої пенсії працюватимуть за кількома науковими науково-педагогічними посадами. У свою чергу така ситуація аж ніяк не сприятиме якісному виконанню ними трудових обов'язків за їхньою основною роботою, що призведе до поверховості наукових досліджень та до «мільних» наукових результатів. Тому доцільно підтримати норму, яка викладена у законопроекті «Про внесення змін до закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”» №2 243 від 19 березня 2008 р., що пройшов перше читання 22 грудня 2009 р., та яка спрямована саме на уникнення вищевикладених проблем. Згідно з вказаним законопроектом передбачається доповнити ст. 24 нову ч. 6 такого змісту: «Для обчислення пенсії науковим працівникам, які працюють на умовах сумісництва на посадах науково-педагогічних працівників, та науково-педагогічним працівникам, які працюють на умовах сумісництва на посадах наукових працівників, враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом на одній посаді за весь період наукового (науково-педагогічного) стажу, починаючи з 1 липня 2000 р.».

Правда, вказана пропозиція потребує внесення змін до самого поняття наукового працівника та науково-педагогічного працівника, поданого у ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», оскільки згідно з цими поняттями до наукових чи науково-педагогічних працівників належать працівники, які займаються науковою чи науково-педагогічною діяльністю лише за основним місцем роботи. У зв'язку з викладеним абзац 9 та відповідно абзац 10 ст. 1 вказаного Закону доцільно викласти у такій редакції: «Науковим працівником є вчений, який відповідно до трудового договору (контракту) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтвержену результатами атестації».

Науково-педагогічним працівником є вчений, який на підставі трудового договору (контракту) займається професійно

педагогічною та науковою або науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти III–IV рівнів акредитації».

Ще одне дуже важливе спірне і неоднозначно вирішуване питання, що виникає на практиці, стосується кола тих осіб, яким може надаватися вказана допомога. Згідно з ч. 19 ст. 24 Закону під час виходу на пенсію з посади наукового (науково-педагогічного) працівника відповідно до цього Закону науковому (науково-педагогічному) працівнику видається грошова допомога в розмірі шести місячних посадових окладів (ставок) з урахуванням надбавок і доплат за наявності стажу роботи на посадах, зазначених у Переліку посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до цієї статті, затвердженому Кабінетом Міністрів України, не менше: для чоловіків — 12,5 років; для жінок — 10 років.

Чи поширюється норма на отримання цієї допомоги на наукових працівників, яким пенсію за віком призначено до набрання чинності Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», якщо вони продовжували працювати на посадах, зазначених у переліку, робота на яких дає право на наукову пенсію, а після звільнення з роботи за власним бажанням їм проведено перерахунок пенсії, тобто пенсія за віком перерахована на наукову у зв'язку із введенням в дію Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»? На думку авторів консультації, ця грошова допомога видається науковому працівникові, якому було призначено пенсію до набрання чинності Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», але він продовжував працювати і звільняється за ст. 38 КЗпП України вперше на пенсію для подальшого перерахунку її розміру відповідно до ст. 24 вказаного Закону. Що стосується працівників державних наукових установ, організацій, які вийшли на пенсію до набрання чинності Законом і були звільнені у зв'язку з виходом на пенсію, то їм ця грошова допомога не видається, бо згідно зі ст. 24 Закону на них

поширюється тільки право на призначення пенсії¹. Дійсно, це було так до внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

Згідно з ч. 15 ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» положення цієї статті поширюються також на пенсіонерів із числа наукових працівників, яким пенсію призначено до набрання чинності цим Законом.

Отже, на осіб, які вийшли на пенсію до набрання чинності цим Законом і продовжували після виходу на пенсію за віком працювати на науковій посаді, і на осіб, які вийшли на пенсію до набрання чинності Законом і були звільнені у зв'язку з виходом на пенсію, на підставі буквального тлумачення ч. 15 ст. 24 Закону повинна поширюватися норма про видачу грошової допомоги, оскільки в нормі не зазначено, що останні мають право лише на перерахунок пенсії.

А як бути в тих випадках, коли науковий працівник вже після введення в дію Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» вийшов на пенсію за іншими законами, звільнився або не звільнився з посади наукового працівника, а згодом вирішив перейти на наукову пенсію? На нашу думку, для уникнення неоднозначного тлумачення під час правозастосування ч. 19 ст. 24 про умови та порядок надання грошової допомоги у ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» норму про надання грошової допомоги слід конкретизувати, передбачивши, що право на грошову допомогу мають всі працівники, які виходять чи переходять на наукову пенсію вперше. Під час здійснення перерахунку наукової пенсії грошова допомога не видається.

Одним із питань, що постає у практичних працівників, особливо працівників відділ кадрів, є питання, чи можна взяти на посаду за контрактом наукового (науково-педагогічного) працівника, який оформляє наукову пенсію, на наступний день після його звільнення з наукової установи, організації або навчального закладу? Тобто йдеться про момент, з якого можна прийняти знову на роботу наукового працівника, який оформляє пенсію після звільнення з наукової чи науково-педагогічної

¹ *Допомога при виході на пенсію // Урядовий кур'єр. — 2000. — № 75. — 22 квітня.*

посади. Відповідно до ч. 17 ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» пенсія науковим (науково-педагогічним) працівникам відповідно до Закону призначається з дня звернення за призначенням пенсії та за умов звільнення з посади наукового (науково-педагогічного) працівника, окрім осіб, які працюють за строковим трудовим договором (контрактом), що укладений після досягнення пенсійного віку. На підставі аналізу цієї статті науковий працівник під час досягнення пенсійного віку може: звільнитися з роботи і не працювати та подавати документи до відповідного управління пенсійного фонду як непрацююча особа, може укласти строковий трудовий договір (контракт) після призначення пенсії, а може після досягнення пенсійного віку звільнитися і вже на наступний день укласти строковий трудовий договір (контракт), а потім вже, працюючи за цим договором (контрактом), подавати документи до Пенсійного фонду.

Важливим питанням, правове регулювання якого викликає неоднозначне тлумачення на практиці, є призначення пенсій науковим працівникам по інвалідності. Згідно зі ст. 24 Закону пенсія по інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання, а також унаслідок каліцтва чи захворювання у зв'язку з Чорнобильською катастрофою науковому (науково-педагогічному) працівнику призначається в таких розмірах:

- інвалідам I групи — 80 % заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника;
- інвалідам II групи — 60 % заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника;
- інвалідам III групи — 40 % заробітної плати наукового (науково-педагогічного) працівника.

Отже, пенсія по інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання, а також унаслідок каліцтва чи захворювання у зв'язку з Чорнобильською катастрофою не залежить від наявності страхового чи трудового, зокрема і наукового, стажу працівника та від віку. Для призначення пенсії необхідно встановити інвалідність, причиною якої має бути трудове каліцтво чи професійне захворювання, або каліцтво чи захворювання у зв'язку з Чорнобильською катастрофою.

Науковим (науково-педагогічним) працівникам, які визнані інвалідами I, II і III груп, призначається пенсія по інвалідності в розмірі пенсії наукового (науково-педагогічного) працівника незалежно від віку за наявності стажу наукової роботи, передбаченого ч. 2 цієї статті, та страхового стажу, передбаченого ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а особам із числа інвалідів з дитинства — незалежно від часу встановлення інвалідності.

З цієї частини норми, по-перше, не ясно, про яких наукових працівників інвалідів йдеться? Про тих, інвалідність яких настала внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання або каліцтва чи захворювання у зв'язку з Чорнобильською катастрофою? Чи про наукових працівників, які стали інвалідами внаслідок загального захворювання, зокрема інвалідів з дитинства? Чи про всіх без винятку наукових працівників — інвалідів? По-друге, не зрозуміло, до якого виду наукової пенсії прирівнюється розмір пенсії по інвалідності. Очевидно, до наукової пенсії за віком, але такого уточнення в нормі немає. По-третє, інвалідність за загальним захворюванням на підставі змісту норми також повинна бути встановлена саме під час перебування на посаді наукового, науково-педагогічного працівника. Якщо ж особу визнано інвалідом до того, як вона стала науковим працівником, то на підставі буквального тлумачення норми такий працівник права на наукову пенсію по інвалідності не має. Виняток із цього правила встановлено лише для осіб із числа інвалідів з дитинства, які мають право на наукову пенсію по інвалідності незалежно від часу встановлення інвалідності. Відразу виникає питання, чи справедливо це? Однозначно, що ні. Виходить, наприклад, що науковий працівник, який внаслідок загального захворювання став інвалідом за 5 років до пенсійного віку, працюючи на посаді наукового працівника, має право на наукову пенсію за віком за наявності відповідного наукового стажу, а науковий працівник, який став інвалідом внаслідок загального захворювання до прийняття на роботу на посаду наукового працівника і 15 (для жінок) або 20 (для чоловіків) років пропрацював, будучи інвалідом, науковим працівником, права на наукову пенсію до настання пенсійного віку не має. Ця норма є, вочевидь, дискримінаційною щодо певної категорії науковців-інвалідів. Тому доціль-

но викласти її у такій редакції: «Науковим (науково-педагогічним) працівникам, які є інвалідами I, II, III груп, незалежно від часу та причини настання інвалідності, призначається пенсія по інвалідності в розмірі пенсії за віком наукового (науково-педагогічного) працівника незалежно від віку та за наявності стажу згідно з частиною другою цієї статті».

Недосконалим залишається і правове регулювання пенсійного забезпечення осіб, які втратили годувальника — наукового працівника. Пенсія в разі втрати годувальника призначається непрацездатним членам сім'ї померлого наукового (науково-педагогічного) працівника (годувальника), які були на його утриманні (при цьому дітям пенсія призначається незалежно від того, чи були вони на утриманні годувальника), у розмірі: 80 % пенсії наукового (науково-педагогічного) працівника — на трьох і більше непрацездатних членів сім'ї; 60 % — на двох непрацездатних членів сім'ї; 40 % — на одного непрацездатного члена сім'ї.

До непрацездатних членів сім'ї померлого наукового (науково-педагогічного) працівника належать особи, зазначені у ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Якщо зробити порівняльний аналіз ст. 24 цього Закону із ст. 37 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», то доходимо висновку, що розмір пенсії для непрацездатних членів сім'ї у відсотковому визначенні щодо пенсії померлого годувальника є нижчим порівняно із загальним Законом. Так, відповідно до ст. 37 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсія у зв'язку із втратою годувальника призначається в розмірі: на одного непрацездатного члена сім'ї — 50 % пенсії за віком померлого годувальника; на двох та більше непрацездатних членів сім'ї — 100 % пенсії за віком померлого годувальника, що розподіляється між ними рівними частками. Нам можуть заперечити, що наукові працівники отримують пенсію у розмірі 80 % заробітної плати, а ті, які вийшли на пенсію до 1 жовтня 2011 р. — до 90 % заробітної плати. Але ж не слід забувати про те, що оплата праці наукових (науково-педагогічних) працівників залишається дуже низькою і досить часто 30–40 % заробітної плати, яка береться для обчислення пенсії за загальним законом, складає більшу пенсію, ніж

пенсія наукового працівника у розмірі 80 % чи навіть 90 % заробітної плати. Крім того, на що вже неодноразово зверталася увага в юридичній літературі та дисертаційних дослідженнях з питань пенсійного забезпечення¹, справедливо обчислювати пенсію у разі втрати годувальника у відсотковому відношенні не до пенсії, а до заробітної плати померлого годувальника, зокрема і наукового чи науково-педагогічного працівника, враховуючи при цьому прожитковий мінімум, передбачений законом для певних категорій громадян.

Однією з новел, що знижують рівень пенсійного забезпечення наукових працівників пенсіонерів у період їхньої роботи на наукових посадах, є нова редакція ч. 28 ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», згідно з якою пенсія, призначена відповідно до ст. 24 Закону, в період роботи на посадах, які дають право на призначення пенсії в порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», виплачується в розмірі, обчисленому відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а після звільнення з таких посад — у розмірі, обчисленому відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Максимальний розмір пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність.

Ця норма вимагає певного роз'яснення та тлумачення. Згідно з цією нормою ті наукові працівники, що виходять на пенсію після 1 жовтня 2011 р., тобто після введення в дію Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», яким вносяться зміни до ч. 28 ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і укладають

¹ Дробот Ж. М. Правове регулювання пенсійного страхування у разі втрати годувальника : дис. ... канд. юрид. наук. — Одеса, 2010. — С. 190.

контракт про роботу на посаді наукового (науково-педагогічного) працівника, чи обрані народними депутатами, чи прийняті на роботу державними службовцями або на посади, передбачені Законом України «Про прокуратуру», права на наукову пенсію в період роботи не матимуть. Пенсія їм призначатиметься відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і лише після звільнення з цих посад їм призначатиметься наукова пенсія. Проте наукові працівники можуть працювати на всіх інших посадах, крім тих, що зазначені у ч. 28 ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (наприклад, вчителем), і отримувати наукову пенсію. Крім того, ця норма не розповсюджується на тих наукових працівників, які вийшли на наукову пенсію до 1 жовтня 2011 р. і уклали контракт про наукову, науково-педагогічну роботу на відповідних посадах, на працівників, які до 1 жовтня 2011 р. оформили наукову пенсію і влаштувалися на роботу на посади, передбачені законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України». Ця норма не буде поширюватися на тих наукових (науково-педагогічних) працівників, які після 1 жовтня 2011 р., не звільняючись з роботи, продовжили термін дії контракту на новий строк. Оскільки відповідно до п. 2 прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» порядок виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) працюючим пенсіонерам, встановлений цим Законом, не поширюється на пенсіонерів, яким призначено пенсію (щомісячне довічне грошове утримання) та які влаштувалися на роботу до набрання чинності цим Законом.

Згідно з ч. 28 ст. 24 Закону максимальний розмір наукової пенсії не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, встановлених для осіб, які втратили працездатність. Проте слід мати на увазі, що відповідно до п. 2 прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» ця норма щодо обмеження пенсії максимальним розміром не поширюється на пенсіонерів, яким пенсію призначено до набрання чинності цим Законом, тобто до 1 жовтня 2011 р.

Пенсіонерам, яким пенсію (щомісячне довічне грошове утримання) призначено до набрання чинності цим Законом і в яких розмір пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) перевищує максимальний розмір пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), встановлений цим Законом, виплата пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) здійснюється без індексації, без застосування положень частин 2 та 3 ст. 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та проведення інших перерахунків, передбачених законодавством, до того часу, коли розмір пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) відповідатиме максимальному розміру пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), встановленому цим Законом.

Якщо внаслідок прийняття цього Закону розмір пенсії зменшується, пенсія виплачується в раніше встановленому розмірі.

Слід також наголосити, що в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» є потреба вирішити інші питання, які, на відміну від загального Закону, не знайшли свого правового врегулювання, зокрема: щодо пенсійного забезпечення батьків, чоловіка чи дружини померлого, якщо вони не були на його утриманні, але втратили після його смерті джерело засобів до існування; про розмір пенсій у зв'язку із втратою годувальника дітям-сиротам, визначити період, на який призначається пенсія у зв'яз-

ку із втратою годувальника, умови зміни розміру пенсії, порядок виділення частки пенсії, або зробити відсильну норму, згідно з якою ці та інші не вирішені у спеціальному Законі питання регулюються загальним Законом.

На підставі викладеного практика застосування законодавства про пенсійне забезпечення наукових кадрів свідчить як про потребу у виданні роз'яснень щодо застосування цього законодавства, так і про необхідність удосконалення самого законодавства, зокрема Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

6.2. Особливості пенсійного забезпечення державних службовців

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні, торкаються усіх сфер життєдіяльності людини, і пенсійне забезпечення громадян не є винятком. В Україні триває пенсійна реформа, значним кроком до удосконалення пенсійного забезпечення громадян було прийняття парламентом Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»¹ від 9 липня 2003 р. № 1058. Цей Закон визначив нові пріоритети пенсійної системи України на основі страхових механізмів функціонування пенсійного забезпечення.

Не менш важливою тенденцією пенсійного законодавства, яку можна спостерігати протягом останніх десятиліть, є диференціація видів пенсійних виплат. Основою такої диференціації є суб'єкт пенсіонування. Таким чином, в Україні була прийнята низка законів, що регулювала також і матеріально-забезпечувальні та соціальні відносини спеціальних суб'єктів. Окремо слід наголосити на тому, що пенсійне законодавство України і раніше регулювало спеціальні види пенсійного забезпечення, але в основі такої диференціації були особливі умови праці та особливий характер праці (йдеться про важкі та шкідливі умови праці, роботи у районах Крайньої півночі, а також невелику категорію професій і посад, для яких також передбачалося спеціальне пенсійне

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058 // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376 (зі змінами).

забезпечення, — передусім це наукові та науково-педагогічні працівники). Нині диференціація пенсійного забезпечення відбувається, як правило, на основі професійної належності або ж обійманої посади. Яскравим прикладом таких спеціальних суб'єктів є: державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування, судді, прокурори, слідчі, працівники органів внутрішніх справ, військовослужбовці, народні депутати України, працівники Служби безпеки України тощо.

Одним із перших законів, що виокремив пенсійне забезпечення певної категорії осіб, а саме державних службовців, із загальної пенсійної системи в окремий спеціальний вид пенсійного забезпечення, був Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 37231. Основною метою цього Закону було і залишається надати більш високий рівень матеріального забезпечення державним службовцям загалом та пенсійного забезпечення зокрема. На жаль, для того щоб досягти поставленої мети, законодавець закріпив у Законі України «Про державну службу» низку дискримінаційних положень щодо осіб, які отримують пенсію за загальним пенсійним законом. Як наслідок, у правовому регулюванні пенсійного забезпечення державних службовців виникає ряд теоретичних та практичних проблем, що потребують детального дослідження. Крім цього, враховуючи той факт, що до розділу 7 Закону України «Про державну службу», що регулює матеріально-забезпечувальні відносини, регулярно вносилися зміни, очевидним є той факт, що пенсійне забезпечення державних службовців потребує свого докорінного реформування на основі гармонізації загального та спеціального пенсійного забезпечення з використанням досвіду країн — членів Європейського Союзу, а також країн із розвиненими ринковою економікою та демократичними інституціями, а не окремих змін, що продиктовані здебільшого політичною кон'юнктурою.

Історичний розвиток матеріального забезпечення державних службовців загалом та пенсійного зокрема налічує кількостолітню історію. Загалом історично-правовий розвиток законодавства про матеріальне забезпечення державних службовців можна поділити

¹ Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723 // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490 (зі змінами).

на шість періодів, серед яких: I — князівський; II — московський; III — імперський; IV — період Української революції (доба Української Центральної Ради; доба Гетьманату Павла Скоропадського; доба Директорії Української Народної Республіки); V — радянський період (довоєнний час; післявоєнний час); VI — новітній (з часу проголошення незалежності України)¹.

Кожному із зазначених періодів притаманна низка ознак та особливостей, що характеризують його через призму аналізу тогочасного законодавства, державного устрою, економіко-політичної ситуації.

Окремо слід наголосити, що такий вид соціального забезпечення, як пенсія, вперше застосовується саме до державних службовців і тільки після цього розповсюджується на інші категорії громадян (працівників залізниці, пожежних команд, гірничих інженерів та інших). Тобто пенсійне забезпечення громадян бере свій початок із пенсійного забезпечення державних службовців, яке було первинним. Регулярна виплата пенсій державним службовцям у Російській імперії, до складу якої належала частина земель сучасної України, почалася з 21 травня 1803 р. Також цікавим є той факт, що із появою пенсійного забезпечення воно мало виключно характер милостині держави, але з розвитком правової науки та зміни підходів до соціального забезпечення пенсія стає правом державного службовця й обов'язком держави, що знайшло відображення у тогочасному законодавстві. Нині ніхто не має сумнівів, що пенсійне забезпечення державних службовців є обов'язком держави і правом державного службовця.

Враховуючи той факт, що необхідність реформування пенсійного законодавства загалом та пенсійного забезпечення державних службовців зокрема є очевидною, залишається низка теоретичних проблем, що потребують ґрунтового аналізу.

Одним із таких проблемних питань є визначення пенсійного забезпечення державного службовця у цілому та певних видів (за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника) окремо, а також співвідношення загального та спеціального пенсійного законодавства.

¹ Шумило М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців : монографія / М. М. Шумило. — К. : Ніка-Центр, 2010. — С. 256.

Правове регулювання пенсійного забезпечення — це здійснюваний за допомогою юридичних засобів у поєднанні імперативного та диспозитивного методів процес врегулювання суспільних відносин щодо реалізації особою права на пенсію. Тому для всебічного та ґрунтовного дослідження правового регулювання пенсійного забезпечення державних службовців особливо важливою є правильна дефініція пенсії. Пенсію державних службовців необхідно розглядати як невід’ємний елемент, структурну частину пенсійного забезпечення у цілому. Слід пам’ятати, що пенсія державного службовця є одним із різновидів пенсій, які визначені чинним законодавством (пенсія науково-педагогічних працівників, суддів, прокурорів тощо), але цьому виду пенсії притаманні певні особливості. Тому під час визначення поняття пенсії необхідно залучати загальнотеоретичні дефініції, які напрацьовані наукою права соціального забезпечення із зазначенням особливих, специфічних ознак і тим самим виділенням цієї пенсії із її загального значення в окремий, самодостатній вид.

Пенсія — це складне, багатогранне соціально-правове поняття. Етимологія терміна пенсія має латинське коріння: *pension* — платіж, виплата. Залежно від країни, політичного режиму, економічної кон’юнктури термін пенсія мав різні ознаки та особливості.

Згідно з Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування»¹ пенсійні виплати — це грошові виплати в системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, що здійснюються у вигляді пенсії, довічної пенсії або одnorазової виплати. Таке визначення є досить суперечливим. По-перше, Закон закріпив положення про те, що пенсія — це різновид пенсійної виплати, що є помилкою, оскільки пенсія і є пенсійною виплатою, а не її різновидом. На нашу думку, пенсія і пенсійні виплати — це терміни-синоніми. Тому визначати пенсію і пенсійні виплати двома різними поняттями є тавтологією. По-друге, у системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування матеріальне забезпечення здійснюється виключно у формі пенсії. По-третє, Закон не розкриває змісту наведених у дефініції таких видів пенсії, як «пенсії та довічної пенсії або одно-

¹ *Відомості* Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376 (зі змінами).

разової виплати». Такий підхід до законодавчої термінології вносить у правове регулювання двозначність та різночитання.

Р. П. Луцький у своєму дисертаційному дослідженні дав власне визначення пенсії державного службовця, під яким розуміє елемент професійного соціального захисту та пенсійної виплати надбавки, що її державний службовець-пенсіонер отримує додатково до забезпечення за загальнообов’язковою державною системою пенсійного страхування¹.

З таким визначенням важко погодитися. По-перше, говорити про існування професійного соціального захисту і пенсійного забезпечення державних службовців як його елемента некоректно і завчасно. Це пов’язано з тим, що пенсійне забезпечення державних службовців є частиною пенсійної системи України й основні принципи функціонування спеціального та загального пенсійного забезпечення є спільними. Досить скептично можна оцінити пропозицію про існування чи запровадження професійного соціального захисту, оскільки нині державні службовці — це не професія, а посада. Крім того, якщо дотримуватися такої логіки, то можливе існування соціального захисту ветеринарів, вчителів, психологів тощо, що є ірраціональним. По-друге, не можна погодитися із думкою про те, що пенсія державного службовця є додатковою пенсійною виплатою-надбавкою. Це зумовлено тим, що пенсійна система України не передбачає основної та додаткової частин пенсії, як це, для прикладу, існує у пенсійній системі Росії. Пенсія державного службовця в Україні цілісна, хоча виплата пенсії, якщо її розмір перевищує розмір у солідарній системі, може здійснюватися з державного бюджету, тобто із двох джерел.

Поняття пенсії необхідно розглядати із двох сторін: майнового (форми) і немайнового (змісту). Майновий бік — це грошова виплата, певне матеріальне благо. Але у понятті пенсії первинним виступає її зміст, внутрішнє наповнення, бо зміст породжує матерію, форму. Змістова частина пенсії полягає у її винятковому значенні для суспільства у цілому та кожної особи зокрема. Зміст пенсії має соціальний характер. Пенсіонери — це члени суспіль-

¹ *Луцький Р. П.* Соціальний захист державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Р. П. Луцький. — Л., 2010. — С. 3, 8, 12.

ства, а для нормального функціонування усього суспільства необхідно, щоб усі його члени могли вільно розвиватися та реалізувати свої права та свободи, задовольняти свої фізичні та духовні потреби незалежно від віку і працездатності. Пенсіонери — це особи, які у силу своїх вікових, фізіологічних причин втратили здатність самостійно себе забезпечувати повністю або частково шляхом своєї праці.

Пенсія — це фікція, за допомогою якої у юридичній науці визначають кошти, матеріальне забезпечення, що виплачується пенсіонеру щомісяця. Але грошима можуть бути не тільки пенсії, ними є: кредити, депозити, дивіденди, заробітна плата, грошова допомога, соціальні виплати, доплати, грошові премії тощо. Усі ці терміни означають гроші, але усі вони мають різний зміст, різний характер. Вони не є тотожними і мають різне правове регулювання, тому характеризувати пенсію просто грошима — це значить відображати тільки матеріальну, зовнішню, загальновідому ознаку пенсії, хоча про це також слід говорити. Але необхідно пам'ятати, що ця ознака характеризує форму пенсії, а не її зміст. Поняття пенсії є набагато глибшим, воно складається із трьох взаємопов'язаних елементів: матеріальний (форма — гроші), процедурно-правовий, сутнісний (метафізичний). Про матеріальний елемент вже йшлося вище, процедурно-правовий — це правовідносини, які активізують навколо матеріальних відносин правовий рух, діяльність, тобто їхнє виникнення, зміну та припинення. Сутнісний (метафізичний) елемент — це найбільш важливий, основоположний елемент, що виокремлює пенсію із інших видів грошових виплат і наділяє його соціальним характером.

Основним із принципів пенсійного забезпечення є створення умов для продовження звичного розвитку, задоволення особою своїх потреб після втрати нею працездатності. Саме втрата працездатності і стала причиною виникнення пенсії, бо без працездатності особа не може забезпечувати себе своєю працею самостійно. Працездатність — це передусім можливість особи обирати свою життєву діяльність, її характер (трудовий, нетрудовий). Непрацездатні особи у такому виборі обмежені повністю або частково. Непрацездатні особи у більшості випадків не можуть самі себе

забезпечити повною мірою, без сторонньої (сімейної, державної) матеріальної підтримки. Інакше кажучи, «доля працездатних у руках самих працездатних, доля ж непрацездатних, повністю або частково, у руках інших осіб». Непрацездатна особа, як правило, на відміну від працездатних осіб, втрачає вплив на свою пенсію, тобто обмежена у можливості впливати на її розмір. Дух пенсії полягає у створенні належних умов та захисті непрацездатних осіб, а гроші — це засіб, за допомогою якого такі умови можна створити. Наведені елементи перебувають у тісному взаємозв'язку і доповнюють один одного. Відсутність одного елемента не може характеризувати пенсію всебічно.

Визначення пенсії державного службовця викристалізовується із загального розуміння поняття пенсії, але із зазначенням спеціального суб'єкта пенсійних правовідносин.

Отже, пенсія державного службовця — це гарантоване державою матеріальне, регулярне (у розрахунку один раз на місяць) забезпечення колишніх державних службовців у порядку та випадках, визначених чинним законодавством, у разі повної або часткової втрати ними працездатності.

Перш ніж дати визначення пенсії державного службовця за віком, необхідно окреслити особливості цього виду пенсії та окреслити проблемні аспекти правового регулювання.

Базовою ознакою цього виду пенсії є пенсійний вік. Саме завдяки пенсійному віку ця пенсія виділяється в окремий вид. Згідно з чинним законодавством пенсійний вік (граничний вік перебування на державній службі) для чоловіків складає 62 роки, для жінок відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» у майбутньому складе 60 років, що передбачено Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»¹. Кожен різновид пенсійного забезпечення — це сукупність правових елементів складних пенсійних правовідносин.

Одним із важливих елементів правового регулювання пенсійного забезпечення державних службовців є суб'єкт. Проблема суб'єкта правовідносин завжди була і залишається актуальною та

¹ Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668 // Офіційний вісник України. — 2011. — № 71.

потребує постійного моніторингу та дослідження, адже суб'єкт — це одна із невід'ємних складових правовідносин. Останні у свою чергу перебувають у постійній динаміці, змінюються, розвиваються та удосконалюються. З цим і пов'язані зміни суб'єкта або надання йому певних особливостей, які закріплені у Законі України «Про державну службу». Особливість суб'єкта в цьому дослідженні полягає ще й у тому, що в основу диференціації цього виду пенсії покладено суб'єкта пенсіонування, а не інші обставини.

Суб'єктів пенсійного забезпечення за віком можна поділити на три групи. Перша група — це безпосередньо державний службовець. Друга група — органи державної влади, які здійснюють процедурні дії із реалізації права на пенсію. Третя група — це органи державної влади, які здійснюють процесуальні дії щодо захисту права державного службовця на пенсію.

До першої групи суб'єктів належать державні службовці, які мають право на одержання пенсії, а саме: чоловіки, які досягли 62 років, та жінки, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», за наявності страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченого абзацом 1 ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», зокрема стажу державної служби не менш як 10 років, та які на час досягнення зазначеного віку працювали на посадах державних службовців, а також особи, які мають не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців, незалежно від місця роботи на час досягнення зазначеного віку. Пенсія державним службовцям за віком призначається в розмірі 80 % суми їхньої заробітної плати, з якої було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а до 1 січня 2011 р. — страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а особам, які на час звернення за призначенням пенсії не є державними службовцями, — у розмірі 80 % заробітної плати працюючого державного службовця відповідної посади та рангу за останнім місцем роботи на державній службі, з якої було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування, а до 1 січня 2011 р. — страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Право на пенсію за віком мають державні службовці — чоловіки 1955 року народження і старші після досягнення ними такого віку: 60 років — чоловіки, які народилися до 31 грудня 1952 р.; 60 років 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1953 р. до 31 грудня 1953 р.; 61 рік — чоловіки, які народилися з 1 січня 1954 року до 31 грудня 1954 р.; 61 рік 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1955 р. до 31 грудня 1955 р.

Пенсія державним службовцям у частині, що не перевищує розміру пенсії із солідарної системи, що призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», виплачується за рахунок коштів Пенсійного фонду України. Частина пенсії, що перевищує цей розмір, виплачується за рахунок коштів Державного бюджету України.

Пенсія, призначена відповідно до ст. 37 Закону України «Про державну службу», в період роботи на посадах, які дають право на призначення пенсії в порядку і на умовах, передбачених цим Законом, законами України «Про статус народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», виплачується у розмірі, обчисленому відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а після звільнення з таких посад — у розмірі, обчисленому відповідно до Закону України «Про державну службу». Максимальний розмір пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність. Достроково призначена пенсія з урахуванням підпункту «г» ч. 1 п. 1 ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення», п. «в» ч. 2 ст. 12 Закону України «Про загальні засади подальшої експлуатації і зняття з експлуатації Чорнобильської АЕС та перетворення зруйнованого четвертого енергоблоку цієї АЕС на екологічно безпечну систему» і ст. 21 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів

праці та інших громадян похилого віку в Україні» у період до досягнення пенсійного віку, встановленого частинами 1 та 2 цієї статті, працюючим пенсіонерам не виплачується.

Однак законодавець не визначає, яким законом керуватися державному службовцю, якщо той не має 10-річного стажу державної служби. Тобто для того, щоб отримувати пенсію відповідно до Закону України «Про державну службу», недостатньо бути державним службовцем, а необхідно мати стаж державної служби не менш ніж 10 років. Державний же службовець, який не має стажу державної служби 10 років, формально-юридично є державним службовцем, але не набуває права отримувати пенсію державного службовця. Проте у Законі закріплене визначення спеціального суб'єкта, тобто державного службовця, оскільки якщо особа не відповідає вимогам останнього, то пенсія виплачується на загальних засадах.

До другої групи суб'єктів слід віднести органи державної влади, які здійснюють процедурні дії із реалізації права на пенсію. Йдеться про органи, які виконують функції матеріального забезпечення пенсіонерів, вони наділені визначеною законодавством спеціальною компетенцією щодо здійснення владних дій адміністративно-розпорядчого характеру. Тобто ці органи здійснюють позитивну діяльність, яка спрямована на встановлення суб'єктивного права громадян. До кола діяльності органів матеріального забезпечення пенсіонерів належить: прийом заяв про призначення пенсії, підготовка документів для призначення пенсії, її безпосереднє призначення, оформлення та зберігання пенсійних справ, видання пенсійних посвідчень, забезпечення виплати пенсій, контроль за своєчасністю і правильністю виплати пенсій тощо. В Україні основними такими органами є Пенсійний фонд України і Міністерство праці та соціальної політики України, їхні представництва на місцях та інші державні органи у межах своєї компетенції. Крім цього, до таких органів в окремих випадках слід віднести і суд, який у порядку окремого провадження, тобто непозовного цивільного судочинства, відповідно до Цивільно-процесуального кодексу України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV¹

¹ Відомості Верховної Ради України. — 2005. — № 35–36, 37. — Ст. 446.

розглядає цивільні справи про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи, або створення умов здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав, або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав, приймає правовстановчі рішення про визнання фізичної особи безвісти відсутньою або оголошує фізичну особу померлою.

Якщо бути більш конкретним, то суд під час прийняття рішення не використовує норм матеріального пенсійного права, а, як правильно зазначає В. К. Субботенко, тільки враховує припис матеріальної норми, перевіряє можливість її здійснення конкретним суб'єктом і визначає тим самим доцільність встановлення цього факту¹.

До третьої групи суб'єктів належать органи державної влади, які здійснюють процесуальні дії із захистом права на пенсію. Слід зазначити, що цей суб'єкт є факультативним і правовідносини за їхньої участі виникають тільки у тих випадках, коли законне право особи щодо призначення чи отримання нею пенсії порушене іншими особами чи органами державної влади. Для того щоб відновити свої порушені права, особа повинна звернутися до правоохоронних органів (міліції, прокуратури) або до суду. У цьому випадку такі відносини уже лежать у площині цивільно-процесуального, або адміністративно-процесуального, або кримінально-процесуального законодавства із застосуванням норм матеріального права під час здійснення, як правило, правоохоронної діяльності.

Однією із юридично значущих умов, що безпосередньо стосуються суб'єкта будь-якого пенсійного забезпечення, є спеціальний стаж. Питанню трудового стажу в юридичній літературі приділялося багато уваги, базовою роботою у цьому напрямку є дослідження Л. Я. Гінцбурга. У найбільш загальній формі трудовий стаж можна визначити як час трудової діяльності працівника. Час трудової діяльності є поняттям розширеним. Воно містить робочий час і час відпочинку. Трудова діяльність — це життя у

¹ XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. — М., 1978. — С. 228–231.

праці. Усе трудове життя особи складає її трудовий стаж¹. Беззаперечним є те, що трудовий стаж має юридичну природу. Відображення його у законодавстві дає йому змогу впливати на виникнення, зміну та припинення пенсійних відносин. Слід також звернути увагу на те, що трудовий стаж необхідно розглядати як складне, таке, що триває певний період, явище, до якого входить не тільки час безпосередньої роботи, але й інша діяльність, яка законодавцем прирівняна до трудової і є її невід'ємною частиною. Йдеться про відрядження, відпустки, навчання, підвищення кваліфікації, догляд за дитиною, вимушений простій тощо. Хоча «чистих» трудових відносин «працівник — робоче місце — виконання службових обов'язків — результат праці» тут не спостерігається, але для права соціального забезпечення основним залишається правовий зв'язок «працівник — роботодавець», і трудовий стаж розглядається як узагальнений результат трудової діяльності особи. Юридичний ефект трудової діяльності, якщо вона триває визначений період, полягає у виникненні того чи іншого суб'єктивного права або зміні його змісту, тобто правових наслідків. Із вищевикладеного видно, що основними ознаками трудового стажу є: 1) тривалість у часі; 2) наявність трудових правовідносин; 3) юридичні наслідки.

Г. В. Сулейманова класифікує трудовий стаж таким чином:

1) основний трудовий стаж — сумарна тривалість трудової або іншої суспільно корисної діяльності;

2) страховий стаж — це той стаж, який враховується під час визначення права на трудову пенсію і види страхової допомоги, сумарна тривалість періодів роботи і (чи) іншої діяльності, упродовж яких сплачувалися страхові внески;

3) спеціальний трудовий стаж (вислуга років) — це сумарна тривалість трудової або іншої суспільно корисної діяльності, яка була пов'язана з роботами у певній місцевості, на окремих видах робіт².

¹ Гинцбург Л. Я. Трудовой стаж рабочих и служащих / Леонид Яковлевич Гинцбург. — М. : Институт права им. А. Я. Вышинского ; Издательство академии наук СССР, 1958. — С. 3—4.

² Сулейманова Г. В. Право социального обеспечения : учебник для вузов / Г. В. Сулейманова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. — С. 79, 81, 85.

Безумовно, така класифікація є найбільш правильною і такою, що враховує сучасні реалії. Особливо слід звернути увагу на той факт, що за такої класифікації фактично відбулася переорієнтації радянського поняття «вислуга років», яке застосовувалося до всіх працівників, на поняття «спеціальний стаж», тобто такий, який враховується під час призначення спеціальної пенсії окремим категоріям громадян.

Під час вивчення пенсійного забезпечення державних службовців спеціальний стаж займає важливу нішу у правовому регулюванні цих відносин. Законом України «Про державну службу» визначається, що на одержання пенсії державного службовця мають право особи, що мають страховий стаж, наявність якого дає право для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі та який передбачений абзацом 1 ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», зокрема спеціальний стаж, тобто стаж державної служби не менш ніж 10 років, і що на час досягнення зазначеного віку працювали на посадах державних службовців, а також особи, які мають не менш ніж 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців, незалежно від місця роботи на час досягнення зазначеного віку. Дискримінаційність цього положення очевидна. Під час закріплення 10-річного стажу як умови призначення пенсії державного службовця жодних наукових чи теоретичних обґрунтувань не було. Чому саме 10 років, а не 5 років чи 20 років, як у випадку пенсійного забезпечення суддів? Причому правове регулювання щодо загального та спеціального стажу існує під час призначення пенсій науково-педагогічним працівникам, особам, які залучені на виробництві з особливо важкими умовами праці тощо, де обґрунтовується спеціальний стаж. Чому спеціальний стаж у 10 років однаковий і для чоловіків, і для жінок, адже пенсійний та граничний вік перебування на державній службі згідно з чинним законодавством диференційований за статевою ознакою? Можливо, законодавець встановленням єдиного спеціального стажу державної служби у 10 років для обох статей продемонстрував перший крок до встановлення гендерної рівності? На нашу думку, ні. Ідея встановлення спеціального стажу для державних службовців

зрозуміла. Таким чином законодавець вирішив залучати фахівців на державну службу, гарантуючи їм при цьому спеціальний пільговий статус під час призначення пенсії, якщо вони пропрацюють на державній службі не менш ніж 10 років. Для того щоб уникнути відтоку висококваліфікованих фахівців після їхньої 10-річної роботи на державній службі, законодавець встановлює обмежувальну норму. Якщо працівник звільниться з державної служби зі стажем 10 років, він не зможе отримувати пільгову пенсію після досягнення ним пенсійного віку. Для того щоб в особи виникли пенсійні правовідносини щодо призначення їй пенсії державного службовця, важливу роль відіграє така обставина, як місце виходу на пенсію, тобто чи особа звільняється з посади державного службовця, чи з будь-якої іншої посади. Якщо з будь-якої іншої посади, то для того, щоб виникли пенсійні правовідносини з призначення пенсії державного службовця, необхідно мати стаж державної служби не менш ніж 20 років. Ідеться про те, що згідно з Законом України «Про державну службу» існує суттєве розмежування між державними службовцями. Вищенаведені положення Закону чітко регламентують правовий статус державного службовця у сфері пенсійного забезпечення, вказуючи, що для того, щоб отримувати спеціальну пенсію, окрім спеціального стажу, важливою умовою є також і місце звільнення з роботи. У цьому випадку місце звільнення з роботи безпосередньо впливає на необхідний для спеціальної пенсії спеціальний стаж, про що вже йшлося вище. Такий підхід щодо цих двох умов стажу та місця звільнення з роботи і є нічим іншим, як негативною дискримінацією.

На нашу думку, така правова формула є архаїчною і неефективною, бо позбавлена гнучкості у вирішенні пенсійних питань. Для того щоб мінімізувати відтік фахівців із державної служби і формувати висококваліфіковані кадри, а не такі, що працюють тільки тому, що матимуть спеціальний правовий статус, необхідні докорінні зміни у структурі самої державної служби, а також створення сприятливих умов для реалізації особою самої себе на державній службі, підняття рівня престижу державної служби, але це не є предметом дослідження права соціального забезпечення. За допомогою права соціального забезпечення можна удосконалити

або ж покращити правовий статус пенсіонера — державного службовця шляхом використання правових механізмів, які стимулюватимуть осіб працювати на державній службі без жорстких законодавчих обмежень. Тобто питання спеціального стажу державного службовця має бути лібералізоване. Одним із таких способів може стати система підвищення пенсії разом із строком служби за формулою «більше працюєш — більше отримуєш», про що йтиметься нижче.

Таким чином, на нашу думку, пенсія державного службовця за віком — це щомісячне матеріальне (грошове) забезпечення державних службовців, які відповідно до чинного законодавства досягли пенсійного або граничного віку і є правоздатними суб'єктами цього виду пенсійного забезпечення.

Другим видом пенсійного забезпечення державних службовців є пенсія по інвалідності. Пенсійне забезпечення державних службовців по інвалідності — це різновид пенсії по інвалідності загалом. Тобто можна говорити про те, що загальний і спеціальний види пенсії по інвалідності перебувають у тісному взаємозв'язку, але з характерними пенсійному забезпеченню особливостями. Базовою та визначальною ознакою пенсії по інвалідності є такий медико-юридичний факт, як інвалідність. Пенсії по інвалідності — це спосіб матеріального забезпечення осіб, які за станом здоров'я втратили працездатність повністю або частково. Подальше працевлаштування таких осіб ускладнюється або взагалі неможливе, саме через ці обставини держава бере на себе обов'язок з їхнього забезпечення. Законом України від 21 березня 1991 р. № 875 «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»¹ визначається, що інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності у соціальній допомозі і захисті. Інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України, які і призначають групу інвалідності.

¹ Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 21. — Ст. 252.

Г. В. Сулейманова¹ визначає основні категорії життєдіяльності людини, тобто величину відхилення від норми діяльності людини, внаслідок погіршення стану здоров'я.

Здатність до самообслуговування — здатність самостійно задовольняти свої фізіологічні потреби, здійснювати щоденну побутову діяльність і навик особистої гігієни.

Здатність до самостійного пересування — здатність самостійно пересуватися у просторі, долати перепони, зберігати рівновагу тіла під час побутової, громадської, професійної діяльності.

Здатність до навчання — здатність до сприйняття і відтворення знань (загальноосвітніх, професійних тощо), оволодіння навиками і вміннями (соціальними, культурними, побутовими тощо).

Здатність до трудової діяльності — здатність здійснювати діяльність відповідно до вимог щодо змісту, обсягу й умов виконання роботи.

Здатність до орієнтації — здатність орієнтуватися в часі та просторі.

Здатність до спілкування — здатність до встановлення контактів між людьми шляхом сприйняття, опрацювання та передачі інформації.

Здатність контролювати свою поведінку — здатність до усвідомлення себе і адекватної поведінки з урахуванням соціально-правових норм.

Наведена характеристика життєдіяльності, яку особа-інвалід може частково або повністю втратити, дає змогу більш глибоко зрозуміти сутність інвалідності не тільки як медичного, але і соціально-правового явища.

Інвалідність — це передусім медичний факт, а оформлення його відповідно до чинного законодавства трансформує його у юридичний факт, а той вже у свою чергу має правові наслідки. Без такого оформлення факт інвалідності залишається лише медичним фактом, який не має юридичних наслідків.

Пенсії по інвалідності можна класифікувати за трьома основними критеріями: залежно від групи інвалідності, причини втра-

¹ Сулейманова Г. В. Право соціального забезпечення: учебник для вузів / Г. В. Сулейманова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. — С. 58–60.

ти працездатності та суб'єктів пенсійного забезпечення по інвалідності.

Перший критерій є однаковим для всіх осіб, які мають право на пенсію по інвалідності, оскільки незалежно від суб'єкта та причини втрати працездатності він поділяється на три основні групи. Порядок та умови призначення інвалідності регулюється Інструкцією про встановлення груп інвалідності, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я України від 7 квітня 2004 р. № 183 «Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності»¹. Групи інвалідності поділяються залежно від ступеня втрати особою працездатності та можливості продовжувати трудову діяльність.

Для правового аналізу пенсійного забезпечення по інвалідності у праві соціального забезпечення його розподіляють на дві основні категорії за такою ознакою, як причина інвалідності (втрата працездатності), що і є другим критерієм класифікації. Інакше кажучи, причиною інвалідності може бути загальне захворювання або професійне захворювання, тобто таке, що спричинене виконанням службових обов'язків. Така класифікація закріплена у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно з яким пенсія по інвалідності призначається у разі настання інвалідності, що спричинила повну або часткову втрату працездатності внаслідок загального захворювання (зокрема, каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства) за наявності страхового стажу. Пенсія ж по інвалідності від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV². З вищенаведеного видно, що ці два різновиди пенсійного забезпечення по інвалідності мають також різне правове регулювання та фінансові джерела виплати такого виду пенсії.

Третім критерієм класифікації пенсійного забезпечення не тільки по інвалідності, а й пенсійного забезпечення в цілому є

¹ Офіційний вісник України. — 2004. — № 17. — Ст. 1235.

² Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 46–47. — Ст. 403.

розмежування його за суб'єктами. Йдеться про те, що в Україні існує більше 20 законів, що регулюють пенсійне забезпечення різних суб'єктів. Тому абсолютно природною є класифікація пенсійного забезпечення залежно від суб'єктів. Для прикладу, такими спеціальними суб'єктами є: особи, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, військовослужбовці та працівники органів внутрішніх справ, науково-педагогічні працівники, державні службовці тощо.

Особливістю пенсійного забезпечення державних службовців по інвалідності є те, що Закон України «Про державну службу» закріпив, що пенсія по інвалідності у розмірах, передбачених ч. 1 ст. 37, призначається за наявності страхового стажу, встановленого для призначення пенсії по інвалідності відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», особам, визнаним інвалідами I або II групи у період перебування на державній службі, які мають стаж державної служби не менш ніж 10 років, а також особам з числа інвалідів I або II групи незалежно від часу встановлення їм інвалідності, які мають не менш ніж 10 років стажу державної служби на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців, якщо безпосередньо перед зверненням за призначенням такої пенсії вони працювали на зазначених посадах. Пенсія по інвалідності відповідно до цього Закону призначається незалежно від причини інвалідності за умови припинення державної служби. Якщо зазначені особи повертаються на державну службу, виплата пенсії по інвалідності припиняється на період до звільнення з роботи або досягнення ними граничного віку перебування на державній службі. У разі зміни групи інвалідності або відновлення працездатності виплата пенсії по інвалідності, призначеної відповідно до Закону України «Про державну службу», здійснюється у порядку, визначеному ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Якщо інваліду I або II групи було встановлено III групу інвалідності, то в разі наступного визнання його інвалідом I або II групи право на отримання раніше призначеної пенсії на умовах, передбачених Законом України «Про державну службу», поновлюється з дня встановлення I або II групи інвалідності за умови, якщо після припинення виплати пенсії минуло не більш ніж п'ять років.

У такому самому порядку визначається право на отримання пенсії по інвалідності на умовах, передбачених цим Законом, особам, яким така пенсія не була призначена у зв'язку з продовженням перебування зазначених осіб на державній службі.

Дослідивши проблемні питання пенсійного забезпечення державних службовців, необхідно дати визначення цьому виду пенсії. Так, пенсія державного службовця по інвалідності — це щомісячне матеріальне (грошове) забезпечення державних службовців, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, що підтверджується медико-соціальною експертизою, і які є правоздатними суб'єктами цього виду пенсійного забезпечення.

Третім видом пенсійного забезпечення державних службовців є пенсії у разі втрати годувальника. У юридичній літературі питання пенсійного забезпечення непрацездатних членів сім'ї державних службовців у разі втрати годувальника приділялося досить мало уваги. Тому ця проблема повністю ще не досліджена і потребує подальшого теоретичного вивчення, адже якість правових норм, які застосовуються на практиці, напряму залежить від ґрунтовних теоретичних напрацювань.

Для права соціального забезпечення важливим є не сам факт смерті, визнання безвісти відсутнім чи оголошення померлим годувальника, а його юридичні наслідки.

Що стосується пенсійного забезпечення у зв'язку із втратою годувальника, то варто зазначити, що воно є найбільш цікавим та складним для вивчення. Цей особливий вид пенсійного забезпечення складніший як за колом осіб, які мають право на пенсію, так і за юридичним складом, що дає на неї право. Як зазначає Т. М. Кузьміна, право на такий вид пенсії є похідним від права на пенсійне забезпечення самого годувальника. Пенсіонером у юридичному розумінні називається особа, яка є учасником пенсійних правовідносин і має право на отримання пенсії визначеного виду¹. Класичною конструкцією таких правовідносин є отримання особою пенсії за свою попередню трудову діяльність під час настання передбачених чинним законодавством відповідних юридичних фактів, про що йшлося під час аналізу попередніх видів

¹ Кузьміна Т. М. Советское право социального обеспечения / под ред. проф. В. Н. Демьяненко. — Саратов : Изд-во Саратовского университета. — 1982. — С. 107.

пенсійного забезпечення. Особливістю пенсії у зв'язку із втратою годувальника є те, що її отримує не особа, яка своєю трудовою діяльністю та страховими внесками набула право на пенсію, а непрацездатні члени сім'ї цієї особи (державного службовця). Коло суб'єктів цих правовідносин є значно ширшим, ніж у пенсійному забезпеченні за віком та по інвалідності.

Пенсія у зв'язку із втратою годувальника призначається незалежно від праці претендентів на неї. Навпаки, їхня трудова діяльність на момент втрати годувальника у майбутньому може бути підставою для відмови у пенсійному забезпеченні¹.

Т. В. Кравчук у своєму дисертаційному дослідженні акцентує увагу на тому, що метою цього виду пенсії є компенсація втрачених засобів до існування². З такою позицією важко погодитися, оскільки компенсація (лат. *compensatio*) — це правовий спосіб захисту матеріальних і нематеріальних благ фізичних і юридичних осіб. Сутність компенсації полягає у відшкодуванні шкоди³. Тобто у відносинах компенсації повинні бути дві сторони: сторона, якій завдано шкоду, і сторона, яка завдала шкоду. Пенсійне забезпечення — це не відшкодування шкоди, оскільки держава не має безпосереднього стосунку до смерті особи і відповідальності, що відображається у виплаті компенсації, не несе. Існування такого виду пенсії є одним із проявів соціальності держави.

До прийняття Закону України «Про внесення змін до статті 37 Закону України «Про державну службу»» питання пенсійного забезпечення непрацездатних членів сім'ї державних службовців регулювалося на загальних засадах. Після згаданих змін регулювання пенсійних відносин цього виду суттєво змінилося.

Для розгорнутої характеристики цього виду пенсії необхідно розкрити сутність суб'єктів та об'єкта цих правовідносин.

¹ Новиков В. Д. Концептуальные вопросы пенсионного обеспечения при потере кормильца // Вопросы социального обеспечения : сборник научных трудов. Выпуск 18. — М. : МСО РСФСР Центральный ордена Трудового Красного Знамени научно-исследовательский институт экспертизы трудоспособности и организации труда инвалидов (ЦИЭТИН), 1975. — С. 48–55.

² Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній системі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. В. Кравчук. — Одеса, 2008. — С. 10.

³ Юридична енциклопедія : в 6 т. / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. — Т. 3. — К. : Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1998. — 2001. — С. 195.

Проблема суб'єкта правовідносин завжди була і залишається актуальною та потребує постійного дослідження, адже суб'єкт — це один із невід'ємних елементів правовідносин. Суб'єктів пенсійного забезпечення у зв'язку із втратою годувальника (державного службовця) можна поділити на чотири групи. Перша група — це безпосередньо сам годувальник. Друга група — це особи, які мають право на отримання пенсії у зв'язку із втратою годувальника за Законом України «Про державну службу». Третя група — органи державної влади, які здійснюють процедурні дії із реалізації права на пенсію. Четверта група — це органи державної влади, які здійснюють процесуальні дії із захистом права непрацездатних членів сім'ї.

До першої групи суб'єктів належать державні службовці, які померли, визнані безвісти відсутніми або оголошені померлими у період перебування на державній службі, які мають стаж державної служби не менш ніж 10 років. Законодавець не визначає, яким законом керуватися непрацездатним членам сім'ї державного службовця, якщо той не має 10-річного стажу державної служби. На нашу думку, у таких випадках потрібно застосовувати норми загального закону.

Особливістю цього суб'єкта є також те, що пенсія йому призначається, незалежно від причин смерті. Ідеться про загальноприйнятий поділ пенсійного забезпечення на два види залежно від причини смерті: 1) перший стосується осіб, які померли внаслідок виконання своїх службових обов'язків, і регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»; 2) другий стосується осіб, які померли від загального захворювання, і регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Наведена класифікація не поширюється на членів сім'ї померлих державних службовців, тобто незалежно від причини смерті пенсія непрацездатним членам сім'ї призначатиметься відповідно до Закону України «Про державну службу».

До другої групи суб'єктів відповідно до Закону України «Про державну службу» належать особи, передбачені ст. 36 Закону

України «Про загальнообов'язкове пенсійне державне страхування». Другу групу суб'єктів Є. Г. Азарова та О. Є. Козлов¹ класифікували за трьома ознаками: а) за станом здоров'я; б) за віком; в) за іншими причинами соціального характеру. На нашу думку, така класифікація є найбільш вдалою.

Перший вид пенсійного забезпечення непрацездатних членів сім'ї державного службовця, який має стаж державної служби менш ніж 10 років, обчислюється на підставі Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Тобто пенсія непрацездатних членів сім'ї державного службовця у зв'язку з втратою годувальника призначається непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні, за наявності в годувальника на день смерті страхового стажу, який був би необхідний йому для призначення пенсії по інвалідності. Пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається в розмірі: на одного непрацездатного члена сім'ї — 50 % пенсії за віком померлого годувальника; на двох та більше непрацездатних членів сім'ї — 100 % пенсії за віком померлого годувальника, що розподіляється між ними рівними частками.

Другий вид пенсійного забезпечення непрацездатних членів сім'ї державного службовця, який має стаж державної служби не менш ніж 10 років, обчислюється відповідно до Закону України «Про державну службу», а саме: у разі смерті особи у період перебування на державній службі за наявності у померлого годувальника стажу державної служби не менш ніж 10 років непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні (при цьому дітям — незалежно від того, чи були вони на утриманні померлого годувальника), призначається пенсія у зв'язку з втратою годувальника на одного непрацездатного члена сім'ї у розмірі 70 % суми заробітної плати померлого годувальника, з якої було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а до 1 січня 2011 р. — страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а на двох і більше членів сім'ї — 90 %. До непрацездатних членів

¹ Азарова Е. Г., Козлов О. Е. Личность и социальное обеспечение в СССР: правовое исследование. — М.: Академия наук СССР, Институт государства и права; «Наука», 1983. — С. 71.

сім'ї належать особи, зазначені у ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Право на призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника на умовах, передбачених ч. 10 ст. 37, мають також непрацездатні члени сім'ї померлої особи, яка отримувала або мала право на пенсію за цим Законом.

Як видно із вищезазначеного, види пенсійного забезпечення непрацездатних членів сім'ї державних службовців у двох випадках різні. Вони відрізняються фінансовим джерелом та розміром пенсії.

Таким чином, на нашу думку, пенсія непрацездатних членів сім'ї державного службовця у зв'язку із втратою годувальника — це щомісячне матеріальне (грошове) забезпечення членів сім'ї померлих державних службовців, які відповідно до чинного законодавства є суб'єктами цього виду пенсійного забезпечення.

Реформування інституту державної служби в цілому та пенсійного забезпечення державних службовців зокрема є невід'ємною складовою заходів із проведення адміністративної та пенсійної реформ в Україні, що спрямовані на створення ефективної системи державних органів та наближення їх до стандартів Європейського Союзу. Державна служба є ключовим елементом структури державного управління, від ефективності функціонування якої залежить ступінь задоволення законних інтересів громадян, успішна діяльність органів виконавчої влади та у підсумку — стабільний розвиток держави. Питання пенсійного забезпечення є важливим для державних службовців, оскільки вони є не тільки суб'єктами державного управління, але і спеціальними суб'єктами пенсійних правовідносин.

Для розуміння важливості та актуальності реформування пенсійного забезпечення державних службовців доцільно навести статистичні дані, а саме: йдеться про те, що чисельність державних службовців із кожним роком збільшується. Так, у 1995 р. усього по Україні державна служба налічувала 172 346 осіб, у 1998 р. — 183 224 особи, у 2000 р. — 192 409 осіб, у 2002 р. — 226 985 осіб, у 2004 р. — 251 471 особу, у 2006 р. — 265 703 особи, у 2007 р. вже — 276 599 осіб, зокрема 11 284 особи у силових структурах (Міноборони,

МВС, СБУ)¹, станом на 31 грудня 2008 р. — 290 765 осіб, зокрема 12 058 осіб у силових структурах (Міноборони, МВС, СБУ)², а в 2009 р. уже 384 197 осіб³. Кількість посадових осіб органів місцевого самоврядування станом на 31 грудня 2007 р. складала 98 948 осіб⁴, станом на 31 грудня 2008 р. — уже 100 582 особи⁵, а у 2009 р. — 100 789 осіб⁶. Крім того, зберігається тенденція до збільшення кількості пенсіонерів, що є закономірним за збільшення кількості працівників. Так, у 2000 р. кількість пенсіонерів державних службовців складала 41 948 осіб із середнім розміром пенсії 216,33 грн; у 2002 р. — 44 525 осіб із середнім розміром пенсії 312,73 грн; у 2004 р. — 65 183 особи із середнім розміром пенсії 713,50 грн; у 2006 р. — 79 606 осіб із середнім розміром пенсії 1675, 64 грн, а у 2008 р. кількість пенсіонерів сягнула позначки 89 175 осіб із середнім розміром пенсії 2074,82 грн⁷. Такі статистичні дані щодо розміру пенсії не є однорідними, оскільки у розрізі регіонів станом на 1 січня 2008 р. найвищий середній розмір пенсії був у містах Києві,

¹ Динаміка загальної чисельності державних службовців за період 1995–2007 роки (Таблиця 1) // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=101458&cat_id=36406&ctime=1207038945033.

² Загальна чисельність державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (станом на 31.12.2008 р.) // Офіційна інтернет — сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=155859&cat_id=35390.

³ Загальна чисельність державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (станом на 31.12.2009 р.) // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://guds.gov.ua/analytics/saw.dll?PortalPages&_scid=SwVN96ptkQs&PortalPath=/shared/Графики/_portal/1.%20Кількісний%20та%20якісний%20склад%20ДС%20та%20ПОМС&Page=Динаміка%20загальної%20чисельності&Done=Close.

⁴ Державна служба в цифрах (станом на 31 грудня 2007) // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=101080&cat_id=35390.

⁵ Загальна чисельність державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (станом на 31.12.2008 р.) // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=101080&cat_id=35390.

⁶ Загальна чисельність державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (станом на 31.12.2009 р.) // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=101080&cat_id=35390.

⁷ Пенсійне забезпечення пенсіонерів, які отримують пенсію відповідно до Закону України «Про державну службу». Динаміка за роками станом на 1 січня 2008 року // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=101080&cat_id=35390.

Севастополі та АР Крим — 3 284,73 грн, 2204,57 грн та 2056,63 грн на місяць відповідно. Найнижча у Чернігівській, Сумській та Хмельницькій областях — 1709,62 грн, 1711,29 грн та 1731,81 грн на місяць відповідно¹. Для порівняння, станом на 1 січня 2008 р. кількість пенсіонерів, які отримують пенсію відповідно до Закону України від 13 грудня 1991 р. № 1977-ХІІ «Про наукову та науково-технічну діяльність»², складала 84 294 особи із середньомісячним розміром пенсії 1 659,94 грн³. Станом на 1 січня 2008 р. загальна чисельність пенсіонерів складала 13 209 236 осіб із середньомісячним розміром пенсії 751,38 грн⁴. Тому подальше ігнорування реформування оплати праці та пенсійного забезпечення державних службовців є неприпустимим.

Наведені вище статистичні дані засвідчують актуальність та необхідність реформ. Ідеться про те, що кількість державних службовців з кожним роком збільшується, грошове утримання державного апарату стає значною частиною видатків Державного бюджету України. Тобто держава перетворюється на неефективного роботодавця в особі своїх органів, які збільшують кількість працівників, не дбаючи про продуктивність праці, думаючи, використовуючи один із визначених Г. Гегелем законів діалектики, що кількість перейде у якість. На жаль, такий підхід є утопічним, оскільки у цьому випадку кількість переросте у кількість, бо якість (продуктивність) праці досягається іншими правовими, економічними механізмами. Ефективність діяльності державних органів у цілому та державних службовців зокрема не відповідає вимогам та потребам суспільства. Для того щоб стимулювати роботу державного службовця, необхідно провести низку реформ у сфері оплати праці, виплати різноманітних надбавок та пенсійному забезпеченні державних службовців.

¹ Пенсійне забезпечення пенсіонерів, які отримують пенсію відповідно до Закону України «Про державну службу» у розрізі регіонів станом на 1 січня 2008 року // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=101080&cat_id=35390.

² Відомості Верховної Ради України — 1992. — № 12. — Ст. 165.

³ Категорія пенсіонерів, які отримують пенсію відповідно до Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» // Форма державної статистичної звітності № 6 — ПФ «Звіт про чисельність пенсіонерів і розміри призначених місячних пенсій» станом на 1 січня 2008 р.

⁴ Там само.

Значний вплив на якість державної служби має матеріальне та соціально-побутове забезпечення осіб, що працюють у державних органах. Ефективність державної служби значною мірою залежить від гарантій соціальної захищеності, що надається державою державним службовцям за умови належного виконання службових повноважень, та створення умов для реалізації особою своїх прав та свобод після завершення служби. Важливе місце у цих відносинах посідає оплата праці.

Структура заробітної плати державних службовців у країнах ЄС складається з посадового окладу, доплати, надбавки і премії. Частка посадового окладу у цій структурі складає не менш ніж 80 %. Кожній категорії посад відповідає певна шкала посадових окладів, що передбачає можливість підвищення оплати праці залежно від результатів діяльності. Окремих доплат за вислугу років не здійснюється. Преміювання можливе лише за результатами щорічного оцінювання діяльності державного службовця, яке також є підставою для планування кар'єри¹. Тобто результат роботи має пряме відношення до розміру посадового окладу. Для того щоб розуміти масштаб розбіжностей у законодавстві України та країн ЄС, слід навести такі дані: станом на 19 травня 2003 р. посадовий оклад у структурі заробітної плати державного службовця України складав менш ніж 25 % всієї заробітної платні, а решта заробітної плати складалася з надбавки за вислугу років, надбавки за ранг та інших доплат². Станом на 25 червня 2008 р. посадовий оклад у загальній структурі оплати праці державного службовця склав лише 51 %³.

¹ Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності у 2006 році / упорядник та відповідальний за випуск А. Вишневський, за заг. ред. Т. В. Мотренко ; Головне управління державної служби України. — К., 2007. — С. 33.

² Звіт про проведення оцінки: система державної служби в Україні від 19 травня 2003 року // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=37938&cat_id=37856&searchCachedCatId=null&search_param=%EF%EE%F1%E0%E4%EE%E2%E8%E9+%EE%EA%EB%E0%E4&searchForum=1&searchDocarch=1&searchPublishing=1.

³ Постанова Колегії Головердсержислужби України та Президії Центрального Комітету професійної спілки працівників державних установ України від 25 червня 2008 року // Офіційна інтернет-сторінка Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=132279&cat_id=62721&searchCachedCatId=null&search_param=%EF%E

У юридичній літературі трапляються опоненти ідеї, що посадовий оклад, у структурі заробітної плати повинен складати не менш ніж 80 %. Аргументація зводиться до того, що, якщо в особи буде такий високий посадовий оклад, мотивація «працювати краще» автоматично зникає і службовець, який отримує високий посадовий оклад, буде ним задовольнятися без надбавок та премій, а існуюча структура оплати праці якраз і є зразком системи мотивації. З такою позицією важко погодитися, оскільки преміювання сьогодні *de facto* закладене в структурі заробітної плати державного службовця. Тобто державному службовцю премія виплачується щомісяця і не виплачується тільки у тому випадку, якщо він порушує дисципліну праці, не виконує службових обов'язків тощо. Таким чином, система стимулювання та мотивації праці перетворилася у систему покарання, що є неприпустимим. Премія повинна виплачуватися за успіхи у роботі, а не за виконання покладених на державного службовця обов'язків, оскільки за це він отримує заробітну плату, а саме посадовий оклад. Премія не може бути обов'язковою складовою структури оплати праці, бо вона є додатковим елементом заохочення до праці. Тому можна стверджувати, що чинна система оплати праці державних службовців себе не виправдала. Що ж стосується аргументу про відсутність мотивації праці у службовців, які отримуватимуть оклад 80 %, то слід розуміти, що держава в особі своїх органів є роботодавцем, наймачем робочої сили, а державні службовці — її найманими працівниками зі спеціальними функціями. Якщо державні службовці не в змозі виконувати покладені на них функціональні обов'язки і, як наслідок, не відповідають об'ємній посаді, то відповідно до Кодексу законів про працю України вони звільняються з державної служби. Такі рішення приймаються керівниками відповідних органів, установ, підприємств, оскільки ефективність останніх прямо залежить від керівника, на якого покладено обов'язок організації праці його підлеглих, формування професійних кадрів.

Система оплати праці у структурі заробітної плати державних службовців є одним із питань, яким приділена увага у «Концепції

http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=132279&cat_id=62721&searchCachedCatId=null&search_param=%EF%E

розвитку законодавства про державну службу в Україні»¹, яка схвалена Указом Президента України від 20 лютого 2006 р. № 140/2006, у якій зазначається про необхідність удосконалення системи оплати праці, пенсійного, інших видів соціального забезпечення та захисту інтересів державних службовців з метою залучення до державної служби найбільш кваліфікованих спеціалістів, посилення мотивації їхньої роботи, підвищення привабливості державної служби та забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, запобігання проявам корупції. Для цього має бути підвищено роль посадового окладу у формуванні заробітної плати державного службовця, вдосконалено систему доплат і надбавок. Схожі положення викладено у «Програмі розвитку державної служби на 2005–2010 роки»², затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 р. № 746, у якій йшлося про законодавче закріплення у 2005 р. з урахуванням досвіду країн — членів ЄС превалюючої частки посадового окладу державного службовця у його заробітній платі. Як видно з вищевикладеного, далі програм та концепцій у сфері оплати праці змін не відбулося, у них задекларовано необхідність реформ, приведення чинного законодавства до стандартів ЄС, але жодного варіанту чи жодного правового механізму не запропоновано, тому вони є радше побажаннями, а не нормативно-правовими актами чи їхніми проектами, що мають суто декларативний характер.

Оплата праці державних службовців в Україні регулюється ст. 33 Закону України «Про державну службу» та низкою підзаконних нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України. Структура заробітної плати державного службовця складається з таких елементів: посадовий оклад, доплата за ранг, надбавка за вислугу років на державній службі, персональна надбавка, премія. Джерелом заробітної плати державного службовця є державний бюджет.

Розмір окладів державних службовців залежно від посади, яку вони обіймають, був визначений постановою Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 «Про впорядкування оплати праці працівників апарату виконавчої влади, місцевого самовря-

¹ *Офіційний вісник України*. — 2006. — № 8. — Ст. 421.

² *Офіційний вісник України*. — 2004. — № 23. — Ст. 1554.

дування, органів прокуратури, судів»¹, яка щороку замінялася новими постановами (або ж до цих постанов вносилися відповідні зміни). Назви у таких постановках залишалися незмінними, оскільки регулювали ті самі правовідносини, серед них слід навести такі: постанови Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2003 р. № 12072, від 4 листопада 2004 р. № 14813, від 15 січня 2005 р. № 374, від 9 березня 2006 р. № 2685, від 19 липня 2006 р. № 9846, від 12 травня 2007 р. № 7007. Згадані постанови не містили і не містять правового механізму формування посадового окладу, а тільки зазначали його розмір для кожної із категорій посад. Саме такий підхід і спричинив необхідність щорічного прийняття нових постанов, згідно з якими посадовий оклад збільшувався. Крім вищевикладених постанов, Кабінетом Міністрів України було прийнято ще дві постанови: «Про оплату праці керівних працівників державних органів»⁸ від 30 червня 2005 р. № 510 та «Про оплату праці керівників Верховної Ради та Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, обласних, Київської та Севастопольської міських рад»⁹ від 30 червня 2005 р. № 512, які остаточно розбалансували оплату праці державних службовців. Наведені постанови визначили два різних механізми, причому кожен із них далекий від досконалості. Тобто відповідно до згаданої постанови від 30 червня 2005 р. № 510 зарплата формувалася на базі мінімальної зарплати. Згідно ж із постановою від 30 червня 2005 р. № 512 розмір оплати праці керівників державних органів у відсотковому співвідношенні до заробітної плати Прем'єр-міністра України. Такий локальний підхід позбавлений системності. Відсутність прозорості, прогнозованості та чітких критеріїв визначення розмірів посадових окладів має наслідком їхнє необ'єктивне завищення чи заниження та посилення диспропор-

¹ *Офіційний вісник України*. — 1999. — № 50. — Ст. 102.

² *Офіційний вісник України*. — 2003. — № 32. — Ст. 1697.

³ *Офіційний вісник України*. — 2004. — № 44. — Ст. 2911.

⁴ *Офіційний вісник України*. — 2005. — № 3. — Ст. 136.

⁵ *Офіційний вісник України*. — 2006. — № 10. — Ст. 632.

⁶ *Офіційний вісник України*. — 2006. — № 29. — Ст. 2092.

⁷ *Офіційний вісник України*. — 2007. — № 37. — Ст. 1455.

⁸ *Офіційний вісник України*. — 2005. — № 27. — Ст. 1545.

⁹ *Офіційний вісник України*. — 2005. — № 27. — Ст. 1547.

цій у заробітних платах державних службовців. Заробітна плата керівника центрального органу виконавчої влади (ЦОВВ) більш ніж у 10 разів перевищує заробітну плату спеціаліста, тоді як європейський досвід свідчить, що такий коефіцієнт не повинен перевищувати 71. Для прикладу, голова обласної, міської державної адміністрації, голова обласної, міської ради отримує 17 мінімальних заробітних плат, а спеціаліст не завжди отримує 2 мінімальні заробітні плати. Хоча слід також зазначити, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2005 р. № 1243 «Питання оплати праці вищих посадових осіб України, окремих керівних працівників органів державної влади і органів місцевого самоврядування та суддів»² розміри посадових окладів встановлюються на підставі розміру мінімальної заробітної плати у сумі 332 грн і в подальшому під час підвищення мінімальної заробітної плати перерахунок не здійснюється, окрім індексації заробітної плати у випадку інфляції. Згадана постанова також не вносить ясності у систему оплати праці державних службовців, а залишає її прив'язаною до сталого числа, що також є неправильним, оскільки зарплата — це не стала величина, вона динамічна і за настання відповідних економічних умов вона або збільшується, або зменшується. До вищенаведеного слід також додати існуючу систему оплати праці в окремих галузях бюджетної сфери, оскільки згідно з загальним баченням реформування пенсійного забезпечення державних службовців, на нашу думку, пропонується до цієї категорії працівників відносити і осіб, які працюють в інших бюджетних сферах. Так, у постанові Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»³ (в останній редакції від 27 листопада 2010 р.) визначається, що посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду з 1 жовтня 2010 р. встановлюється у

¹ Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності у 2006 році / упорядник та відповідальний за випуск А. Вишневецький, за заг. ред. Т. В. Мотренко ; Головне управління державної служби України. — К., 2007. — С. 35.

² Офіційний вісник України. — 2005. — № 52. — Ст. 3286.

³ Офіційний вісник України. — 2002. — № 36. — Ст. 65.

розмірі 586 грн на місяць. Як бачимо, принцип обчислення посадового окладу однаковий тільки для обчислення заробітної плати державних службовців: провідну позицію займає їхній ранг, а для інших категорій громадян, які працюють у бюджетній сфері, тарифний розряд. Але як у першому, так і у другому випадку вбачається, що правовий механізм, як такий, що може сам регулювати відносини формування посадового окладу без прямого втручання уряду, не визначений. Йдеться про те, що під час обчислення посадового окладу і державним службовцям, і працівникам бюджетної сфери є визначена урядом конкретна сума, базис, від якого обчислюється заробітна плата у розмірі 332 грн для державних службовців та 545 грн для працівників бюджетної сфери. Отже, із вищевикладеного видно, що на сьогодні правове регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери та державних службовців залишилося поза межами реальної економіки та економічних процесів, які відбуваються у державі. Тобто за основу обчислення взято дві сталі величини, які змінюються не залежно від економічного становища, а від «доброї волі» Кабінету Міністрів України. Саме тому така ситуація у сфері оплати праці, на нашу думку, є неприйнятною і потребує змін. Тому пропонується поновити *status quo* щодо прив'язки мінімальної заробітної плати до посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, а також запровадити, розповсюдити цей правовий механізм під час обчислення заробітної плати державним службовцям.

Окрім того, на нашу думку, питання такої надзвичайної важливості, як визначення механізму формування посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, повинне регулюватися законом, а не нормативно-правовими актами уряду, що, до речі, уже зроблено у Законі України «Про судоустрій та статус суддів» від 7 липня 2010 р. № 2453. Тобто доцільно доповнити ст. 6 Закону України «Про оплату праці» «Тарифна система оплати праці» таким положенням: «Тарифні розряди, посадові оклади (тарифні ставки) у бюджетній сфері змінюються пропорційно підвищенню розміру мінімальної заробітної плати згідно із законодавством». А також необхідно внести відповідні зміни до ст. 33 Закону України «Про державну службу» і викласти її у такій

редакції: «Посадові оклади державних службовців змінюються пропорційно підвищенню розміру мінімальної заробітної плати згідно із законодавством».

Слід окремо наголосити на тому, що мінімальна заробітна плата є безпосереднім індикатором ефективності та успішності функціонування державного апарату. Якщо державне управління успішне, як наслідок — є зростання мінімальної заробітної плати, соціальних стандартів. Таким чином, цей механізм дає змогу вирішити питання соціальної справедливості, знімається соціальна напруга, процес формування зарплати стає передбачуваним та відкритим. Усі наведені характеристики приводять до автоматичного відкидання практики щорічного прийняття постанов про збільшення посадових окладів. Це також дозволить підвищити мотивацію державного службовця працювати для громадян, які делегували йому владу, за принципом «чим краще громадянам, тим краще державному службовцю».

Формула обчислення зарплати державного службовця проста. Для того щоб визначити її розмір, необхідно розмір мінімальної заробітної плати по країні помножити на коефіцієнт, який відповідає рангу державного службовця. У цьому випадку можна провести аналогію з обчисленням тарифної ставки працівника I тарифного розряду. Найбільш складним є питання, який коефіцієнт відповідає кожному окремому рангу? На нашу думку, у цьому питанні слід взяти до уваги досвід країн ЄС. Так, Додатком до Закону «Про публічну службу»¹ Республіки Литва в редакції від 23 квітня 2002 р. № IX-855 зазначається, що: 1 рангу (у Литві їх 20) відповідає коефіцієнт зарплати 2,35 (мінімальної місячної зарплати); 2 рангу — 2,55; 3 рангу — 2,75; 4 рангу — 2,95; 5 рангу — 3,2; 6 рангу — 3,5; 7 рангу — 3,8; 8 рангу — 4,1; 9 рангу — 4,4; 10 рангу — 4,8; 11 рангу — 5,2; 12 рангу — 5,7; 13 рангу — 6,3; 14 рангу — 7,0; 15 рангу — 7,8; 16 рангу — 8,7; 17 рангу — 9,7; 18 рангу — 10,8; 19 рангу — 11,9; 20 рангу — 13,0. На нашу думку, мінімальний розмір коефіцієнта повинен складати не менш ніж 2,0 мінімальних заробітних плат для державного службовця

¹ Закон «Про публічну службу» Республіки Литва в редакції від 23 квітня 2002 р. № IX-855 р [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/32/35015240.pdf>.

15 рангу та не може перевищувати 12,0 мінімальних заробітних плат для державного службовця 1 рангу. Вважаємо, що 2 мінімальні заробітні плати — це значна соціальна гарантія та мотивація для молодих спеціалістів, які розпочали кар'єру державного службовця. Щодо 12 мінімальних заробітних плат для посадовців 1 рангу, то слід виходити із принципу, що розмір посадового окладу найвищого державного службовця не може перевищувати посадового окладу найнижчого за рангом державного службовця більш ніж на 10 мінімальних заробітних плат. Таким чином, пропонується доповнити ст. 33 Закону України «Про державну службу»: ч. 10 «Посадовий оклад державного службовця, незалежно від посад, обчислюється відповідно до мінімальної заробітної плати по країні на поточний рік, яка визначена Державним бюджетом України»; ч. 11 «Посадовий оклад державного службовця 15 рангу становить не менш ніж 2 мінімальних заробітних плат, посадовий оклад державного службовця 1 рангу не може перевищувати 12 мінімальних заробітних плат»; ч. 12 «Обчислення розміру посадового окладу державного службовця відповідає формулі: розмір мінімальної заробітної плати на день обчислення множиться на коефіцієнт, який відповідає рангу державного службовця (МЗП — Коефіцієнт = Посадовий оклад державного службовця)»; ч. 13 «15 рангу відповідає коефіцієнт зарплати 2,00 (мінімальної заробітної плати); 14 рангу — 2,25; 13 рангу — 2,50; 12 рангу — 2,75; 11 рангу — 3; 10 рангу — 3; 9 рангу — 4; 8 рангу — 5; 7 рангу — 6; 6 рангу — 7; 5 рангу — 8; 4 рангу — 9; 3 рангу — 10; 2 рангу — 11; 1 рангу — 12».

Такі доповнення дадуть змогу проводити загальнодержавну, збалансовану соціальну політику, яка буде поширюватися не на окремі галузі чи бюджетні сфери, а на всі державні органи, установи, організації.

Як зазначалося вище, структура зарплати державного службовця складається не тільки з посадового окладу, але й інших доплат. Так, чільне місце серед них посідає доплата за ранг. Розмір та процедура надання регулюється постановами Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 (Додаток 48) та від 9 березня 2006 р. № 268 (Додаток 57). Доплата встановлюється одночасно із присвоєнням відповідного рангу і виплачується щомісяця. Розмір

доплати залежить від рангу (їх в Україні 15), і станом на листопад 2010 р. його сума коливається від 160 грн державному службовцеві 1 рангу до 45 грн державному службовцеві 15 рангу. На нашу думку, така система доплат за ранг є неефективною, оскільки не стимулює державного службовця до підвищення продуктивності праці та кар'єрного зростання. Яскравим прикладом неефективності чинної системи оплати праці, а саме надбавки за ранг, є те, що розмір останніх змінювався у 1999 р., тобто понад 10 років тому. Доплата за ранг є необхідним елементом структури зарплати державного службовця, але чинна система визначення її розміру, збільшення постановами уряду є архаїзмом радянської адміністративно-командної системи, яку необхідно замінити новою, гнучкою, ліберальною системою, яка б була прив'язана до змінного економічного показника. Переконані, що таким змінним показником, основою для збільшення розміру доплати за ранг може бути посадовий оклад державного службовця, а розмір доплати за ранг має обчислюватися у відсотках до посадового окладу. Тобто кожен ранг має пряму відсоткову прив'язку до посадового окладу, із збільшенням якого автоматично збільшується доплата за ранг. Тому пропонується внести зміни до ст. 33 Закону України «Про державну службу» і ч. 4 викласти у такій редакції: «Доплата за ранг здійснюється відповідно до рангу, присвоєного державному службовцеві. Її розмір обчислюється у відсотковому відношенні до розміру посадового окладу»; «першій категорії посад державного службовця відповідає 15 %; другій категорії — 14 %; третій категорії — 13 %; четвертій категорії — 12 %; п'ятій категорії — 11 %; шостій категорії — 10 %; сьомій категорії — 9 %».

Ще одним елементом структури заробітної плати державного службовця є надбавка за вислугу років, яка регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1993 р. № 1049 «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади»¹ та постановою Кабінету Міністрів України від 3 травня

¹ *Постанова* Кабінету Міністрів України «Про надбавки за вислугу років для працівників органів виконавчої влади» від 20 грудня 1993 р. № 1049 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

1994 р. № 283 «Про порядок обчислення стажу державної служби»¹. Надбавки встановлено у відсотках до посадового окладу залежно від стажу перебування на державній службі у таких розмірах: 10 % окладу за стаж понад 3 роки; 15 % окладу за стаж понад 5 років; 20 % окладу за стаж понад 10 років; 25 % окладу за стаж понад 15 років; 30 % окладу за стаж понад 20 років; 40 % окладу за стаж понад 25 років. Надбавка за вислугу років встановлюється з моменту настання права на отримання надбавки та виплачується щомісяця.

На нашу думку, цей інструмент правового регулювання є неефективним та необґрунтованим, дискримінаційним. Кожна надбавка має бути обґрунтована, чітко визначена причина такої надбавки та її вплив на якість і ефективність праці. Виплати з державного бюджету — це акумульовані податки та збори з громадян та юридичних осіб, і тому ці кошти повинні мати конкретне, цільове призначення. Необхідно відмовитися від привілейованих, спеціальних схем у сфері державного розподілу грошових ресурсів. Якщо ж проаналізувати всі наявні надбавки, то очевидними стають мета та причина такої грошової виплати, а під час аналізу надбавки за вислугу років такі аргументи відсутні. Тобто якщо особа отримує надбавку за ранг, який характеризує особу як спеціаліста, то така особа має отримувати вищу платню. Професійний рівень осіб із вищими рангами є більший, ніж у тих осіб, які тільки-но прийшли на службу і ще або не атестовані, або ж їхнє кар'єрне зростання тільки починається. У випадку із доплатами за вислугу років держава в особі своїх органів платить надбавку за кількість відпрацьованих років, що є необґрунтованим із двох позицій. По-перше, чим довше особа працює, тим вищим є її професійний рівень, що дозволяє такій особі просуватися кар'єрними сходами, отримувати присвоєння вищого рангу, переведення на керівні посади. Усі ці умови разом або окремо впливають на розмір заробітної плати у бік збільшення автоматично. А отже, надбавка за вислугу років має подвійний характер, тобто особа, яка довго працює, вже отримує вищу зарплату завдяки своїй професійності та кваліфікації, а надбавка її дублює. По-друге, така

¹ *Зібрання постанов Уряду України*. — 1994. — № 8. — Ст. 213.

надбавка є дискримінаційною. Йдеться про те, що особа, яка ефективно працює, і особа, яка працює неефективно, отримують один рівень надбавки, що є неприпустимим і нівелює мотивацію ефективного працівника. Чинна система надбавок у цілому і надбавки за вислугу років зокрема схиляє працівника не до ефективної роботи, підвищення свого професійного рівня, якості виконуваних робіт, а до продовження терміну роботи. Працівник усе життя може пропрацювати, «просидіти» на одному місці без підвищення свого фахового рівня, кар'єрного зростання, не приносячи користі ні державній службі зокрема, ні суспільству в цілому, і отримувати надбавку за свою вислугу років — «сидіння». Таким чином, результатом застосування такої недалекоглядної системи надбавок може бути виникнення дефіциту професіоналів, що у свою чергу призведе до того, що державна служба буде позбавлена можливості приймати ефективні рішення. Надбавки мають виплачуватися спеціалістам, працівникам, які якісно виконують покладені на них обов'язки, що буде додатковою мотивацією та стимулюватиме таких працівників до підвищення результатів своєї роботи у подальшому.

У приватному секторі під час обчислення заробітної плати вже давно відмовилася від такого правого механізму, як доплата за вислугу років, оскільки остання виявилася неефективною та була тягарем для фонду оплати праці підприємства, що було значною перешкодою розвитку та модернізації виробництва. Такий підхід залишився тільки у кількох бюджетних сферах, зокрема і під час обчислення заробітної плати державним службовцям. З переходом ринку праці від адміністративно-планової до ринкової економіки оплата праці, її обчислення зазнали значних змін, за яких доплатам за вислугу років немає місця.

На нашу думку, надбавка за вислугу років під час обчислення заробітної плати державного службовця має бути відмінена. Тому пропонується внести зміни до ст. 33 Закону України «Про державну службу», а саме відмінити ч. 5 цієї статті, у якій йдеться про надбавки за вислугу років.

Опонентами процесу відмови від пільгових умов для державних службовців у сфері оплати праці та пенсійного забезпечення є окремі вчені-юристи, дослідники адміністративного права.

І. Е. Кутова¹ зазначає, що важливе місце у регулюванні матеріально-побутового забезпечення державних службовців посідає компенсаційна роль соціальної захищеності державних службовців. Вступаючи на державну службу чи обіймаючи в ній посади певного рівня, особа бере на себе додаткові зобов'язання та обмеження, а саме: заборону на заняття підприємництвом, заборону на сумісництво (окрім науково-педагогічної, медичної, творчої діяльності), особливий порядок декларування доходів, обмеження щодо політичної активності, режим таємності, заборону на участь у страйках, вік перебування на службі. Така позиція підтримана також Є. Смирновим², який зазначає, що є справедливим та доцільним компенсувати такі обмеження матеріально та морально через певні привілеї.

З такими аргументами можна погодитися тільки частково, оскільки під час аргументації необхідності збільшення та збереження пільг для державних службовців не наводиться один із основних принципів, які закріплені як у ст. 43 Конституції України («кожен має право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»), так і ст. 3 Закону України «Про державну службу», яка проголошує принцип демократизму державної служби, який містить і волевиявлення особи, яка влаштовується на державну службу. Тобто особа добровільно погоджується на всі обмеження, про які їй відомо заздалегідь. Вона має право вибору: працювати їй за таких умов на державній службі чи ні. Що ж стосується названих обмежень, то кожне з них заслуговує окремого розгляду. Окремо слід звернути увагу на найбільш значущі, а саме заборону на заняття підприємництвом: *de jure* це обмеження стосується державних службовців, але *de facto* це обмеження розповсюджується і на приватний сектор, де роботодавець прямо або опосередковано забороняє своїм працівникам займатися іншим видом діяльності, вимагаючи від нього повної віддачі на робочому місці. Такі обмеження, які існують *de facto*, не компенсуються, то

¹ Кутова І. Е. Принципи державної служби в сучасному законодавстві України : навчальний посібник / Кутова І. Е., Кутовий Р. В.; МВС України, Луганск. держ. ун-т внутр. справ. — Луганськ : РВВ ЛДУВС, 2006. — С. 92.

² Смирнов Е. А. Жизненные стратегии государственных служащих // Государственная служба. — 2002. — № 4 (18). — июль–август [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rags.ru/akadem/arn2001/18-2002/18-2002-108.html>.

чому ж вони мають бути компенсовані державним службовцям? На нашу думку, згадані обмеження не мають компенсуватися, оскільки право на компенсацію мають ті особи, яким завдано шкоди їхньою трудовою діяльністю. Окрім цього, де є гарантія того, що всі державні службовці мають бажання займатися підприємництвом, а компенсувати такі обмеження необхідно всім. Крім цього, значна частина державних службовців займаються підприємницькою діяльністю опосередковано, через членів своєї сім'ї. І знову ж, повертаючись до принципу волевиявлення під час працевлаштування, особа має право залишити державну службу у будь-який час і тоді займатися підприємницькою діяльністю. Що стосується інших обмежень, то вони також не є достатніми для ґрунтовної аргументації існування пільгового матеріального забезпечення державних службовців.

До структури заробітної плати також належать персональні надбавки, які виплачуються згідно зі згадуваними вище постановами Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 та від 9 березня 2006 р. № 268 та можуть встановлюватися: за виконання державним службовцем особливо важливих завдань у розмірі 50 % посадового окладу (з урахуванням надбавок за ранг); за знання та використання в роботі іноземних мов: однієї європейської — 10 % окладу, однієї східної чи африканської — 15 % окладу, двох і більше мов — 25 % окладу; за науковий ступінь (якщо діяльність за профілем збігається з науковим ступенем): кандидата наук — 15 % окладу, доктора наук — 20 % окладу; за почесне звання «заслужений» (якщо діяльність за профілем збігається з почесним званням) — 15 % посадового окладу, які виплачуються щомісяця.

Персональні надбавки є найвдалішим інструментом індивідуалізації високих професійних знань і їхньої оцінки, що сприяє мотивації державних службовців підвищувати свій рівень професійних знань.

Що ж стосується надбавки за виконання державним службовцем особливо важливих завдань у розмірі 50 % посадового окладу, то виникає низка застережень та зауважень. Якщо таке виконання особливо важливих завдань є одноразовим, то за якісне, вчасне його виконання має виплачуватися премія. Якщо на державного

службовця покладено обов'язок виконувати особливо важливі завдання у постійному режимі, то його робота має бути високо оцінена не через надбавку, а через підвищення самого посадового окладу на суму, яка б характеризувала особливість та важливість такої роботи. Отже, необхідно відмовитися від такого виду надбавки, а оцінювання особливо важливої праці здійснювати через збільшення посадового окладу та присвоєння вищого рангу державного службовця, що у свою чергу також підвищить розмір заробітної плати.

Пропонується внести зміни до ст. 33 Закону України «Про державну службу» і викласти ч. 7 у такій редакції: «Умови оплати праці державних службовців, розміри їхніх посадових окладів, надбавок, доплат і матеріальної допомоги визначаються законами України», що дасть змогу унеможливити втручання уряду у сферу оплати праці державних службовців. Така зміна автоматично нівелює положення постанов Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 та від 9 березня 2006 р. № 268, які визначили 50 % надбавки за виконання особливо важливих завдань. Що ж стосується інших видів надбавок, то шляхом внесення доповнення до ст. 33 Закону України «Про державну службу» вони мають бути закріплені у цьому законі в такій редакції: «До структури заробітної плати належать персональні надбавки, які встановлюються: за знання та використання в роботі іноземних мов: однієї європейської — 10 % посадового окладу, однієї східної чи африканської — 15 % посадового окладу, двох і більше мов — 25 % посадового окладу; за науковий ступінь (якщо діяльність за профілем збігається з науковим ступенем): кандидата наук — 15 % посадового окладу, доктора наук — 20 % посадового окладу; за почесне звання «заслужений» (якщо діяльність за профілем збігається з почесним званням) — 15 % посадового окладу, які виплачуються щомісяця», як це зроблено під час регулювання пенсійного забезпечення суддів.

Проект Закону України «Про державну службу» у редакції від 18 січня 2008 р. (відхилений 2 жовтня 2008 р.) № 14001 продовжу-

¹ Проект Закону України «Про державну службу» у редакції від 18 січня 2008 р. (відхилений 2 жовтня 2008 р.) № 1400 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=31423.

вав тенденцію реформування самого інституту державної служби без урахування нагальності змін у соціально-економічних відносинах держави.

Насамперед слід визнати, що чинна система матеріального та соціально-побутового забезпечення є перенавантаженою нормативно-правовими актами, складною для обчислення і такою, що не відображає інтересів державних службовців усіх рівнів зокрема та суспільства у цілому, що створює соціальну напругу та призводить до дискримінації у питанні оплати праці та пенсійного забезпечення як в органах державної влади, так і в інших бюджетних сферах держави (охорони здоров'я, освіти, науки, спорту тощо).

Оскільки пенсійне забезпечення нараховує три види пенсій, то, на нашу думку, під час викладення новел щодо удосконалення правового регулювання цієї сфери державної служби слід розглянути кожен вид окремо.

Основні теоретичні та практичні суперечності правового регулювання пенсійного забезпечення за віком уже викладені вище, тому для того, щоб гармонізувати та удосконалити ці пенсійні правовідносини, необхідно докорінно змінити підхід до визначення спеціального стажу державної служби, який сьогодні складає не менш ніж 10 років, в окремих випадках — 20 років. Йдеться про те, що, якщо особа під час досягнення граничного віку бажає отримувати пенсію державного службовця, вона повинна надати документи, які б засвідчували проходження служби упродовж певного строку. Розмір пенсії повинен бути поставлений у пряму відсоткову залежність від строку служби. Чим більший строк служби, тим більший відсоток (розмір) пенсії від заробітної плати державного службовця. Щоб розуміти та охарактеризувати стан, який існує сьогодні в державній службі, доцільно навести такі статистичні відомості. Станом на 31 грудня 2007 р. державну службу проходили 25 428 осіб зі стажем менше 1 року, що складало 9,6 % загальної кількості державних службовців (265 315 осіб); 40 221 особа зі стажем від 1 до 3 років, що складало 15,2 %; 41 362 особи зі стажем від 3 до 5 років, що складало 15,6 %; 63 159 осіб зі стажем від 5 до 10 років, що складало 23,8 %; 48 797 осіб зі стажем від 10 до 15 років, що складало 18,4 %; 33 271 особа зі стажем від 15 до 25 років, що складало 12,5 %; 13 077 осіб зі стажем понад 25 років, що складало

4,9 % загальної кількості державних службовців, без урахування державних службовців у системі Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Державної прикордонної служби¹.

Станом на 31 грудня 2008 р.ці дані дещо змінилися. Так, на державній службі працювали 26 564 особи зі стажем менше 1 року, що складало 9,5 % загальної кількості державних службовців (278 707 осіб); 42 551 особа зі стажем від 1 до 3 років, що складало 15,3 %; 39 551 особа зі стажем від 3 до 5 років, що складало 14,2 %; 71 128 осіб зі стажем від 5 до 10 років, що складало 25,5 %; 46 467 осіб зі стажем від 10 до 15 років, що складало 16,7 %; 38 786 осіб зі стажем від 15 до 25 років, що складало 13,9 %; 13 660 осіб зі стажем понад 25 років, що складало 4,9 % загальної кількості державних службовців, без урахування державних службовців у системі Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Державної прикордонної служби².

Наведені статистичні дані свідчать, що з кожним роком з державного бюджету необхідно буде виділяти більше коштів на утримання пенсіонерів державних службовців. У більшості випадків розмір їхніх пенсій перевищує розмір пенсії за солідарною системою, що також є однією з причин необхідності проведення ґрунтовних змін у цій сфері. Також слід пам'ятати про велику диспропорцію у розмірах заробітної плати, яка є основою для обчислення пенсії, а отже, розміру пенсії державних службовців, що вже детально аналізувалося.

Надзвичайно важливим питанням пенсійного забезпечення державних службовців є розмір пенсії у співвідношенні до заробітної плати. Найбільш поширеними способами вирішення цього питання є застосування динамічної (прогресивної) та статичної шкал: перша застосовується в Естонії, друга — у Німеччині³. Суть

¹ Розподіл державних службовців за стажем роботи на державній службі станом на 31 грудня 2007 року. Таблиця 14 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=101909&cat_id=36406&ctime=1207234508956.

² Розподіл державних службовців за стажем роботи на державній службі станом на 31 грудня 2007 року. Таблиця 14 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=159717&cat_id=36406&ctime=1238675683717.

³ Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності у 2006 році / упорядник та відповідальний за випуск А. Вишневецький, за заг. ред. Т. В. Мотренко ; Головне управління державної служби України. — К., 2007. — С. 35.

динамічної (прогресивної) шкали полягає у тому, що чим довше службовець працював, тим більший був відсоток збільшення його розміру пенсії. Наприклад, розмір пенсії збільшується на 1,7 % за рік у період 15–19 років служби; на 1,8 % у період 20–24 років; на 1,9 % у період 25–29 років; на 2,2 % у період 30–34 років; на 2,3 % у період 35–39 років; на 2,5 %, якщо строк служби перевищив 40 років. Динамічна шкала збільшення є вагомим інструментом мотивації державного службовця працювати довше. Суть же статичної шкали полягає у запровадженні 35 % середньомісячної заробітної плати (3,5 % за кожен рік) за перших 10 років служби державного службовця; за кожен наступний рік — 2 % до 25-річного стажу, під час продовження служби розмір пенсії збільшується на 1 % за кожен наступний рік, але не більш ніж 75 % середньомісячної заробітної плати державного службовця. Тобто статична шкала характеризується визначенням одного розміру відсотка на значний, великий строк служби або до певного рівня, після якого цей розмір може змінитися. У цьому випадку за перших 10 років +3,5 % за кожен рік, за 15 наступних років +2 % за кожен рік і за наступні роки по +1 % за рік.

На нашу думку, обидва підходи є раціональними та можуть бути використані під час реформування пенсійного забезпечення державних службовців України. Але найбільш вдалим підходом є статична шкала обчислення розміру пенсії державного службовця, оскільки вона відображає соціальну справедливість у правовій соціальній державі. Насамперед пропонується залишити обов'язковою вимогою те, що моментом виникнення спеціальної пенсійної правоздатності у особи є 10-річний стаж державної служби. За наявності останнього особа автоматично отримує право на пенсію у розмірі 35 % заробітної плати державного службовця. Чому саме 35 % заробітної плати державного службовця? Слід виходити з того, що 35 % — це соціальний мінімум, соціальна гарантія державному службовцю, яка полягає ось у чому. Перші 10 років державний службовець не має значного матеріального забезпечення у силу об'єктивних причин (відсутність високого рангу, високооплачуваної посади тощо), бо тільки починає службу кар'єру, і відповідно відсоток відрахування до спеціалізованих фондів не є великим, тому держава, враховуючи важливість та особливості праці

державних службовців, встановлює високий відсоток (3,5 %) для забезпечення належного пенсійного забезпечення після проходження державної служби. За 10 років особа проходила державну службу та отримала досвід, необхідні практичні та професійні знання, просувається кар'єрними сходами і її заробітна плата (дохід) збільшується, а відповідно і збільшується розмір відрахувань. Тому після 10-річного стажу відсоток зменшується до 2 % за рік служби. Із досягненням 25-річного стажу державної служби з причин, наведених вище, відсоток зменшується до 1 % за рік служби. Ще однією причиною застосування саме статичної шкали є те, що кількість державних службовців, які йдуть на пенсію зі стажем понад 25 років, є незначною, про що свідчать такі статистичні дані. Станом на 31 грудня 2008 р. кількість державних службовців, які мають стаж державної служби понад 25 років складає 13 660 осіб, що становить 4,9 % загальної кількості державних службовців. Натомість кількість осіб зі стажем від 5 до 10 років складала 25,85 %, від 10 до 15 років — 16,7 %, від 15 до 25 років — 13,9 %¹. Крім цього, станом на 31 грудня 2007 р. кількість державних службовців, які вибули з державної служби, складала 40 997, що становило 15,5 % загальної чисельності, серед них вийшли на пенсію через досягнення граничного віку 4 343 особи, що складало 10,6 % усіх, хто вибув². Станом на 31 грудня 2008 р. кількість державних службовців, які вибули з державної служби, складала 38 596 осіб, що складає 13,8 % загальної чисельності, серед них вийшли на пенсію через досягнення граничного віку 5 184 особи, що складає 13,8 % усіх, хто вибув³. Головна ідея такої системи полягає у тому, щоб надати більш високий рівень пенсійного забезпечення особам, які найдовше пропрацювали на державній службі. У 2009 р. з державної служби звільнилися 30 713 осіб, що складає 10,36 % загальної кільк-

¹ Розподіл державних службовців за стажем роботи на державній службі станом на 31 грудня 2007 року. Таблиця 14 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=159717&cat_id=36406&ctime=1238675683717.

² Кількість працівників, які вибули з державної служби станом на 31 грудня 2007 року. Таблиця 17 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=101918&cat_id=36406&ctime=1207236019766.

³ Кількість працівників, які вибули з державної служби станом на 31 грудня 2008 року. Таблиця 17 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=160648&cat_id=36406&ctime=1239204397030.

кості та 7918 осіб звільнилися з органів місцевого самоврядування, що складає 7,9 % загальної кількості службовців органів місцевого самоврядування¹.

Тому, на нашу думку, основна увага має бути приділена саме службовцям, стаж державної служби яких є меншим від 25 років, оскільки вони є найбільш значною віковою категорією державних службовців.

Наступним питанням є те, чому максимальним розміром пенсії є 75 % заробітної плати державного службовця. Такий розмір не є новим для пенсійного забезпечення України, оскільки у ст. 19 Закону України «Про пенсійне забезпечення» (не чинна) зазначено, що розмір пенсії за віком не може перевищувати 75 % середньомісячної заробітної плати. Ці 75 % є соціальною гарантією державного службовця, щоб забезпечити йому достатній рівень життя після виходу на пенсію. Саме у зв'язку з тим, що під час проходження державної служби особа обмежена у питанні збільшення заробітної плати, оскільки остання регулюється імперативними нормами, необхідно визначати мінімальний та максимальний розмір пенсії для державного службовця, щоб гарантувати їм соціальний захист.

Чинне законодавство містить положення про 80 % заробітної плати за наявності 10-річного стажу, але не більш ніж 90 %, що не є раціональним та обґрунтованим правовим механізмом, про що вже йшлося. Єдиним аргументом на користь виправдання чинного механізму є посадовий оклад, який складає тільки 51 %, але, враховуючи тенденцію до збільшення частки посадового окладу у структурі заробітної плати, обговорювані правовідносини мають зазнати змін.

Потребує реформування та удосконалення і пенсійне забезпечення державних службовців по інвалідності. Головними питаннями, на які необхідно дати відповідь, є такі: хто є суб'єктом пенсійного забезпечення по інвалідності державних службовців? Якими є юридично значущі обставини юридичного складу цього виду пенсійних правовідносин? Який має бути порядок обчислення розміру пенсії по інвалідності державних службовців?

¹ Державна служба в цифрах [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=101080&cat_id=35390.

Для того щоб дати відповідь на поставленні питання, передусім необхідно звернутися до загальноприйнятої класифікації поділу пенсійного забезпечення по інвалідності за ознакою причини інвалідності на два види: інвалідність, що настала внаслідок загального захворювання, та інвалідність, що настала під час виконання службових обов'язків. Це зумовлено тим, що інвалідності як юридичного факту для отримання пенсійного забезпечення державного службовця недостатньо, оскільки необхідною є юридично значуща обставина, яка трансформує суб'єктів пенсійного забезпечення по інвалідності у спеціального суб'єкта пенсійних правовідносин по інвалідності державних службовців. Йдеться про спеціальну пенсійну правоздатність відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», яка є відмінною від спеціальної пенсійної правоздатності відповідно до Закону України «Про державну службу». Таким чином, основою визначення правового статусу суб'єкта цього виду пенсійних відносин є причина інвалідності. Пропонується під час призначення пенсії по інвалідності, якщо суб'єктом є державний службовець, застосовувати два юридичні склади, в основі яких лежить такий юридичний факт, як інвалідність і її причина, залежності від якої буде застосовуватися той чи інший вид пенсії. Тому для детальної характеристики пенсійних правовідносин по інвалідності ці два види необхідно розглядати окремо.

Пенсія по інвалідності, яка спричинена виконанням службових обов'язків, є невід'ємною частиною пенсійного забезпечення державних службовців, що потребує особливої уваги. Пропонується надати високий соціальний захист державним службовцям, які повністю або частково втратили працездатність під час виконання ними своїх службових обов'язків. Важливою ознакою юридичного складу пенсійних відносин по інвалідності державних службовців, що настала внаслідок виконання службових обов'язків, є необхідність відмови від обов'язкової умови про необхідний стаж державної служби, слід виходити з того, що у такому випадку ця умова є другорядною, оскільки причиною виплати цього виду пенсії є інвалідність, що настала внаслідок виконання службових обов'язків. Тобто якби особа їх не виконувала, то залишалася б працездатною. Тому держава в особі своїх органів повинна брати

на себе відповідальність за втрату працездатності державним службовцем, якого визнано інвалідом, а також виплачувати йому пенсію по інвалідності. Строк служби не має значення, оскільки особа виконує свої службові обов'язки з першого дня державної служби. Також слід наголосити на тому, що до пенсійного забезпечення державних службовців по інвалідності необхідно включити і III групу інвалідності. Щодо розміру пенсії по інвалідності, то слід виходити з того, що розмір пенсії для інваліда I групи має складати 75 % середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності, тобто дорівнювати максимальному розміру пенсії за віком на момент встановлення інвалідності, оскільки це найважча група інвалідності, що позбавляє людину можливості у подальшому займатися трудовою діяльністю, потребує постійного догляду за інвалідом тощо. Розмір пенсії для інвалідів II групи повинен складати 65 % середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності. Такий розмір зумовлений тим, що інваліди II групи обмежені у виборі професії у силу своєї часткової втрати працездатності і не зможуть отримувати заробітну плату, яку б вони отримували у разі відсутності інвалідності, де пенсія буде відшкодовувати різницю попереднього та теперішнього заробітку. Це також пов'язано з іншими витратами, які особа повинна нести на власну реабілітацію, оздоровлення, додатковий відпочинок тощо. Щодо розміру пенсії інвалідам III групи, то автор виходить з того, що за такої інвалідності особа втратила працездатність частково і може займатися попередньою діяльністю, але не у повному обсязі, саме тому розмір пенсії для інвалідів III групи складає 35 % середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності. Враховуючи вищевикладене, після повернення державного службовця на службу є ймовірність того, що він у зв'язку із частковою втратою працездатності не зможе виконувати своїх попередніх обов'язків і буде працювати на менш оплачуваній роботі, про що вже йшлося під час характеристики II групи інвалідності. Таким чином, на підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що суб'єктом пенсійного забезпечення по інвалідності, яка настала під час виконання службових обов'язків, є не просто державний службовець, який перебуває на державній службі, а державний службо-

вець, який втратив працездатність під час виконання службових обов'язків, у зв'язку з чим йому було встановлено інвалідність. Обов'язковою умовою цього виду пенсійних правовідносин по інвалідності є причина інвалідності.

Підсумовуючи викладене вище обґрунтування, пропонується положення ч. 6 ст. 37 Закону України «Про державну службу» щодо пенсії по інвалідності викласти у такій редакції: «Державним службовцям, яким внаслідок виконання службових обов'язків встановлено інвалідність, незалежно від стажу державної служби, але із урахуванням положень ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», призначається пенсія по інвалідності у таких розмірах: інвалідам I групи — 75 % середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності; інвалідам II групи — 65 % середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності; інвалідам III групи — 35 % середньомісячної заробітної плати на день встановлення інвалідності, незалежно від того, чи продовжують ці особи службу».

Як видно із запропонованої редакції ст. 37 Закону України «Про державну службу», позбавляються пільгового правового регулювання державні службовці-інваліди, інвалідність яких настала унаслідок загального захворювання. На нашу думку, необхідно виходити з того, що якщо службові обов'язки, покладені на державного службовця, прямо чи опосередковано не є причиною інвалідності, втрати працездатності, то не доцільно надавати державному службовцю окремий чи спеціальний правовий статус. У цьому випадку державний службовець є суб'єктом пенсійного забезпечення по інвалідності, що регулюється Законом України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»¹.

Також слід звернути увагу на те, що чинне положення ч. 7 ст. 37 Закону України «Про державну службу» щодо призупинення виплати пенсії по інвалідності державному службовцю, якщо останній повертається на службу, має бути відмінене. Переконані, що таким положенням законодавець обмежив у праві державних службовців-інвалідів у двох випадках. По-перше, якщо держав-

¹ Відомості Верховної Ради України — 2003. — № 49. — Ст. 376.

ний службовець повертається на службу, законодавець позбавив його права на отримання пенсії по інвалідності. По-друге, якщо державний службовець претендує на пенсію по інвалідності, то він повинен відмовитися від продовження службової діяльності, що є порушенням права на працю. Це у певному розумінні дискримінує інвалідів, які бажають продовжувати працювати. На нашу думку, їхнє подальше працевлаштування має заохочуватися, стимулюватися, а не навпаки. Таке положення є неприйнятним, оскільки воно позбавляє інваліда його активної участі у суспільстві, воно є нецивілізованим. У двох випадках присутнє порушення прав громадян, що є неприпустимим у соціальній та правовій державі. Пенсія по інвалідності, її розмір та строки виплати не мають жодного стосунку до подальшого проходження служби. Вони є предметом різних галузей права — трудового та соціального забезпечення, а регулювання будь-яких відносин однією галузю права за рахунок іншої є неприпустимим.

Третім видом пенсійного забезпечення загалом та державних службовців зокрема є пенсії у зв'язку із втратою годувальника, а якщо конкретно, то пенсія непрацездатним членам сім'ї державних службовців у зв'язку із втратою годувальника.

Важливим питанням під час реформування пенсійного забезпечення у зв'язку із втратою годувальника є необхідність чіткого визначення причини смерті годувальника. На нашу думку, під час вирішення питання щодо визначення причини виникнення юридичного факту, у цьому випадку — втрати годувальника, доцільно провести паралель із зазначеним вище чітким визначенням причини втрати працездатності, що у подальшому трансформується у встановлення факту інвалідності та її причини під час призначення пенсії по інвалідності для державних службовців. В обох випадках причиною повинно бути професійне захворювання, виконання службових обов'язків, смерть, спричинена під час виконання державним службовцем покладеного на нього завдання, а не просто проходження служби чи перебування на службі. За таких умов непрацездатні члени сім'ї, перелік яких визначений ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», можуть отримувати спеціальну пенсію.

Підсумовуючи вищевикладене, можна визначити особливості юридичного складу пенсійних правовідносин державних службовців у зв'язку із втратою годувальника: юридичним фактом є смерть державного службовця. Якщо ж суд у порядку окремого провадження прийме рішення про визнання громадянина безвісти відсутнім чи оголосить громадянина померлим і якщо особа перед цими подіями була державним службовцем, такий юридичний факт прирівнюється до смерті, що стала наслідком службової діяльності; суб'єктом-годувальником виступає державний службовець, а також державний службовець, який вийшов на пенсію по інвалідності, яка настала під час виконання службових обов'язків, і був годувальником членів своєї сім'ї та помер у зв'язку із погіршенням стану здоров'я через інвалідність; суб'єктами-годованцями виступають непрацездатні члени сім'ї (визначені ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»); юридично значущою передумовою є те, що особа-годувальник на день смерті має правовий статус державного службовця; юридично значущою обставиною є те, що причиною смерті стало виконання службових обов'язків.

Розмір пенсії непрацездатним членам сім'ї державного службовця у відсотковому співвідношенні має відповідати: 35 % середньомісячної заробітної плати державного службовця на день смерті, на яку нараховуються страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування для одного непрацездатного члена сім'ї; 65 % середньомісячної заробітної плати на двох непрацездатних членів сім'ї; 75 % розміру середньомісячної заробітної плати на трьох і більше непрацездатних членів сім'ї.

Резюмуючи вищевикладене, пропонується внести зміни до ч. 8 ст. 37 Закону України «Про державну службу» і викласти її у такій редакції: «У разі смерті державного службовця, що була спричинена виконанням ним службових обов'язків або визнання особи померлою чи безвісти відсутньою, непрацездатні члени сім'ї (годованці) мають право на пенсійне забезпечення у зв'язку із втратою годувальника. Розмір пенсії на одного годованця складає 35 % середньомісячної заробітної плати державного службовця на день смерті, на яку нараховувалися страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; на двох годован-

ців — 65 % середньомісячної заробітної плати; на трьох і більше годіванців — 75 % розміру середньомісячної заробітної плати відповідно. До непрацездатних членів сім'ї (годованців) належать особи, визначені у ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Що стосується ч. 9 ст. 37 Закону України «Про державну службу», то пропонується залишити її без змін, оскільки вона не містить правового механізму регулювання цього виду пенсійного забезпечення, а визначає одного із суб'єктів пенсійних правовідносин.

Однією із основних новел до чинного Закону України «Про державну службу» є те, що пропонується відмовитися від такої умови, як наявність стажу державної служби не менш ніж 10 років. Годіванці державного службовця, смерть якого настала внаслідок виконання службових обов'язків, повинні отримувати від держави належний рівень пенсійного забезпечення, адже цей службовець працював в інтересах держави, а держава в особі своїх органів повинна дбати не тільки про працюючих службовців, але і про їхніх непрацездатних членів сім'ї, якщо останні залишилися без годувальника.

Якщо втрата годувальника не пов'язана із виконанням службових обов'язків, то пенсія у зв'язку із втратою годувальника призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення».

Таким чином, нівелюється існуючий особливий механізм обчислення пенсії, який суперечить принципу соціальної справедливості.

Одним із найбільш дискусійних питань матеріального та соціально-побутового забезпечення державних службовців є виплата грошової допомоги у розмірі 10 посадових окладів під час виходу на пенсію за наявності спеціального стажу не менш ніж 10 років. Такий вид матеріальної допомоги з теоретичної точки зору необґрунтований, це є, як уже неодноразово наголошувалося, компіляцією радянського законодавства із перенесенням відносин, які існували в умовах адміністративно-планової економіки, у ринкову економіку. Для початку необхідно визначити, чи існує причина та потреба у такій одноразовій допомозі? А також те, чи відповідає термін «допомога» цьому виду грошової виплати

у контексті розуміння цього терміна у вітчизняному законодавстві та науковій літературі, тобто чи є узгодженими і гармонійними форма та зміст цього терміна? Для того щоб дати відповідь на перше питання, слід навести такі аргументи на користь недоцільності в існуванні цього виду допомоги. По-перше, якщо державний службовець виходить на пенсію, то з наступного місяця він отримує пенсію державного службовця, тобто спеціальну пенсію. По-друге, чому держава має виплачувати одноразову допомогу, якщо протягом свого трудового життя державний службовець отримував заробітну плату, різноманітні надбавки, доплати, премії? Крім цього, робота на державній службі не віднесена до категорій робіт із важкими чи шкідливими умовами праці, що могло призвести до погіршення стану здоров'я, а якщо виконання службових обов'язків і призвело до часткової або повної втрати працездатності, то таким державним службовцям призначається пенсія по інвалідності. По-третє, приватний сектор економіки відмовився від такої допомоги, то чому більшість громадян, які не отримують такої допомоги, сплачуючи податки, опосередковано мають виплачувати такий вид грошової допомоги державним службовцям, яка виплачується з державного бюджету. По-четверте, це матеріальний бік питання: за умови регулярного підвищення розміру посадового окладу це є серйозним навантаженням на державний бюджет. Згідно зі статистичними даними Головного управління державної служби України у 2007 р.¹ з державної служби всього вибуло 40 997 осіб, у 2008 р. — 38 578 осіб без урахування державних службовців Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби, що складає 15,5 % та 13,4 % загальної кількості працюючих. З досягненням граничного віку — 4 343 особи, у 2008 р. — 5184 особи. Тобто кількість осіб, які ідуть на пенсію із досягненням граничного віку, склала 4 343 особи у 2007 р. та 5 184 особи у 2008 р. відповідно, а за середньостатистичними підрахунками, враховуючи інші причини виходу на пенсію (досягнення пенсійного віку), щороку з державної служби ідуть

¹ Кількість працівників, які вибули з державної служби станом на 31 грудня 2007 року. Таблиця 17 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=160648&cat_id=36406&ctime=1239204397030.

на пенсію 6–7 тисяч осіб¹. Як уже зазначалося вище, посадовий оклад у структурі заробітної плати станом на 2008 р. складає 51 %, середньомісячна заробітна плата у сфері державного управління за січень–червень 2008 р. складає 2297 грн², за січень–грудень 2007 р. складала 1851,85 грн³. Враховуючи викладене, можна обчислити середньомісячний оклад державного службовця. Так, у 2007 р. він склав 944,44 грн, а у першому півріччі 2008 р. вже 1171,47 грн. Якщо щороку на пенсію з державної служби ідуть 6–7 тисяч осіб, то у 2007 р. на виплати одноразової грошової допомоги державним службовцям у середньому було виплачено 6 138 860 грн, а у 2008 р. ця сума у середньому склала вже 7 614 555 грн. Ідея відмови від такої виплати не є новою, вона мала місце під час формування та прийняття Бюджету на 2007 р. Але, як виявилось у результаті, народними депутатами України з певних причин таку зміну було відхилено⁴.

Щодо другого питання, то найбільш поширеними видами допомоги, які закріплені у чинному законодавстві, є: допомога на поховання; допомога по вагітності і пологах; допомога по догляду за дитиною; допомога по тимчасовій непрацездатності; соціальна допомога; допомога на дітей військовослужбовців строкової служби; медична допомога тощо. Із вищевикладеного вбачається, що термін «допомога» використовується у складних критичних життєвих обставинах. Щоб подолати ці тимчасові негаразди, особі виплачують грошову допомогу, що свідчить про соціальну спрямованість держави. Семантика терміна «допомога» не є складною та двозначною. Йдеться про те, що в українській мові термін «допомога» тлумачиться однозначно як: сприяння, підтримка у чому-небудь; поміч, запомога; матеріальна

¹ Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності у 2006 році / упорядник та відповідальний за випуск А. Вишневецький, за заг. ред. Т. В. Мотренка ; Головне управління державної служби України. — К., 2007. — С. 36.

² Звіт з праці по видах економічної діяльності за січень–червень 2008 року Державного комітету статистики України. Таблиця 1к(дер). Розділ 1/4.

³ Звіт з праці по видах економічної діяльності за січень–грудень 2007 року Державного комітету статистики України. Таблиця 1к(дер). Розділ 1/4.

⁴ Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності у 2006 році / упорядник та відповідальний за випуск А. Вишневецький, за заг. ред. Т. В. Мотренка ; Головне управління державної служби України. — К., 2007. — С. 36.

підтримка; захист, порятунок у біді; сприяння у лікуванні, полегшення страждань¹. Виникає логічне запитання, чи можна термін «грошова допомога державному службовцю при виході на пенсію» розглядати у загальноприйнятому контексті як у філології, так і у правознавстві? На нашу думку, не можна, оскільки очевидними є розбіжності у формі та змісті цього терміну. *De facto* це радше грошова виплата привілейованим громадянам, але не допомога, оскільки остання несе в собі однозначне і конкретне функціональне навантаження, що ґрунтується на допомозі у скруті. Щодо змісту терміна «допомога» у контексті Закону України «Про державну службу», то стає очевидним, що державні службовці, які виходять на пенсію, не потребують такої допомоги, а її виплата є радше свідченням юридичної помилки чи непорозумінням, ніж нормою цивілізованого, правового законодавства європейської країни, якою є Україна. Тому норма має бути нівельована.

Отже, на нашу думку, вищевикладені аргументи та підрахунки обґрунтовано доводять, що потреба у грошовій допомозі державним службовцям у разі виходу на пенсію відсутня. Підводячи підсумок, положення ч. 11 ст. 37 Закону України «Про державну службу» щодо одноразової грошової допомоги під час виходу державного службовця на пенсію необхідно відмінити шляхом внесення змін до згаданого Закону. Кошти, що будуть вивільнені, необхідно спрямувати на матеріально-технічне забезпечення державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців, організацію конференцій для вивчення та обміном досвіду з зарубіжними країнами тощо.

Не менш дискусійними, суперечливими та такими, що не відповідають принципу соціальної справедливості, раціональності та обґрунтованості, є: спеціальний порядок визначення заробітної плати для обчислення пенсії державним службовцям, а також порядок призначення, перерахунку та виплати пенсії, які визначені постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 36 «Про деякі питання вдосконалення визначення розмірів заробітку

¹ *Новий* тлумачний словник української мови у трьох томах. — Т. 1 (А–К) / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. — 2-ге вид., випр. — К. : Видавництво «Аконіт», 2003. — С. 590.

для обчислення пенсії¹ та ст. 37-1 Закону України «Про державну службу». Про те, що зазначені нормативно-правові акти є дискримінаційними, вже йшлося, що і було предметом ґрунтовного розгляду. Рано чи пізно, законодавець дійде до розуміння потреби гармонізації правового регулювання спеціального пенсійного забезпечення державних службовців та інших категорій громадян. У цьому дослідженні неодноразово зазначалося, що потреба у спеціальному пенсійному забезпеченні державних службовців є. Це насамперед пов'язано із специфікою роботи, різноманітними обмеженнями, але воно має бути у гармонії із загальним пенсійним забезпеченням. Саме з такої позиції і вибудовано структуру цього наукового дослідження, яким вказано на недоліки правового регулювання та запропоновано якісно нові підходи до удосконалення функціонування пенсійних правовідносин, зберігаючи при цьому окремі переваги державним службовцям.

Отже, завершальними питаннями пенсійного забезпечення державних службовців є порядок призначення, перерахунку та виплати пенсії. Порядок призначення пенсії та визначення розмірів заробітку для обчислення пенсії полягає у тому, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 31 травня 2000 р. № 865 «Про деякі питання вдосконалення визначення розміру заробітку для обчислення пенсії»² розмір виплат (крім посадових окладів, надбавок за ранг або кваліфікаційні класи, класний чин або спеціальні звання, вислугу років), що включаються до заробітку для обчислення пенсії, відповідно до Закону України «Про державну службу», визначається за вибором того, хто звернувся за пенсією, за останні 24 календарні місяці роботи, яка дає право на цей вид пенсії, поспіль перед зверненням за пенсією або за будь-які 60 календарних місяців такої роботи поспіль перед зверненням за пенсією, незалежно від наявності перерв протягом цього періоду на такій роботі. Середньомісячна сума зазначених виплат за 24 або 60 календарних місяців визначається шляхом ділення загальної суми цих виплат за 24 календарні місяці роботи поспіль перед зверненням за пенсією чи за 60 календарних місяців роботи поспіль відповідно на 24 або на 60. Діаметрально протилежним є

¹ Зібрання постанов Уряду України. — 2003. — № 11. — Ст. 117.

² Зібрання постанов Уряду України. — 2000. — № 19. — Ст. 569.

порядок призначення пенсії та визначення розмірів заробітку для обчислення пенсії іншим категоріям громадян. Відповідно до положень ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для обчислення пенсії враховується заробітна плата (дохід) за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу поспіль до 1 липня 2000 р. незалежно від перерв та за весь період страхового стажу, починаючи з 1 липня 2000 р.

Під час аналізу наведених двох порядків призначення пенсії та визначення розмірів заробітку для обчислення пенсії очевидним є привілейованість спеціального порядку для державних службовців, який є дискримінаційним щодо інших категорій громадян. Тому, на нашу думку, під час визначення заробітної плати (доходу) для обчислення пенсії державному службовцеві необхідно використовувати правові та економічні формули, визначені Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Іншим питанням, яке перебуває у тісному взаємозв'язку із розміром пенсії, є порядок перерахунку пенсії. Згідно зі ст. 37-1 Закону України «Про державну службу» у разі підвищення розміру заробітної плати працюючим державним службовцям відповідно здійснюється перерахунок раніше призначених пенсій. Частково питання перерахунку пенсії вже було предметом цього наукового дослідження і основні зауваження вже були викладені, тому виокремимо найважливіші. Так, перерахунок пенсії є допустимим у трьох випадках. Перший випадок має місце у разі, якщо застрахована особа після призначення пенсії продовжувала працювати: перерахунок пенсії з урахуванням страхового стажу здійснюється після призначення пенсії. Кожний наступний перерахунок пенсії здійснюється не раніше ніж через два роки після попереднього перерахунку з урахуванням страхового стажу після призначення пенсії. Другий випадок, це коли пенсії індексуються (спеціально визначений порядок перерахунку) відповідно до законодавства про індексацію грошових доходів населення. Третій випадок має місце у разі, якщо величина середньої заробітної плати в Україні за минулий рік зросла: тоді з 1 березня поточного року розмір пенсії підвищується на коефіцієнт, який відповідає не менш ніж 20 % темпів зростання середньої заробітної плати в Україні порівняно з попереднім роком, крім випадків, коли підвищення пенсійних виплат за

минулий рік перевищило цей коефіцієнт. Якщо коефіцієнт підвищення пенсійних виплат у минулому році був меншим, ніж зазначений у законі, то збільшення пенсій здійснюється з урахуванням попереднього підвищення. Крім цього, слід пам'ятати, що в основі розміру пенсії завжди лежать його страхові внески, а не стаж державної служби. Саме на підставі такого міркування автоматичний перерахунок пенсії державним службовцям-пенсіонерам у разі підвищення пенсії державним службовцям заробітної плати щонайменше викликає здивування та нерозуміння. Виникає питання, який стосунок мають державні службовці-пенсіонери до збільшення заробітної плати службовцям, які продовжують працювати? Відповідь однозначна — жодного. Тому не може йтися про жодне підвищення пенсії у зв'язку із підвищенням заробітної плати, оскільки пенсіонери отримують той розмір пенсії, який відповідає їхній колишній заробітній платі, строку служби тощо.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що реформування державної служби в цілому та пенсійного забезпечення державних службовців зокрема вже назріло й активно обговорюється як фахівцями у сфері управління, так і дослідниками права соціального забезпечення. Не залишається осторонь таких науково-практичних дискусій і Головне управління державної служби України, результатом чого став розроблений законопроект «Про державну службу»¹, з текстом якого можна ознайомитися на офіційному сайті цієї установи. На жаль, як це вже стало традицією, наукові надбання права соціального забезпечення залишаються поза увагою представників державної служби, що вкотре підтверджує думку, що державна служба, як і будь-яка інша державна установа, сама себе реформувати не в змозі.

Що ж стосується цього дослідження, то основна його ідея полягає у тому, що усі виплати з державного бюджету мають бути обґрунтовані і залежати від економічного розвитку країни, а інформація про порядок та розмір таких виплат повинна бути доступною для ознайомлення. Переконані у тому, що чинне законодавство володіє достатнім набором правових інструментів, які

¹ *Офіційний сайт Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.center.gov.ua/publikaciyi-centru/istoriya-derzhavnoyi-sluzhbi-v-ukrayini.html>.*

дають змогу перераховувати пенсії (про них йшлося вище). І створення нових, спеціальних, привілейованих, пільгових тощо — є недоречним, а враховуючи дискримінаційний характер таких окремих порядків перерахунку, і зовсім неприпустимим. Такий підхід також зумовлений тим, що пенсія (так само, як і заробітна плата) має підвищуватися залежно від трудової діяльності державного службовця та соціально-економічних показників країни.

На нашу думку, враховуючи запропоновані новели порядку призначення, перерахунку та виплати, пенсії мають регулюватися у загальному порядку, визначеному Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Таким чином, пропонується ст. 37-1 Закону України «Про державну службу» викласти у такій редакції: «Порядок визначення заробітної плати для обчислення пенсії державних службовців, а також порядок призначення, перерахунку та виплати пенсії визначаються Законом України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”».

Із викладеного вище вбачається, що пенсійне забезпечення державних службовців потребує нагального, докорінного реформування. Мета цього дослідження полягає у пропонуванні та окресленні шляхів гармонізації загального та спеціального пенсійного забезпечення. Стає зрозумілим, що правова, соціальна держава із розбалансованою системою соціального забезпечення загалом та пенсійного забезпечення зокрема, із дискримінаційними спеціальними режимами існувати не може.

6.3. Проблеми правового регулювання пенсійного забезпечення працівників органів прокуратури

Як свідчить практика, останнім часом виникає чимало проблем щодо правильного застосування законодавства з питань визначення тривалості страхового (трудового) стажу для обчислення пенсії чи надбавок та доплат працівникам прокурорських органів. З цих питань виникає чимало спорів, які не знаходять однозначного вирішення навіть у судах. Це, звичайно, аж ніяк не сприяє соціальному захисту працівників прокуратури, передбаченому Законом України «Про прокуратуру» від 5 листо-

пада 1991 р. з наступними змінами та доповненнями¹. Новим Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» внесено низку змін і щодо правового регулювання пенсійного забезпечення працівників прокуратури, зокрема щодо стажу роботи.

Питанням правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури останнім часом були присвячені наукові дослідження О.Шевцова, А.Акуліча, проте проблеми пенсійного забезпечення і, зокрема, визначення страхового стажу цієї категорії працівників залишилися поза увагою науковців.

Метою цього підрозділу дослідження є виявлення проблемних аспектів визначення та зарахування страхового стажу працівникам прокуратури, роз'яснення чинного законодавства та формулювання пропозицій щодо його удосконалення.

Згідно з новою редакцією ч. 1 ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру» прокурори і слідчі мають право на пенсійне забезпечення за вислугу років незалежно від віку за наявності на день звернення вислуги років не менше:

— по 30 вересня 2011 р. — 20 років, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 10 років;

— з 1 жовтня 2011 р. по 30 вересня 2012 р. — 20 років 6 місяців, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 10 років 6 місяців;

— з 1 жовтня 2012 р. по 30 вересня 2013 р. — 21 рік, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 11 років;

— з 1 жовтня 2013 року по 30 вересня 2014 р. — 21 рік 6 місяців, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 11 років 6 місяців;

— з 1 жовтня 2014 р. по 30 вересня 2015 р. — 22 роки, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 12 років;

— з 1 жовтня 2015 р. по 30 вересня 2016 р. — 22 роки 6 місяців, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 12 років 6 місяців;

— з 1 жовтня 2016 р. по 30 вересня 2017 р. — 23 роки, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 13 років;

— з 1 жовтня 2017 р. по 30 вересня 2018 р. — 23 роки 6 місяців, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 13 років 6 місяців;

— з 1 жовтня 2018 р. по 30 вересня 2019 р. — 24 роки, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 14 років;

— з 1 жовтня 2019 р. по 30 вересня 2020 р. — 24 роки 6 місяців, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 14 років 6 місяців;

з 1 жовтня 2020 р. і пізніше — 25 років, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 15 років.

Отже, порівняно з попередньою редакцією збільшено стаж вислуги на 5 років і стаж на посадах прокурорів і слідчих прокуратури теж на 5 років.

У частині 2 ст. 50-1 Закону закріплено, що пенсія прокурорам і слідчим призначається в розмірі 80 % суми їхньої місячної (чинної) заробітної плати, до якої включаються всі види оплати праці, з якої було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а до 1 січня 2011 р. — страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, одержуваної перед місяцем звернення за призначенням пенсії.

Отже, максимальний розмір пенсії конкретного працівника прокуратури становить 80 % (а не 90 %, як це було раніше) суми місячної заробітної плати.

Тобто зі ст. 50-1 Закону вилучено норму, згідно з якою за кожен повний рік роботи понад 10 років на цих посадах пенсія збільшується на 2 %, але повинна становити не більш ніж 90 % суми місячного (чинного) заробітку.

Середньомісячна сума зазначених виплат за 60 календарних місяців визначається шляхом ділення загальної суми таких виплат на 60. Коригування зазначених виплат здійснюється із застосуванням коефіцієнта загального підвищення розмірів посадового окладу, надбавок до нього за класний чин. Посадовий оклад, над-

¹ Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 53. — Ст. 793.

бавки за класний чин і вислугу років під час призначення пенсії враховуються в розмірах, установлених на дату звернення за пенсією.

Частина 5 цієї ж статті Закону закріплює норму, згідно з якою працівникам, які не мають вислуги років, передбаченої ч. 1 цієї статті, за наявності необхідного стажу роботи на посадах прокурорів та слідчих прокуратури, а також страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченого абзацом 1 ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», після досягнення чоловіками 57 років, а жінками віку, що на п'ять років менше, ніж пенсійний вік, установлений ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», пенсія призначається в розмірі, пропорційному кількості повних років роботи на прокурорських посадах, з розрахунку 80 % місячного заробітку за відповідну вислугу років, передбачену ч. 1 цієї статті. Передбачене цією частиною зниження віку для жінок застосовується також до завершення періоду підвищення віку виходу на пенсію до 1 січня 2022 р. До досягнення віку, встановленого цим абзацом, право на пенсію за віком мають чоловіки 1960 року народження і старші після досягнення ними такого віку:

- 55 років — чоловіки, які народилися до 31 грудня 1957 р.;
- 55 років 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1958 р. до 31 грудня 1958 р.;
- 56 років — чоловіки, які народилися з 1 січня 1959 р. по 31 грудня 1959 р.;
- 56 років 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1960 р. до 31 грудня 1960 р.

Частина 6 ст. 50-1 передбачає, що до вислуги років, що дає право на пенсію за ст. 50-1 Закону, зараховується час роботи на прокурорських посадах, перелічених у ст. 56 цього Закону, зокрема у військовій прокуратурі, стажистами в органах прокуратури, слідчими, суддями, на посадах начальницького складу органів внутрішніх справ, офіцерських посадах Служби безпеки України, посадах державних службовців, які обіймають особи з вищою юридичною освітою, в науково-навчальних закладах Генеральної прокуратури України, працівникам, яким присвоєно класні чини,

на виборних посадах у державних органах, на посадах в інших організаціях, якщо працівники, що мають класні чини, були направлені туди, а потім повернулися в прокуратуру, строкова військова служба, половина строку навчання у вищих юридичних навчальних закладах, частково оплачувана відпустка жінкам по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років.

Згідно з ч. 9 ст. 50-1 Закону прокурорам і слідчим, що визнані інвалідами I або II групи, призначається пенсія по інвалідності в розмірах, передбачених ч. 1 цієї статті, за наявності стажу роботи в органах прокуратури не менш ніж 10 років.

Відповідно до ч. 15 ст. 50-1 Закону пенсія, призначена відповідно до цієї статті, в період роботи на посадах, які дають право на призначення пенсії у порядку та на умовах, передбачених цим Законом, законами України «Про статус народного депутата України», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про державну службу», виплачується в розмірі, обчисленому відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а після звільнення з таких посад — у розмірі, обчисленому відповідно до цього Закону. Максимальний розмір пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність. Отже, якщо особа, яка вийшла на пенсію відповідно до Закону України «Про прокуратуру», влаштувалася на роботу знов на посаду прокурора, слідчого та інші посади, які дають право на призначення пенсії у порядку та на умовах, передбачених вказаними вище законами, пенсія виплачується у розмірі, обчисленому за загальним законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», і лише після звільнення працівники прокуратури отримують пенсію, обчислену відповідно до ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру». Ця норма не розповсюджується на тих працівників, які вийшли на пенсію до 1 жовтня 2011 р. і влаштувалися на роботу. Крім того, максимальний розмір пенсії за вислугу років не може перевищувати 10 прожит-

кових мінімумів для осіб, які втратили працездатність. Знову ж таки, це положення не розповсюджується на пенсіонерів, які до 1 жовтня 2011 р. вийшли на пенсію.

Слід наголосити, що норми Закону часто на практиці тлумачаться неправильно, крім того, Закон залишає без відповіді низку питань, щодо яких виникають проблеми у правозастосовчих органах.

Одним із питань, яке постає під час виходу на пенсію у цієї категорії працівників, є питання про те, чи підлягає зарахуванню період проходження строкової військової служби до стажу, що включається до вислуги років?

Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» в редакції Закону від 4 квітня 2006 р.¹ та ст. 8 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей» від 20 грудня 1991 р.² з наступними змінами і доповненнями військова служба у Збройних Силах України та інших військових формуваннях є державною службою особливого характеру. Час проходження військової служби зараховується громадянам до загального стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. До військової служби згідно з п. 3 ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» належить і такий її вид, як строкова військова служба.

Згідно зі ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р. з наступними змінами і доповненнями до 25-річного стажу, що дає право на пенсію за вислугу років, зараховується строкова військова служба. Отже, на підставі чинного законодавства строкова військова служба зараховується до стажу, що дає право на пенсію за вислугу років.

Наступним питанням, з якого виникають проблеми у правозастосуванні, є: чи підлягає зарахуванню період навчання у Вищій слідчій школі МВС до періоду проходження строкової військової служби?

Особи, прийняті на службу до міліції, зокрема слухачі й курсанти шкіл міліції, які перебувають на військовому обліку, на час служби знімаються з нього і перебувають у кадрах Міністерства внутрішніх справ України. Навчання у школах Міністерства вну-

¹ Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 27. — Ст. 385.

² Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 15. — Ст. 190.

трішніх справ України після здобуття середньої освіти прирівнюється до проходження військової служби.

Ще одним із спірних питань є те, чи підлягає зарахуванню період навчання у Вищій слідчій школі МВС СРСР до стажу, що дає право на пенсію за вислугу років згідно зі ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру»?

13 березня 1992 р. було прийнято Угоду держав СНД «Про гарантії прав громадян держав — учасниць Співдружності незалежних держав у галузі пенсійного забезпечення»¹, яку підписала й Україна.

Ця Угода має важливе значення, оскільки дає змогу врахування трудового стажу, набутого на території колишнього СРСР. Так, згідно із п. 2 ст. 6 Угоди для встановлення права на пенсію, зокрема пенсію на пільгових підставах та за вислугу років, громадянам держав — учасниць Угоди враховується трудовий стаж, набутий на території будь-якої з цих держав, а також на території колишнього СРСР за час до набрання чинності цією Угодою.

Вища слідча школа МВС СРСР належала до вищих юридичних закладів освіти. Згідно зі ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р. з наступними змінами і доповненнями до 25-річного стажу, що дає право на пенсію за вислугу років, зараховується половина строку навчання у вищих юридичних навчальних закладах. Проте при цьому слід мати на увазі, що Вища слідча школа МВС СРСР — це не звичайний, а спеціалізований вищий навчальний заклад, а час навчання у школах міліції згідно з ч. 3 ст. 18 Закону України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р.² з наступними змінами і доповненнями після здобуття середньої освіти прирівнюється до проходження військової служби, а значить, і зараховується до стажу строкової військової служби, який повністю, а не частково зараховується до стажу, що дає право на пенсію за вислугу років. На підставі вищевикладеного до стажу прокурора і слідчого строк навчання у ВСШ МВС СРСР повинен бути зарахований повністю, а не лише його половина.

¹ Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.rada.gov.ua.

² Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 4. — Ст. 20.

У зв'язку з цим, на наш погляд, для уникнення суперечностей у правозастосуванні доцільно внести уточнення до ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру», доповнивши її нормою такого змісту: «особам, які закінчили вищі юридичні навчальні заклади МВС або Академію прокуратури, строк навчання зараховується до стажу, що дає право на пенсію за вислугу років».

Ще одним із питань, щодо якого досить часто звертаються із проханням надати роз'яснення працівники прокуратури (прокурори та слідчі) під час виходу на пенсію за вислугу років, є питання про те, чи підлягає зарахуванню період проходження служби на посадах начальницького складу органів внутрішніх справ, слідчого УВС до стажу, що дає право на пенсію за вислугу років?

Згідно з ч. 6 ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру» до 20-річного стажу роботи, що дає право на пенсію за вислугою років, зараховується час роботи слідчими, на посадах начальницького складу органів внутрішніх справ.

Відповідно до п. 20 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114 час перебування осіб рядового і начальницького складу на службі в органах внутрішніх справ зараховується до загального і безперервного трудового стажу, а також стажу за спеціальністю згідно з законодавством.

У зв'язку з цим період проходження служби на посадах начальницького складу органів внутрішніх справ та час роботи на посаді слідчого УВС підлягають зарахуванню до стажу, що дає право на пенсію за вислугу років.

Одним із питань, пов'язаним із наявністю трудового стажу, є надання надбавок і доплат. Зокрема, чи поширюється дія постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 1996 р. «Про надбавки і доплати до грошового забезпечення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ, служби безпеки і прокуратури», наказу Генерального прокурора № 181к від 9 квітня 1996 р. «Про надбавки працівникам слідчих підрозділів органів прокуратури України», наказу Генерального прокурора № 480к від 14 травня 2002 р. на посади слідчого, старшого слідчого Слідчого Управління УМВС України області, прокурора-криміналіста вій-

ськової прокуратури відповідних гарнізонів, старшого слідчого, слідчого в ОВС прокуратури області, слідчого з особливо важливих справ прокуратури міста, прокурора-криміналіста прокуратури міста, прокурора відділу нагляду за додержанням законів при провадженні оперативно-розшукової діяльності, дізнання та досудового слідства військової прокуратури відповідного регіону України, слідчого в особливо важливих справах військової прокуратури відповідного регіону України, старшого слідчого в особливо важливих справах, слідчого в особливо важливих справах відділу Головного слідчого управління Генеральної прокуратури України? Відповідь на це питання безпосередньо пов'язана із видами заробітку, які включаються до заробітної плати, з якої обчислюється пенсія.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 18 лютого 1997 р. № 177 «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких рішень Кабінету Міністрів України» у зв'язку з прийняттям Указу Президента України від 4 жовтня 1996 р. № 926 «Про умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплати праці працівників органів внутрішніх справ» постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 1996 р. № 232 «Про надбавки до грошового забезпечення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ, Служби безпеки і прокуратури» втратила чинність у частині, що стосується осіб начальницького складу слідчих підрозділів органів внутрішніх справ. У зв'язку з прийняттям Указу Президента України від 4 жовтня 1996 р. «Про грошове забезпечення військовослужбовців та умови оплати праці працівників Служби безпеки України» не діє вказана постанова і щодо працівників Служби безпеки України, оскільки Указ Президента України має вищу юридичну силу, ніж постанова Кабінету Міністрів. Проте вказана постанова діє щодо працівників прокуратури.

Відповідно до п. 1 постанови «Про надбавки до грошового забезпечення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ, служби безпеки і прокуратури» від 21 лютого 1996 р. було встановлено щомісячну надбавку до окладів грошового утримання (для працівників органів прокуратури — до посадових окладів з урахуванням надбавок за класні чини) за службу на посадах слід-

чих і прокурорів-криміналістів у розмірах: за вислуги понад 3 роки — 10 % надбавки до грошового утримання, понад 5 років — 15 %, понад 10 років — 20 %, понад 15 років — 25 % надбавки до грошового утримання.

Крім вказаної надбавки, постановою встановлено щомісячну доплату за вислугу 20 і більше років на посадах начальницького складу у слідчих підрозділах органів внутрішніх справ, слідчих співробітників Служби безпеки, начальників слідчих підрозділів, їхніх заступників, прокурорів-криміналістів і слідчих органів прокуратури та військових прокуратур у розмірі 100 % суми пенсії, яка може бути їм нарахована у разі виходу на пенсію. Працівникам прокуратури та військової прокуратури, які після призначення їм пенсії продовжують працювати на зазначених посадах, ця доплата не виплачується. Доплата за вислугу 20 і більше років виплачується без урахування встановленої вказаною постановою щомісячної надбавки.

Дещо відмінний від постанови п. 1 наказу Генерального прокурора «Про надбавки працівникам слідчих підрозділів органів прокуратури України» від 9 квітня 1996 р., оскільки не передбачає встановлення надбавок для прокурора-криміналіста. При чому є різниця під час зарахування роботи під час встановлення права на надбавку та стажу роботи під час встановлення права на доплату.

Так, право на надбавку мають згідно з пунктами 1 і 2 наказу Генерального прокурора «Про надбавки працівникам слідчих підрозділів органів прокуратури України» від 21 лютого 1996 р. лише особи, які працюють на посадах слідчих, старших слідчих, слідчих в особливо важливих справах, старших слідчих в особливо важливих справах, начальника та заступника начальника слідчого підрозділу згідно з додатком до вказаної постанови Кабінету Міністрів України. Під час нарахування вказаної надбавки слід враховувати роботу на посадах слідчих, включаючи роботу стажистом на посаді слідчого органів прокуратури, слідчих військової прокуратури, органів внутрішніх справ і Служби безпеки України. Отже, враховується робота тільки на вказаних посадах. Аналізований наказ під час встановлення надбавки не передбачає зарахування часу навчання та часу проходження строкової військової служби до стажу

роботи на посадах слідчого. Тобто під час призначення надбавки має значення факт та стаж роботи саме на вказаних посадах.

Під час встановлення ж щомісячної доплати за вислугу років згідно з п. 2 наказу Генерального прокурора «Про надбавки працівникам слідчих підрозділів органів прокуратури України» від 21 лютого 1996 р. до стажу роботи, що дає право на доплату за вислугу 20 і більше років, зараховується час роботи в органах прокуратури, зокрема військової прокуратури, на посадах стажиста слідчого, слідчого, начальника або заступника начальника слідчого підрозділу, що безпосередньо займається провадженням попереднього слідства; робота на зазначених посадах в органах внутрішніх справ і Служби безпеки України по безпосередньому провадженню попереднього слідства; частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, половина строку навчання у вищих юридичних навчальних закладах та строкова військова служба.

Слід знову ж таки зазначити, що є деякі розбіжності між переліком посад, стаж роботи на яких дає право на доплату, передбачених наказом Генерального прокурора та переліком посад, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 1996 р. № 232, а саме: в наказі не вказано прокурорів-криміналістів, стаж роботи на цій посаді згідно з постановою теж зараховується до стажу, що дає право на доплату за вислугу 20 і більше років. У зв'язку з цим він потребує відповідного доповнення. Наказ Генерального прокурора не може звужувати перелік посад, передбачених вказаною постановою, тим паче, що він не зареєстрований у Міністерстві юстиції України.

Крім того, необхідно мати на увазі, що під час зарахування часу навчання у вищому юридичному закладі повинна зараховуватися не половина терміну навчання у Вищій слідчій школі МВС СРСР, у вищих навчальних закладах МВС України, а весь строк навчання, оскільки весь строк навчання у школах міліції, а не половина, зараховується до строкової військової служби, а строкова військова служба повністю зараховується до стажу роботи, що дає право на вказану доплату.

Згідно із ч. 5 ст. 50 Закону України «Про прокуратуру» у разі загибелі прокурора чи слідчого прокуратури, що сталася у зв'язку

з виконанням службових обов'язків, сім'ї або утриманцям загиблого виплачується одноразова допомога в розмірі 10-річного грошового утримання за останньою посадою, що складається з посадового окладу та надбавки за класний чин, і призначається пенсія у зв'язку із втратою годувальника в розмірі його місячного посадового окладу. Ця норма, безперечно, вимагає пояснення. На підставі буквального тлумачення право на пенсію мають не тільки члени сім'ї, а й інші утриманці загиблого незалежно від родинних відносин. Право на отримання пенсії сім'єю або іншими утриманцями у цій статті не ставиться в залежність від непрацездатності членів сім'ї чи інших утриманців. Тому виходить, що цілком працездатна дружина чи повнолітній син має право на таку пенсію. До інших утриманців може належати будь-хто, навіть коханка. На наш погляд, треба чітко визначити, які саме «інші» особи, тобто не члени сім'ї, є утриманцями, бо це коло може бути безмежно широким. Крім того, аналізуючи зміст цієї норми, доходимо висновку, що пенсія у розмірі посадового окладу призначається незалежно від кількості осіб, які перебували на утриманні загиблого, що теж є несправедливим щодо сім'ї, яка складається з трьох осіб, що перебували на утриманні, порівняно з сім'єю, що складається з однієї особи. Знову ж таки виникає питання, як бути з утриманцями, які не є членами сім'ї загиблого: призначати пенсію у розмірі посадового окладу загиблого кожному окремо чи пропорційно один посадовий оклад на всіх разом? Крім того, уже в самій нормі закладено казус: якщо є сім'я, яка втратила годувальника, й інші утриманці, які не є членами сім'ї, то якій категорії надати перевагу, оскільки в нормі стоїть сполучник «або»: сім'ї або утриманцям загиблого? І нарешті, слід звернути увагу на абсолютно різний порядок обрахунку пенсії для осіб, які втратили годувальника, передбачений загальними та спеціальними законами, що регулюють зазначений вид пенсійного забезпечення. Крім загального закону, який повинен регулювати пенсійне забезпечення у разі смерті годувальника, яка настала у зв'язку із виконанням ним посадових обов'язків, є ще низка спеціальних законів. Сам Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездат-

ності» від 23 вересня 1999 р.¹ досить детально передбачає порядок нарахування та виплату страхових виплат у випадку смерті працівника, що настала внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання. Одним із видів страхових виплат згідно із п. 4 ст. 28 цього Закону є пенсія у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Проте якщо порядок нарахування та виплати інших страхових виплат чітко передбачений Законом, то згідно зі ст. 33 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» передбачається, що пенсія у разі смерті годувальника призначається і виплачується згідно із законодавством, хоча він повинен бути чітко визначений у цьому Законі.

Удосконалення законодавства, що регулює пенсійне забезпечення працівників прокурорсько-слідчих органів, та його науково-правове тлумачення сприятиме правильному правозастосуванню його працівниками відповідних управлінь Пенсійного фонду.

6.4. Пенсійне забезпечення суддів

Зміни, викликані трансформацією України із тоталітарної держави в демократичну, правову, соціальну державу, зумовили необхідність забезпечення належного ефективного правового регулювання різноманітних суспільних відносин. Правове регулювання — це здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини з метою їхнього упорядкування, закріплення, охорони і розвитку².

Україна як соціальна держава здійснює однойменну політику на засадах соціальної справедливості з метою задоволення потреб громадян. Специфічною формою проведення соціальної політики, як і гарантій її реалізації, є відповідне правове регулювання³.

¹ *Відомості* Верховної Ради України. — 1999. — № 46–47. — Ст. 403.

² Рабинович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. — 5-те видання, зі змінами. — К. : Атіка. — 2001. — С. 153.

³ Лапка О. Соціальний захист деяких категорій державних службовців: визначення його поняття [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.lawbook.by.ru/magaz/pravoukr/0103/10/shtml.

В різних сферах суспільного життя правове регулювання має свої особливості. Не є винятком і сфера організації та функціонування судової влади в Україні.

Так, сьогодні багато уваги приділяється проблемам існування незалежної та самостійної судової влади. З прийняттям 7 липня 2010 р. Закону України «Про судоустрій і статус суддів» № 2453¹ було зроблено важливий крок у напрямку становлення суду як рівноправної гілки серед органів державної влади, оскільки, як зазначає В. Бойко, незалежність суду має забезпечити законність у державі, надійний захист прав і свобод громадян².

Той факт, що судді є спеціальним суб'єктом у правовому регулюванні загалом та пенсійному забезпеченні зокрема, ні у кого не викликає сумнівів, оскільки можна виокремити низку ознак, що логічно обґрунтовують спеціальний правовий статус. До них слід віднести такі: 1) діяльність суддів є вирішальною у здійсненні окремої, специфічної функції держави — здійсненні правосуддя; 2) суддя як носій судової влади має свій, наділений державою правовий статус; 3) діяльність та правовий статус судді обумовлені незалежністю суддів та підкоренням тільки законам; 4) рівень освіти та досвід роботи у юридичній сфері; 5) спеціально встановлена законодавством, складна процедура призначення на посаду судді; 6) особливість трудових відносин; 7) щоденне психоемоційне навантаження; 8) високий рівень відповідальності за кожне прийняте рішення; 9) низка обмежень, які визначені чинним законодавством.

Про особливий характер суддівської діяльності зазначає у своєму дисертаційному дослідженні і Т. В. Штих, яка підкреслює, що функція відправлення правосуддя передбачає особливе правове регулювання праці суддів, а саме: межі реалізації ними своїх трудових прав у зв'язку зі специфікою їхнього трудового статусу, що відрізняє їх від інших працівників³. Саме за цим критерієм пенсійні правовідносини суддів посідають особливе місце в системі

¹ Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 р. № 2453 // *Голос України*. — 2010. — № 142. — 3 серпн.

² *Бойко В.* Проблеми правосуддя в Україні і шляхи їх вирішення // *Право України*. — 2002. — № 3. — С. 3.

³ *Штих Т. В.* Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. В. Штих. — Луганськ, 2010. — С. 6.

пенсійного забезпечення України і їх можна віднести до спеціального пенсійного забезпечення.

Закономірно, що спеціальним суб'єктам притаманний і спеціальний соціальний захист, який можна визначити як встановлені законодавством України додаткові, поряд із загальним соціальним захистом, можливості, які забезпечують незалежність під час здійснення суддями правосуддя та реалізація яких здійснюється в особливому порядку, визначеному законами.

Однією із гарантій реалізації принципу незалежності суддів є їхнє належне матеріальне та соціальне забезпечення. Ця гарантія знайшла своє закріплення у законах України «Про судоустрій і статус суддів»¹, «Про державну службу», «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»².

Зі змісту ст. 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» можна виокремити такі види матеріального забезпечення суддів, як: суддівська винагорода, що складається з посадового окладу та доплат за: 1) вислугу років; 2) перебування на адміністративній посаді в суді; 3) науковий сутінь; 4) роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці.

Посадовий оклад судді місцевого суду встановлюється у розмірі 15 мінімальних заробітних плат, визначених законом, що запроваджується поетапно: з 1 січня 2011 р. — 6 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2012 р. — 8 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2013 р. — 10 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2014 р. — 12 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2015 р. — 15 мінімальних заробітних плат.

Посадові оклади інших суддів устанавлюються пропорційно посадовому окладу судді місцевого суду в такому розмірі: 1) судді апеляційного суду — 1,1; 2) судді вищого спеціалізованого суду — 1,2; 3) судді Верховного Суду України, судді Конституційного Суду України — 1,3.

Крім цього, суддям виплачується щомісячна доплата за вислугу років у таких розмірах: за наявності стажу роботи до 5 років —

¹ Закон України «Про судоустрій і статус суддів». від 7 липня 2010 р. № 2453 // *Голос України*. — 2010. — № 142. — 3 серпн.

² Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668 // *Офіційний вісник України*. — 2011. — № 71.

15 %, понад 5 років — 20 %, понад 10 років — 30 %, понад 15 років — 40 %, понад 20 років — 50 %, понад 25 років — 60 %, понад 30 років — 70 %, понад 35 років — 80 % посадового окладу.

Суддям Конституційного Суду України, які вперше призначені на посаду судді, виплачується щомісячна доплата за вислугу років у розмірі 5,5 % за кожен рік роботи.

Суддям, які обіймають посади заступника голови суду, секретаря судової палати, секретаря пленуму вищого спеціалізованого суду, секретаря Пленуму Верховного Суду України, надається щомісячна доплата у розмірі 5 % посадового окладу судді відповідного суду, голові суду — 10 % посадового окладу судді відповідного суду.

Умови, за якими призначається пенсійне забезпечення суддям, можна розподілити на три групи правовідносин. Першу групу складають правові відносини, які виникають у зв'язку із призначенням пенсій суддям у загальному порядку, тобто на підставі Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Друга та третя групи — це правовідносини щодо призначення пенсійного забезпечення суддям у спеціальному порядку. Йдеться про правовідносини з приводу виплати пенсії державного службовця на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу», та призначення суддям щомісячного довічного грошового утримання відповідно до вимог ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Судді, щоб стати учасником пенсійних правовідносин з приводу забезпечення пенсією за віком на загальних підставах у солідарній системі, необхідно: досягти відповідного пенсійного віку (чоловікам — 62 років, жінкам — пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») та наявності страхового стажу не менш ніж 15 років (ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»¹). До досягнення пенсійного віку право на пенсію за віком або щомісячне довічне грошове утримання мають чоловіки 1955 року народження і старші після досягнення ними такого віку: 60 років — чоловіки, які народилися до 31 груд-

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України — 2003. — № 49. — Ст. 376.

ня 1952 р.; 60 років 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1953 р. до 31 грудня 1953 р.; 61 рік — чоловіки, які народилися з 1 січня 1954 р. до 31 грудня 1954 р.; 61 рік 6 місяців — чоловіки, які народилися з 1 січня 1955 р. до 31 грудня 1955 р.

Для участі у пенсійних правовідносинах щодо отримання пенсії по інвалідності відповідно до вимог ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» судді необхідна наявність підтвердженого медико-соціальною експертною комісією (далі — МСЕК) факту настання у нього інвалідності, а також наявність відповідного страхового стажу, передбаченого ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Щодо пенсії по інвалідності від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, яка призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105, то судді необхідна тільки наявність підтвердженого МСЕК факту настання у нього інвалідності незалежно від стажу.

Учасниками пенсійних правовідносин з приводу отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника на загальних підставах, передбачених ст. 36 загального закону, можуть бути лише непрацездатні члени сім'ї померлого судді, які були на його утриманні, що повинно бути підтверджене належними документами та за наявності в годувальника на день смерті страхового стажу, який був би необхідний йому для призначення пенсії по інвалідності.

Здатність реалізувати своє право на отримання щомісячного довічного грошового утримання, що передбачено ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», має суддя, який вийшов у відставку. Після досягнення пенсійного віку йому виплачується пенсія на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу» або, за його вибором, щомісячне довічне грошове утримання.

Під час досягнення таким суддею пенсійного віку за ним зберігається право на одержання щомісячного довічного грошового утримання або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу».

Щомісячне довічне грошове утримання виплачується судді у розмірі 80 % грошового утримання судді, з якого було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а до 1 січня 2011 р. — страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, який працює на відповідній посаді.

Враховуючи той факт, що пенсійне забезпечення суддів і державних службовців за віком, по інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника є ідентичними, а пенсійне забезпечення державних службовців було детально розглянуто в цьому науковому дослідженні, то немає потреби повторно зупинятися на викладенні цих питань. Натомість є сенс зупинитися виключно на особливостях пенсійного забезпечення суддів.

Виплата щомісячного довічного грошового утримання, призначеного відповідно до ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», на період роботи на посадах, які дають право на його призначення або право на призначення пенсії в порядку та на умовах, передбачених законами України «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про статус народного депутата України», «Про державну службу», припиняється. На цей період призначається і виплачується пенсія відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Максимальний розмір щомісячного довічного грошового утримання суддів у відставці (з урахуванням надбавок, підвишень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність. Довічне грошове утримання суддям виплачується органами Пенсійного фонду України за рахунок коштів Державного бюджету України.

Беручи до уваги викладені у цьому монографічному дослідженні поняття пенсії, на нашу думку, є потреба у наданні дефініції пенсії судді як особливого виду пенсійного забезпечення, який гарантований державою, що виплачується щомісяця або одноразово у розмірі та порядку, визначеному чинним законодавством, під час

виникнення у судді спеціальної правоздатності для реалізації своїх прав та свобод. Таким чином, підкреслюється, що попри дискусії щодо автономності пенсійного забезпечення в системі права соціального захисту пенсія все ж таки є особливим видом соціальних виплат. Запропоноване визначення є оптимальним та таким, що характеризує цей вид пенсійного забезпечення.

По-перше, пенсія судді — це особливий вид пенсійного забезпечення, що підтверджується наявністю, крім класичних видів пенсії (пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника), також такого виду, як пенсія судді у відставці. У цьому контексті слід нагадати, що останній вид пенсійного забезпечення може виникати, припинятися за волі судді. Крім цього, особливість полягає й у спеціальному суб'єкті, який пенсіонується, і має спеціальний правовий статус.

По-друге, пенсія судді є гарантованою державою, оскільки суддівський корпус виконує надзвичайно важливу функцію у суспільстві — правосуддя, що зумовлює і окреме, відмінне від інших громадян, пенсійне забезпечення, а також гарантоване державою у двох аспектах: 1) виплата пенсії згідно з законами України «Про державну службу» та «Про судоустрій і статус суддів», а також створення умов для реалізації суддею права на недержавне пенсійне забезпечення відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

По-третє, як і класичні види пенсій, пенсія судді виплачується щомісяця, тобто має регулярний характер. Винятком є недержавне пенсійне забезпечення, згідно з яким на вимогу особи та за наявності підстав, визначених законодавством, особа має право на одноразову виплату власних пенсійних заощаджень.

По-четверте, розмір та порядок призначення пенсії визначаються чинним законодавством. Враховуючи той факт, що пенсійне забезпечення судді регулюється трьома спеціальними законами, а також низкою підзаконних актів, які перебувають у динаміці і часто змінюються, удосконалюються, на нашу думку, немає потреби у визначенні описувати порядок та розмір призначення пенсії судді, про що вже йшлося вище.

По-п'яте, у визначенні вказується також момент (коли) виникнення у судді права на пенсію, тобто за наявності спеціальної

правоздатності. У пенсійних відносинах судді є стільки видів спеціальної правоздатності, скільки видів пенсій, кожен вид пенсій призначається в окремому порядку.

По-шосте, визначення пенсії судді розкриває не тільки його ознаки, але і вказує на те, на що спрямовані ці кошти, а саме: на реалізацію прав та свобод судді під час виходу на пенсію. Крім цього, у цій фразі опосередковано йдеться про те, що розмір цієї пенсії має бути достатній для реалізації прав та свобод судді, що і перегукується із державною гарантією, що полягає у високому соціальному захисті суддів.

Як уже зазначалося, для отримання суддею пенсії за віком необхідний пенсійний вік, для отримання пенсії по інвалідності — інвалідність, для отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника — смерть годувальника або визнання його безвісти відсутнім чи оголошення померлим, а спеціальний стаж відіграв додаткову роль для виникнення у суб'єкта спеціальної правоздатності для призначення у подальшому спеціальної пенсії. Якщо ж йдеться про пенсію судді у відставці, то для цього особливого виду пенсійного забезпечення ситуація є діаметрально протилежною, оскільки наявність спеціального стажу є головним юридичним фактом, який є підставою для виникнення пенсійних правовідносин, щоправда, тільки за волі самого судді. Тобто основою пенсійного забезпечення судді у відставці є спеціальний стаж судді, тобто стаж здійснення правосуддя.

Недооцінювати роль відставки не можна. Вона є тією обставиною, яка передбачає виникнення у суддів права на пенсійне забезпечення у відставці. Це той юридичний факт, який має значення для виникнення пенсійних правовідносин.

Відставка судді є багатогранним поняттям. Її можна розглядати з точки зору трудового права як підстави припинення трудових правовідносин, адміністративного права як елементу правового статусу судді, а також, що для цього дослідження є важливим, з точки зору права соціального захисту як підстави виникнення права на пенсію судді у відставці.

Особливість відставки полягає також у тому, що вона виходить за межі домінуючої у праві соціального захисту концепції соціальних ризиків. Тобто якщо інші види пенсійного забезпе-

чення можливі за настання соціального ризику (пенсійний вік, інвалідність, втрата годувальника), то відставка за своєю соціально-правовою сутністю не є соціальним ризиком. Соціального ризику немає, суддя працездатний, не досяг пенсійного віку, але має право на такий особливий вид пенсії. Особа працює на посаді судді упродовж 15 років, і у неї виникає спеціальне право на пенсію. Це є ще одним аргументом на користь існування спеціального пенсійного забезпечення суддів. Більше того, суддя за власною волею може піти у відставку або ж не піти і продовжувати працювати, а також у разі виходу у відставку суддя може з неї вийти і продовжити працювати до досягнення пенсійного віку. Це є додатковим аргументом щодо того, що вихід у відставку не є соціальним ризиком. Адже останні є фактами-подіями, а відставка все ж таки є фактом-дією. У цьому випадку можна говорити, що методом правового регулювання відставки є диспозитивний метод, де закон дозволяє особі вирішувати самостійно питання щодо свого майбутнього.

Розглядаючи питання пенсії судді у відставці, а також його співвідношення з основною функцією соціального захисту, а саме охоронною функцією особи від соціальних ризиків, слід зазначити, що цей вид пенсії за формальними ознаками перебуває поза межами цієї галузі, але це не так. Оскільки право на відставку не дароване державою, а заслужене перед державою, а якщо до цього ще додати низку обмежень, які поширюються на суддів (необхідний рівень освіти, спеціальна процедура призначення та звільнення тощо), то це особливий, спеціальний вид пенсійного забезпечення у праві соціального захисту. Крім цього, слід наголосити, що пенсія судді у відставці є частиною права соціального захисту загалом і пенсійної системи України зокрема ще й тому, що у цих пенсійних правовідносинах зберігається причинно-наслідковий зв'язок. Йдеться про те, що пенсія судді у відставці — це не винагорода, не утримання, а наслідок трудової діяльності судді упродовж визначеного законодавством строку (15 років). Саме такий зв'язок і характеризує цю виплату як пенсію, адже пенсія виплачується за результатами трудової діяльності, яка може бути у формі страхового або, як у випадку судді, спеціального стажу, причому судді не звільняються від сплати страхових внесків. Єди-

ною відмінністю від інших видів пенсії є те, що особа не зазнає негативних наслідків соціального ризику.

На підставі вищевикладеного виникає необхідність дати визначення відставці як підставі призначення пенсії судді. Отже, відставка — це юридичний факт, який є підставою для виникнення спеціальної правоздатності у судді для отримання пенсії, що має спеціальний характер.

Особливість відставки, на відміну від інших юридичних фактів, також полягає у тому, що вона може бути припинена. Як наслідок, припиняється і пенсійна виплата. Так, згідно зі ст. 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» відставка судді припиняється у разі: 1) повторного обрання на посаду судді; 2) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього за вчинення умисного злочину; 3) припинення його громадянства; 4) визнання його безвісти відсутнім або оголошення померлим; 5) його смерті. Припинення відставки судді є підставою для припинення виплати йому щомісячного довічного грошового утримання, що було нараховане у зв'язку з відставкою. У випадку припинення відставки судді з підстави, передбаченої п. 2 ч. 1 цієї статті, пенсія судді нараховується на загальних підставах. Рішення про припинення відставки судді приймається Вищою кваліфікаційною комісією суддів України.

Відставка судді є особливим правом, гарантією його незалежності, способом захисту судді від посягань на його незалежність та збереження гарантій недоторканності і соціального захисту нарівні з працюючими суддями. Відставка державного службовця є також певною мірою, способом правового захисту для цієї категорії осіб. Але захищає вона від примушування виконання рішень або незгоди з рішеннями державних органів чи посадових осіб через етичні міркування або для захисту державних майнових або моральних інтересів.

На окреме місце під час дослідження пенсійного забезпечення суддів заслуговує такий юридичний факт, як припинення відставки. Припинення відставки є фактом-наслідком, тобто наслідком якоїсь дії чи події. Якщо зазначені вище підстави не викликають зауважень, то цікавим для дослідження є значення злочину вчиненого суддею і його наслідок. Саме з цих підстав окремого розгляду

потребує п. 2 ч. 1 ст. 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», набрання законної сили обвинувальним вироком щодо судді за вчинення умисного злочину. На нашу думку, така редакція цього положення потребує детального осмислення. Зазначення у нормі того, що злочин має бути умисним, звужує сферу її поширення. Високий рівень соціального захисту суддів загалом та пенсійного забезпечення зокрема покладає на них і високий рівень відповідальності. Якщо особа здійснює правосуддя, то вона не може бути злочинцем і отримувати спеціальне пенсійне забезпечення. За логікою законодавця, якщо суддя вчинить злочин з необережності, то від цього він стає меншою мірою злочинцем, ніж той, що вчинив злочин умисно. Переконані, що умисний злочин чи злочин, вчинений з необережності, тільки характеризує ступінь суспільної небезпечності діяння, але від цього це діяння не перестає бути суспільно небезпечним, тобто злочином.

Принагідно слід зауважити, що у ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» законодавець говорить тільки про набрання законної сили обвинувальним вироком суду без уточнення щодо умисності чи необережності вчинення злочину.

Тому, на нашу думку, п. 2 ст. 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» необхідно викласти у такій редакції: «набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього за вчинення злочину».

Крім цього, не знайшло свого закріплення у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» положення, яке б однозначно і чітко визначало пенсійне забезпечення суддів після звільнення їх із посади за злочин. Частина 3 ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначає, що суддя, щодо якого обвинувальний вирок суду набрав законної сили, не може продовжувати здійснювати свої повноваження і втрачає передбачені законом гарантії незалежності і недоторканності судді, право на грошове та інше забезпечення. З викладеного зрозуміло, що невирішеним залишається питання не лише спеціального пенсійного забезпечення суддів, а й їхнього пенсійного забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, передбаченого загальним законодавством, якщо щодо них після їхнього виходу на пенсію набрав законної сили обвинувальний вирок.

На підставі зазначеного, на нашу думку, ст. 138 цього Закону необхідно доповнити ч. 6 у такій редакції: «Судді, щодо якого набрав законної сили обвинувальний вирок, незалежно від того, перебуває він на посаді судді чи на пенсії, призначається пенсія на загальних підставах».

Проаналізувавши положення ст. 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», можна дійти висновку, що цю статтю необхідно доповнити п. 3 та викласти його у такій редакції: «Суддя, відставка якого припинена у зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком, зобов'язаний повернути отриману ним вихідну допомогу».

Проаналізувавши чинне пенсійне законодавство, в системі пенсійного забезпечення суддів можна виокремити такі види пенсійних виплат:

— пенсії, виплата яких здійснюється згідно зі ст. 37 Закону України «Про державну службу»¹ (ч. 1 ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»);

— щомісячне довічне грошове утримання, яке виплачується згідно з ч. 3 ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

— враховуючи той факт, що суддям не заборонено брати участь у недержавному пенсійному страхуванні, на нашу думку, судді також можуть отримувати пенсію з недержавних пенсійних фондів відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»².

Від реалізації суддею свого права на відставку залежить, який із видів пенсійного забезпечення він буде отримувати. Відповідно до ст. 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддя, який вийшов у відставку, після досягнення пенсійного віку має право на отримання пенсії за віком або ж на щомісячне довічне грошове утримання.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що залежно від правового регулювання пенсійні виплати судді поділяються на ті, що виплачуються відповідно до Законів України

¹ Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.

² Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. № 1057 // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

«Про державну службу», «Про судоустрій і статус суддів», «Про недержавне пенсійне забезпечення». Що ж стосується безпосередньо пенсій, то можна виокремити п'ять видів: за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, щомісячне довічне грошове утримання (пенсія у відставці), недержавна пенсія (з недержавного пенсійного фонду), про що вже частково йшлося вище.

Як уже наголошувалося вище, виключно суддівським видом пенсійного забезпечення є щомісячне довічне грошове утримання, яке як особлива пенсійна виплата судді потребує свого ґрунтовного теоретично-правового розкриття.

Враховуючи правовий статус суддів, яким їх наділила держава, законодавець передбачив для них особливий вид пенсійного забезпечення — щомісячне довічне грошове утримання.

В науці права соціального забезпечення щомісячне довічне грошове утримання одні науковці, серед яких І. М. Сирота, називають пенсією¹, інші, серед яких Б. І. Сташків, допомогою².

Статтю 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», що набрала чинності з 1 січня 2011 р., передбачено, що суддя у відставці, який не досяг пенсійного віку, отримує неоподатковане щомісячне довічне грошове утримання. Після досягнення таким суддею пенсійного віку за ним зберігається право на одержання щомісячного довічного грошового утримання або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу», про що йшлося вище. Щомісячне довічне грошове утримання виплачується судді у розмірі 80 % грошового утримання судді, з якого було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а до 1 січня 2011 р. — страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, який працює на відповідній посаді.

Із вищевикладеного можна дійти висновку, що це є, без сумніву, особливий вид пенсійного забезпечення. Особливим цю пенсійну виплату робить право судді, яке полягає у тому, що суддя, у

¹ Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 262.

² Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення : навч. посіб. — К. : Знання, 2005. — С. 273.

силу різних обставин, може отримувати пенсію передчасно, раніше досягнення пенсійного віку, але за наявності спеціального стажу. Така юридична конструкція застосовується тільки у державному секторі і не має аналогів у пенсійному забезпеченні за загальним законом.

Відставка як організаційно-правова форма припинення трудової діяльності поширюється на державних службовців та суддів. У цих випадках відставка має різні правові наслідки, хоча у законопроекті «Про державну службу»¹, що підготовлений Головним управлінням державної служби України, передбачається уніфікація правового регулювання відставки та її наслідків з відставкою судді, що є неприпустимим в силу різного правового статусу та різної трудової функції, рівня відповідальності тощо.

Нині відставка державного службовця регулюється п. 4 ст. 30 Закону України «Про державну службу» як підстава припинення державної служби та ст. 31 того ж Закону. Отже, згідно зі ст. 31 відставкою є припинення державної служби службовцем, який обіймає посаду першої або другої категорії, за його письмовою заявою. Підставами для відставки є: принципова незгода з рішенням державного органу чи посадової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній службі; примушування державного службовця до виконання рішення державного органу чи посадової особи, яке суперечить чинному законодавству, що може заподіяти значної матеріальної або моральної шкоди державі, підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян, громадянину; стан здоров'я, що перешкоджає виконанню службових повноважень (за наявності медичного висновку). Відставка приймається або в ній дається мотивована відмова державним органом або посадовою особою, які призначили державного службовця на цю посаду. Рішення про прийняття відставки або відмову в ній приймається у місячний термін. У разі відмови у відставці державний службовець повинен продовжувати виконання службових обов'язків і має право на звільнення в порядку, передбаченому Кодексом законів про працю України. У разі відставки

¹ *Офіційний сайт Головного управління державної служби України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.center.gov.ua/publikaciyi-centru/istoriya-derzhavnoyi-sluzhbi-v-ukrayini.html>.*

державного службовця, який не досяг пенсійного віку, але має страховий стаж (для чоловіків — не менше 35 років, для жінок — не менше 30 років) і відпрацював на посадах першої чи другої категорії не менш ніж п'ять років, йому виплачується щомісяця 85 % його посадового окладу з урахуванням надбавок за ранг та за вислугу років до досягнення пенсійного віку. Після досягнення пенсійного віку державним службовцем, який перебуває у відставці, йому призначається пенсія як державному службовцю. Із вищевикладеного вбачається, що право на відставку мають не всі державні службовці, а тільки I та II категорій, окрім цього, для відставки має бути причина, яка закріплена законом. Відставка — це не одностороння дія, її мають прийняти, якщо ж цього не зроблено, то особа або продовжує службу, або ж звільняється у порядку, визначеному чинним трудовим законодавством.

Зовсім інше правове регулювання має відставка судді.

Аналіз поняття «щомісячне довічне грошове утримання» дає підстави стверджувати, що такий законодавчий термін не є вдалим з кількох причин.

По-перше, враховуючи той факт, що Україна є соціальною державою і сьогодні відбуваються процеси гармонізації, імплементації та уніфікації національного законодавства та законодавства Європейського Союзу, не є доречним закріплювати у терміні те, що пенсії виплачуються у грошовій формі, адже виплата їх натурою вже давно відійшла у небуття. Більше того, якщо проаналізувати пенсійне законодавство, процедуру обчислення та призначення такої пенсійної виплати, то неважко помітити, що в ній законодавцем чітко прописано, що вона виплачується у розмірі 80 % заробітної плати судді, а остання виплачується виключно у грошовому еквіваленті.

По-друге, зазначення у терміні й у дефініції такої ознаки, як утриманство, є в своїй основі хибним. Згідно з чинним пенсійним законодавством під час призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника утриманцями є непрацездатні особи, які не можуть себе забезпечити самостійно і перебувають на утриманні в іншій особі. Чи можна застосувати таку ознаку, як утриманство, щодо суддів, оскільки з самого терміна випливає, що це не виплата, не пенсія, не допомога, а утримання? Якщо слідувати логіці цього

терміна, то утримання отримують утриманці. На нашу думку, це не є правильним, натомість є наслідком «сліпої» компіляції радянського законодавства та несприйняття законодавцем напрацювань науки права соціального захисту у галузі термінологічного апарату. З цього приводу слід навести думку Г. І. Дудки¹, що в умовах радянського періоду нашої державності, в умовах становлення й укріплення командно-адміністративної системи проблемам мови та стилю законодавства приділялося мало уваги. Зверхнє ставлення державної бюрократії до «формальних» вимог законодавчої культури і техніки, відсторонення кваліфікованих спеціалістів від законодавчого процесу, відсутність достатньої кількості наукових праць, присвячених цій проблематиці — все це негативно відображалось на якості законів наступних років. Мова сучасного українського законодавця — це у принципі нове явище. Проте цей факт свідчить про те, що між мовою законів радянських і мовою законів України немає зв'язку. Сучасний законодавець має використовувати у законодавчій практиці добрі законодавчі традиції та звичаї, правничу термінологію, яка історично склалася, мовні вислови та синтаксичні конструкції. Слід пам'ятати, що мова правозастосовчого акта, як і будь-якого іншого правового акта, є специфічною лінгвістичною композицією, за допомогою якої соціальним, політичним та іншим відносинам надається державне, юридичне значення як за формою, так і за офіційною мовою.

По-третє, і найголовніше, термін не має містити характерних ознак, оскільки їх зазначають під час надання дефініції. Йдеться про те, що достатньо зазначити, у зв'язку з чим або на підставі чого існує та чи інша виплата. Оскільки, якщо йти за такою логікою законодавця, термін «пенсії за віком» можна замінити на термін «щомісячна довічна грошова виплата/пенсія за віком», що є алогічним, абсурдним та таким, що суперечить елементарним правилам і принципам юридичної техніки, а саме: стислості, зрозумілості, компактності, логічності термінології тощо.

Враховуючи вищевикладене та провівши ґрунтовний аналіз терміна «щомісячне довічне грошове утримання», переконані, що

¹ Дудка Г. І. Вдосконалення мови закону — шлях підвищення його якості. // Держава і право : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Вип. 36. — К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2007. — С. 67–70.

необхідно замінити останній на більш досконалий термін «пенсія у відставці».

Передусім немає сумніву, що ця виплата є саме пенсією, оскільки їй притаманні усі ознаки пенсії, до яких слід віднести такі: систематичність, виплата щомісяця, обов'язковою вимогою є спеціальний стаж, визначеність суб'єкта пенсіонування, який припинив виконувати свою трудову функцію (здійснення правосуддя) і, як наслідок, не отримує заробітної плати. Що ж стосується строку виплати, то це може бути довічна чи тимчасова (досягнення суддею пенсійного віку) виплата. Для остаточного розкриття цієї ознаки слід провести аналогію із пенсійним забезпеченням у зв'язку з втратою годувальника, для якого строковість є також факультативною ознакою, що залежить від пенсіонера: якщо це неповнолітня особа, то пенсія виплачується до досягнення нею повноліття, якщо ж це пенсіонер, то пенсія призначається довічно.

Окрім цього, законодавець під час формулювання правових норм, що регулюють інститут відставки як виду припинення трудової діяльності, використовує словосполучення «вихід у відставку», тому абсолютно логічним є означити пенсійну виплату, що є наслідком відставки судді, саме пенсією у відставці.

Підсумовуючи вищевикладене, на нашу думку, необхідно дати визначення пенсії судді у відставці. Таким чином, пенсія судді у відставці — це щомісячна виплата, право на яку мають судді зі спеціальним стажем 15 років, які перебувають у відставці, розмір та порядок призначення якої встановлені чинним законодавством.

У запропонованому визначенні увага акцентується на систематичності такої виплати, тобто пенсія судді у відставці виплачується щомісяця. У визначенні зазначений спеціальний суб'єкт — це суддя, а також момент виникнення в останнього спеціальної правоздатності, що надає право на отримання цього виду пенсії, тобто наявність спеціального стажу. Особливу увагу необхідно звернути на факт перебування судді у відставці як результат спеціально встановленої законодавцем процедури виходу судді у відставку і припинення виконання останнім своїх трудових обов'язків, а саме здійснення правосуддя.

Зазначаючи, що розмір та порядок призначення пенсії у відставці встановлюється чинним законодавством, свідомо опускається використання окремих положень норм позитивного права, щоб визначення цього виду пенсійного забезпечення судді було захищено від законодавчих змін і характеризувалося більш високим рівнем абстрагування. Крім цього, немає потреби зазначати у дефініції механізм реалізації права на пенсію та механізм обчислення розміру пенсії.

Тому необхідно внести зміни до статей 138, 139 та інших статей Закону, що регулюють ці відносини, і замінити термін «щомісячна довічна грошова виплата» на «пенсію судді у відставці». А також закріпити у ст. 138 визначення пенсії судді у відставці.

Важливим елементом пенсійного забезпечення суддів є правове регулювання оплати праці, адже саме заробітна плата судді є основою для обчислення розміру пенсії судді. Питання оплати праці визначаються розділом IX Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а саме ст. 129 «Суддівська винагорода».

Перш ніж перейти до вивчення змісту статті, необхідно провести ґрунтовний філологічно-правовий аналіз терміна «суддівська винагорода», а саме терміна «винагорода».

Новий тлумачний словник української мови термін «винагорода» визначає як те, що є платою за працю, нагородою за які-небудь заслуги, нагородою, платою, платнею, премією, гонораром, віддякою¹.

У словнику синонімів української мови зазначається, що слова винагорода, нагорода, відзнака, премія є синонімами і розуміються як те, що дається для відзначення заслуг, достоїнств, за заслуги в якій-небудь галузі, діяльності, за якісь послуги або заслуги, платою за працю².

У Словнику української мови під редакцією Б. Грінченка 1907 р. вказується, що винагорода — це нагорода³.

¹ *Новий тлумачний словник української мови* : в 3-х томах. — Т. 1 / уклад. В. Яременко, О. Сліпущко. — К. : Аконті, 2003. — С. 226.

² *Словник синонімів української мови* : в 2 т. / А. А. Бурачок, Г. М. Головащук та ін. — Т. 1 (А–Н). — К. : Наукова думка, 2006. — С. 881.

³ *Словарь украинского языка* : в 4 т. / Б. Грінченко. — Т. 1 (А–Ж). — К. : Довіра — УНВЦ «Рідна мова», 1997. — С. 172.

Що ж стосується спеціалізованої юридичної літератури, то у Юридичній енциклопедії винагорода — це плата за працю, оплата послуг. Регулюється цивільним та трудовим законодавством та іншими нормативними актами¹.

Із вищевикладених дефініцій вбачається, що винагорода за працю і заробітна плата є різними поняттями. Винагорода за працю все ж таки є одноразовим актом і має більш цивілістичний або адміністративний характер, які не є тотожними із заробітною платою, що виплачується регулярно.

У частині 7 ст. 43 Конституції України йдеться про те, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом².

Чинний Кодекс законів про працю у ст. 94 заробітну плату визначає як винагороду³, натомість у проекті Трудового кодексу такий термін відсутній⁴.

У статті 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95 заробітна плата також визначається як винагорода⁵.

Те, що у проекті Трудового кодексу термін «винагорода» не використовується, стало причиною жвавих теоретичних дискусій серед провідних науковців цієї галузі права. На наш погляд, така позиція законодавця є слушною навіть з тієї точки зору, що слово «винагорода» має корінь «нагорода», що аж ніяк не є заробітною платою, оскільки остання має несистематичний характер і надається за спеціальних умов, передбачених чинним законодавством. Це ж стосується і оплати праці судді, держава не винагороджує, а виплачує останньому заробітну плату, передбачену чинним законодавством, за виконання ним своїх професійних обов'язків — здійснення правосуддя.

¹ *Юридична енциклопедія* : в 6 т. / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. — К. : Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1998. Т. 1 : А–Г. — 2001. — С. 395.

² *Конституція України*: офіційний текст : коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина : навчальний посібник / автор-упорядник М. І. Хавронюк (Нормативні документи та коментарі). — К. : Парламентське вид-во, 1999. — С. 32.

³ *Кодекс законів про працю України* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

⁴ *Проект Трудового кодексу України* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.

⁵ *Закон України «Про оплату праці»* від 24.03.1995 р. № 108/95 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

Таким чином, пропонується внести зміни до ст. 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» і назву статті «Суддівська винагорода» викласти у такій редакції: «Оплата праці судді». Крім цього, у частинах 1 та 2 ст. 129 та ст. 130 термін «суддівська винагорода» замінити на «заробітна плата».

Необхідно також підкреслити, що факт закріплення питань оплати праці на законодавчому рівні у ст. 129 Закону є, безумовно, слушним, оскільки регулювання оплати праці суддів, які працюють у судовій гілці влади, у порядку, який визначає Кабінет Міністрів України, як це було раніше, є алогічним і суперечить принципу незалежності влад.

Закріплення у законі правового механізму формування розміру заробітної плати є також прикладом європейської практики, коли інформація є загальнодоступною, а обчислення розміру заробітної плати судді є зрозумілим та відкритим. Йдеться про те, що розмір посадового окладу залежить від мінімальної заробітної плати, розмір якої визначається не Кабінетом Міністрів України, а Верховною Радою України.

Відповідно до ст. 129 згаданого Закону оплата праці судді регулюється цим Законом, Законом України «Про Конституційний Суд України» та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами. Заробітна плата складається з посадового окладу та доплат за: 1) вислугу років; 2) перебування на адміністративній посаді в суді; 3) науковий ступінь; 4) роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці. Посадовий оклад судді місцевого суду встановлюється у розмірі 15 мінімальних заробітних плат, визначених законом, що запроваджується поетапно: з 1 січня 2011 р. — 6 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2012 р. — 8 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2013 р. — 10 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2014 р. — 12 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2015 р. — 15 мінімальних заробітних плат.

Посадові оклади інших суддів устанавлюються пропорційно до посадового окладу судді місцевого суду в такому розмірі: 1) судді апеляційного суду — 1,1; 2) судді вищого спеціалізованого суду — 1,2; 3) судді Верховного Суду України, судді Конституційного Суду України — 1,3.

Враховуючи вищевикладене, цінним буде зазначити, що штатна чисельність суддів місцевих загальних судів станом на 1 липня 2010 р. становить 4 813 одиниць, апеляційних загальних судів — 1713 одиниць, військових судів гарнізонів — 54 одиниці, військових апеляційних судів — 23 одиниці. Штатна чисельність апеляційних господарських судів становить 347 одиниць, місцевих господарських судів — 723 одиниці, апеляційних адміністративних судів — 402 одиниці, окружних адміністративних судів — 672 одиниці. Усього — 8747 суддів¹. Середня заробітна плата суддів станом на 1 січня 2008 р. становила в: місцевих загальних судах 5 119 грн, окружних адміністративних судах — 11 436 грн, господарських судах — 6050 грн, апеляційних судах — 10 815 грн, апеляційних адміністративних судах — 9 977 грн, апеляційних господарських судах — 8495 грн, військових судах — 9 767 грн. Середня заробітна плата суддів станом на 1 січня 2009 р. становила в: місцевих загальних судах — 6 849 грн, окружних адміністративних судах — 9 110 грн, господарських судах — 8 457 грн, апеляційних судах — 9524 грн, апеляційних адміністративних судах — 11 162 грн, апеляційних господарських судах — 11 287 грн, військових судах — 9 462 грн. Середня заробітна плата суддів станом на 1 січня 2010 р. становила в: місцевих загальних судах — 5989 грн, окружних адміністративних судах — 7 480 грн, господарських судах — 7 128 грн, апеляційних судах — 8 451 грн, апеляційних адміністративних судах — 9540 грн, апеляційних господарських судах — 9 826 грн, військових судах — 8788 грн².

На нашу думку, високий рівень заробітних плат сприятиме зниженню рівня корупції у судах, а також підвищить рівень незалежності суддів саме через більш високий розмір матеріального забезпечення. Тому той факт, що з 1 січня 2011 р. розмір заробітної плати суддів зменшиться, є неприпустимим.

¹ Відповідь заступника голови Державної судової адміністрації України О. А. Булки від 26 липня 2010 р. № 12-4910/10 щодо кількісного складу суддів відповідних судів на звернення судді Вищого господарського суду України Швеця В. О.

² Відповідь заступника голови Державної судової адміністрації України О. А. Булки від 28 липня 2010 р. № 12-5004/10 щодо середньомісячної заробітної плати суддів відповідних судів у 2008, 2009, 2010 роках на звернення судді Вищого господарського суду України Швеця В. О.

Спірним є положення ч. 5 ст. 129 цього Закону, згідно з якою суддям виплачується щомісячна доплата за вислугу років у таких розмірах: за наявності стажу роботи до 5 років — 15 %, понад 5 років — 20 %, понад 10 років — 30 %, понад 15 років — 40 %, понад 20 років — 50 %, понад 25 років — 60 %, понад 30 років — 70 %, понад 35 років — 80 % посадового окладу. Суддям Конституційного Суду України, які вперше призначені на посаду судді, виплачується щомісячна доплата за вислугу років у розмірі 5,5 % за кожен рік роботи.

Викликає дискусії розмір надбавок судді. На нашу думку, є спірним те, що за наявності стажу до 5 років (а якщо особа починає виконувати суддівські обов'язки, то у неї стаж взагалі відсутній) розмір надбавки складає 15 % посадового окладу. З таким підходом важко погодитися. По-перше, суддя призначається Президентом України на 5 років, і тільки за сумлінного виконання обов'язків Верховна Рада України призначає суддю безстроково. По-друге, не може бути доплата за вислугу одного чи трьох років на посаді судді такого ж розміру, як за науковий ступінь кандидата наук, розмір якої складає також 15 %. По-третє, важко погодитися із зазначеним у ст. 129 Закону алгоритмом підвищення розміру надбавки за вислугу років, оскільки в ньому вбачається дискримінація суддів, які працюють, для прикладу, 9 років, і тих суддів, стаж яких складає тільки 5 років, а відсоток доплати і для першого, і для другого складає 20 % посадового окладу. На нашу думку, надбавка має збільшуватися пропорційно до відпрацьованих років на посаді судді. Тобто за кожен відпрацьований рік автоматично збільшується розмір надбавки. По-четверте, незрозумілим є величина відсотків надбавки за вислугу років. Коли посадовий оклад суддів був незначним, то така доплата була важливою для судді і забезпечувала йому більш високий рівень матеріального забезпечення, але за умови, коли посадовий оклад складатиме з 1 січня 2011 р. 6 мінімальних заробітних плат, з 1 січня 2015 р. — 15 мінімальних заробітних плат, закономірним має стати зменшення розміру надбавки за вислугу років.

Тому надбавку за вислугу років судді необхідно починати виплачувати після призначення судді безстроково (а саме за наявності у нього стажу у 5 років) та пропорційно до відпрацьованих

років. Таким чином, пропонується внести зміни до ч. 5 ст. 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та викласти її у такій редакції: «Суддям виплачується щомісячна доплата за вислугу років за наявності стажу 5 років — 15 % із подальшим збільшенням на 2 % за кожен відпрацьований рік на посаді судді і становить 25 % за наявності стажу 10 років; 35 % — за наявності стажу 15 років; 45 % — за наявності стажу 20 років; 55 % — за наявності стажу 25 років; 65 % — за наявності стажу 30 років; 75 % — за наявності стажу 35 років».

Стаття 138 «Пенсія або щомісячне довічне грошове утримання судді у відставці» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» присвячена правовому регулюванню пенсійного забезпечення суддів. Враховуючи викладені у цьому дослідженні аргументи на користь того, що довічне грошове утримання є особливим видом пенсії, немає потреби виділяти його окремо у назві, тому пропонується назву ст. 138 цього Закону викласти у такій редакції: «Пенсійне забезпечення судді», що є більш вдалим, оскільки у статті не просто перераховуються види пенсійного забезпечення, але й зазначено правове регулювання пенсійного забезпечення, розмір пенсії, умови призначення тощо.

Підводячи підсумки вищевикладеного, можна дійти таких висновків. Реформа спеціального пенсійного забезпечення триває, одним із перших нових законів, що регулює, зокрема, і пенсійне забезпечення суддів, став Закон України «Про судоустрій і статус суддів». Безперечно, порівнюючи попередній закон і чинний, можна побачити низку відмінностей, які удосконалили правове регулювання пенсійного забезпечення суддів, серед головних — закріплення у законі структури заробітної плати, принципів її формування, підвищення, порядку обчислення розміру пенсії, пенсії судді у відставці, підстав припинення спеціального пенсійного забезпечення. Попри викладені позитивні зміни, новий підхід до правового регулювання пенсійних відносин суддів так і не був застосований, а проведені реформування залишає без відповіді низку питань, що потребують вирішення та корегування. Основні проблемні моменти лежать у площині юридичної термінології, яка є застарілою, суперечливою, а також проблемними є окремі аспекти безпосередньо правового регулювання.

6.5. Особливості правового регулювання пенсійного забезпечення льотного складу авіації

Правове регулювання пенсійного забезпечення льотного складу авіації не було предметом спеціального наукового дослідження. Є лише окремі наукові здобутки у сфері правового регулювання трудових відносин вказаної категорії працівників¹. Але пенсійна реформа нагально поставила на порядок денний питання з'ясування необхідності диференціації пенсійного забезпечення працівників у цілому і працівників льотного складу авіації зокрема.

Перш ніж обґрунтувати доцільність такої диференціації, необхідно визначити, хто ж належить до працівників льотного складу авіації, коло суб'єктів. Аналіз використання терміна «льотний склад» у нормативно-правових актах дає змогу зробити висновок, що ним визначено групу осіб авіаційного персоналу, які здійснюють такий вид льотної діяльності, як літаководіння, керування та експлуатація повітряного судна під час виконання польотів. До цієї ж групи осіб Державним класифікатором України були віднесені і льотні спеціалісти: командир повітряного судна (пілот, льотчик-інструктор); командир повітряного судна (літака, вертольота); пілот (другий пілот); льотчик-випробувач; льотчик-спостерігач; наставник — пілот авіаційного (льотного) загону; штурман; бортмеханік; бортоператор (перший, другий); інспектор-пілот та інші особи, діяльність яких пов'язана з керуванням літальними апаратами. Такий перелік містить і чинний Національний класифікатор України ДК003:2010, затверджений наказом державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики «Про затвердження, внесення зміни та скасування нормативних документів» № 327 від 28 липня 2010 р.

Як випливає зі ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення», до працівників авіації, крім працівників льотного і льотно-випробного складу, належать працівники, які здійснюють управління повітряним рухом і мають свідоцтво диспетчера; інженерно-

¹ Снигирева И. О. Вопросы правового регулирования труда работников гражданского воздушного флота СССР / И. О. Снигирева. — М. : Госюриздат, 1963. — 210 с.; Дараганова Н. В. Правове регулювання діяльності екіпажу повітряного судна України : навчальний посібник / Н. В. Дараганова. — К. : Вид-во національного авіаційного університету «НАУ-друк», 2009. — 96 с.

технічний склад і бортпровідники¹. При цьому до осіб льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації віднесені пілоти, штурмани, бортінженери, бортмеханіки, бортрадисти, льотчики-наглядачі, бортоператори.

Згідно з Правилами видачі свідоцтв авіаційному персоналу в Україні до авіаційних фахівців належать:

- 1) члени екіпажу повітряного судна: пілот; штурман, бортінженер, бортрадист, бортоператор, бортпровідник та льотчик-спостерігач;
- 2) інженерно-технічний авіаційний персонал: інженер з технічного обслуговування повітряного судна; технік з технічного обслуговування повітряного судна;
- 3) диспетчер служби руху;
- 4) співробітник із забезпечення польотів;
- 5) оператор служби руху (авіаційної станції).

Як бачимо, Закон України «Про пенсійне забезпечення», на відміну від Правил видачі свідоцтв авіаційному персоналу в Україні, не відносить бортпровідників до осіб льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації, натомість до них включає бортмеханіків. При цьому застосовується й неоднакова термінологія, зокрема «льотчик-наглядач» і «льотчик-спостерігач», що аж ніяк не сприяє ефективному правозастосуванню.

Пунктом 2.1.42 Правил видачі свідоцтв авіаційному персоналу в Україні² встановлено, що член льотного екіпажу повітряного судна — це особа авіаційного персоналу, на яку покладено обов'язки, пов'язані з керуванням повітряним судном протягом виконання польотного завдання.

У правових документах ІКАО закріплено, що вислів «член льотного екіпажу» має аналогічне значення, як і використовувані у Конвенції про міжнародну цивільну авіацію³ вислови «член льотного складу екіпажу повітряного судна» та «льотний склад»⁴,

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення»: від 5 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 3. — Ст. 10.

² Правила видачі свідоцтв авіаційному персоналу в Україні, затверджені наказом Міністерства транспорту України від 7 грудня 1998 р. № 486 // Офіційний вісник України. — 1999. — № 2. — С. 85.

³ Офіційний вісник України. — 2004. — № 40. — Ст. 2667.

⁴ Додаток 1 до Конвенції про міжнародну цивільну авіацію // Додатки 1–18 до Конвенції про міжнародну цивільну авіацію [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_655.

і означає члена екіпажу повітряного судна, який має свідоцтво та на якого покладені обов'язки, пов'язані з керуванням повітряним судном протягом польотного часу.

Льотний склад екіпажу повітряного судна очолює командир. Згідно з пунктом 2.1.10 Правил видачі свідоцтв авіаційному персоналу в Україні командир повітряного судна — це пілот, відповідальний за керування повітряним судном та його безпеку протягом польотного часу.

До інших (крім командира повітряного судна) осіб льотного екіпажу належить передусім другий пілот. Другий пілот — це особа, яка має свідоцтво пілота, наприклад: свідоцтво приватного пілота (літак/вертоліт); комерційного пілота (літак/вертоліт); транспортного пілота (літак/вертоліт) тощо, і виконує певні функції пілота на борту повітряного судна, крім функцій командира повітряного судна. Винятком є особа, яка має свідоцтво пілота та перебуває на борту повітряного судна з метою проходження льотної підготовки.

До складу льотного екіпажу також належать: штурман, бортінженер (бортмеханік), бортрадист, а також інші особи екіпажу повітряного судна, на яких покладені обов'язки, пов'язані з керуванням (експлуатацією) повітряного судна протягом виконання польотного завдання.

З урахуванням сучасного стану державної пенсійної системи, який свідчить про значну кількість пільгових пенсій, необхідно дослідити об'єктивні підстави для диференціації пенсійного забезпечення цієї категорії осіб.

На думку Ю. В. Васильєвої, під час диференціації правового регулювання пенсійних відносин слід виходити з двох базових положень: 1) зв'язку норм пенсійного забезпечення із суспільно корисною діяльністю; 2) необхідності врахування у цих нормах особливостей і потреб самих забезпечуваних. Грунтуючись на цьому, автор всі підстави для диференціації пенсійних норм поділяє на об'єктивні і суб'єктивні. До першої групи належать підстави, які дають змогу застосовувати спеціальне правове регулювання до суб'єкта пенсійних відносин, незалежне від його суб'єктної якості, але, як правило, пов'язане з характеристикою його суспільно корисної діяльності. Друга група підстав, навпаки, є похідною від

суб'єктних особливостей забезпечуваного контингенту¹. Першу підгрупу серед об'єктивних підстав, що охоплюють, на нашу думку, й трудову діяльність працівників льотного складу авіації, автор пропонує назвати «за особливостями функціональних завдань працівників». У пенсійному забезпеченні такі особливості виявляються, по-перше, у встановленні в деяких ситуаціях знижених вимог до пенсійного забезпечення за віком; по-друге, у впровадженні пенсійного забезпечення за вислугою років.

Отже, необхідно проаналізувати ті обставини об'єктивного характеру, за яких здійснюється повсякденна трудова діяльність працівників льотного складу авіації. Робота працівників льотного складу авіації супроводжується впливом різноманітних шкідливих факторів: вібрації, шуму, перевантаження, електромагнітного та радіаційного випромінювання, високих та низьких температур, психоемоційного напруження, ізолюваності повітряного судна. Причому з кожним новим поколінням літаків агресивність перелічених факторів зростає. Технічний розвиток авіації супроводжується не тільки ускладненням управління повітряним судном, але й різким зростанням екстремальних впливів на людину, що виникають у зв'язку зі зміною льотно-технічних параметрів польоту (прискорення, невагомість, шум, вібрація тощо) та умов навколишнього середовища: перепади атмосферного тиску та температури, недостатня кількість кисню, електричні розряди тощо. Також сьогодні, на думку фахівців, спостерігається чітка тенденція до погіршення стану здоров'я, зниження професійної надійності і зменшення льотного довголіття. На сучасному етапі розвитку авіації за збільшення часу на навчання і перепідготовку відбувається зменшення ресурсу активної льотної діяльності.

Водночас для успішного здійснення своєї професійної діяльності особи екіпажу повітряного судна повинні мати певний життєвий досвід та соціальну зрілість, які набуваються лише з досягненням певного віку.

До працівників льотного складу авіації висуваються високі вимоги щодо здійснення ними професійної діяльності. У вересні 2007 р. були внесені зміни до Правил видачі свідоцтв авіаційному

¹ *Васильєва Ю. В.* Основания для дифференциации правового регулирования пенсионных отношений / Ю. В. Васильева // Правоведение. — 1998. — № 3. — С. 76.

персоналу¹ та встановлено, що пілоти літаків та вертольотів і ті штурмани, які повинні вести радіотелефонний зв'язок на борту повітряного судна, повинні демонструвати спроможність розмовляти мовою, яка використовується для радіотелефонного зв'язку, та розуміти її на рівні, не нижчому за 4-й, згідно зі шкалою оцінювання рівнів володіння мовою для ведення радіотелефонного зв'язку (шкала щодо рівнів володіння мовою ведення радіотелефонного зв'язку застосовується для визначення рівнів володіння англійською та російською мовами). Діяльність у цивільній авіації висуває підвищені вимоги щодо сумлінного, точного і своєчасного виконання працівниками своїх службових обов'язків. Сьогодні на людський фактор припадає майже 80 % авіаційних подій (катастроф та аварій).

Особливістю трудової діяльності членів екіпажу повітряного судна є та обставина, що вони експлуатують авіаційну техніку, яка становить джерело підвищеної небезпеки і вимагає від осіб, які з нею працюють, такого обсягу та рівня знань, умінь, професіоналізму, кваліфікації, стану здоров'я тощо, сукупність яких повинна відповідати характеру виконуваних цими особами функцій. До цієї категорії працівників висуваються високі вимоги щодо придатності за станом здоров'я: гостроти слуху, зорового сприйняття, а також фізичного та психічного стану. Потрібно також зважати й на нестабільну ситуацію сьогодення щодо загрози вчинення терористами актів незаконного втручання чи інших терористичних актів — як на борту повітряного судна, так і з використанням його як знаряддя.

Все вищевикладене свідчить про необхідність диференціації пенсійного забезпечення цієї категорії осіб. У цілому диференціація законодавства про пенсійне забезпечення може відбуватися шляхом конкретизації загальної норми права, шляхом встановлення додаткових пільг та переваг для відповідної категорії пенсіонерів, шляхом прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у загальному пенсійному законодавстві. Оскільки цивільна авіація є однією з базових галузей економіки, вважаємо, що спеціальне пенсійне забезпечення для працівників цієї галузі

¹ *Наказ* Міністерства транспорту та зв'язку України від 24 вересня 2007 р. № 842 // *Відомості Міністерства транспорту та зв'язку України*. — 2007. — № 19. — С. 32.

повинно бути збережене. Отже, необхідно комплексно проаналізувати кожен конкретну норму, що закріплює додаткові гарантії для цієї категорії працівників. Однією з таких гарантій є пенсія за вислугу років.

Відповідно до ст. 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. пенсії за вислугу років встановлюються окремим категоріям громадян, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком. Тобто право на цей вид пенсії має не загальне коло громадян, як на пенсію за віком, а лише окремі категорії працівників, перелік яких встановлено в статтях 52, 54 і 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення», а також в інших спеціальних нормативно-правових актах. Серед працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, у ст. 52 вказаного Закону зазначені окремі категорії працівників авіації та льотно-випробного складу.

При цьому необхідно розмежовувати працівників льотного складу цивільної авіації і працівників льотного складу Збройних Сил України. Стосовно других слід зазначити, що на підставі змісту ст. 3 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» це особи, які належать до військовослужбовців¹. Отже, відповідно до ст. 15 вказаного Закону пенсійне забезпечення цих осіб регулюється спеціальним законом.

Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» такі особи за наявності встановленої цим Законом вислуги на військовій службі мають право на довічну пенсію за вислугу років.

Військовослужбовцям, особам, які мають право на пенсію за цим Законом, які мають право на пенсійне забезпечення, пенсії відповідно до цього Закону призначаються і виплачуються після звільнення їх зі служби (ст. 2).

Відповідно до ст. 5 особам, звільненим з військової служби, іншим особам, які мають право на пенсію за цим Законом, та чле-

¹ *Закон* України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 р. // *Відомості Верховної Ради України*. — 1992. — № 15. — Ст. 190.

нам їхніх сімей може призначатися (за їхнім бажанням) пенсія на умовах і в порядку, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Зауважимо, що раніше, в попередній редакції¹, ст. 5 передбачала призначення пенсій на підставах, встановлених Законом України «Про пенсійне забезпечення».

Статтею 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» було передбачено призначення пенсії за вислугу років незалежно від віку в разі, якщо вони мають на день звільнення зі служби вислугу 20 років і більше. З прийняттям Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р.² були внесені зміни до цієї статті, згідно з якими особам офіцерського складу, прапорщикам і мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, іншим особам, зазначеним у пунктах «б»–«д» ст. 1–2 цього Закону, які обіймали посади льотного складу та плаваючого складу підводних човнів Збройних Сил не менше 20 років, незалежно від віку в разі, якщо вони мають на день звільнення зі служби вислугу 20 років і більше, за винятком осіб, зазначених у ч. 3 ст. 5 цього Закону.

Пенсія за вислугу років особам, які мають вислугу 20 років і більше, призначалася у розмірі 50 %; за кожний рік вислуги понад 20 років — 3 % відповідних сум грошового забезпечення (ст. 13 Закону). При цьому максимальний розмір пенсії, обчислений відповідно до цієї статті, не повинен був перевищувати 90 % відповідних сум грошового забезпечення. З прийняттям Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» до ч. 2 ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» внесено зміни, згідно з якими максимальний розмір пенсії не повинен перевищувати вже 80 % відповідних сум грошового забезпечення.

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29. — Ст. 399.

² Голос України. — 2011. — № 169. — 13 верес.

Згідно зі ст. 43 максимальний розмір пенсій, призначених відповідно до цього Закону (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною та інших доплат до пенсій, встановлених законодавством) не міг перевищувати 12 мінімальних розмірів пенсії за віком, встановленої абзацом 1 ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». З прийняттям Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» цю частину ст. 43 викладено в такій редакції: «Максимальний розмір пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність. Стаття 2 Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» також передбачає, що максимальний розмір пенсії, призначеної відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність.

У статті 17, яка визначає види служби та періоди часу, які зараховуються до вислуги років для призначення пенсії, закріплено, що до вислуги років під час призначення пенсії на умовах цього Закону додатково зараховується час їхнього навчання (незалежно від форми навчання) у цивільних вищих навчальних закладах, а також в інших навчальних закладах, після закінчення яких присвоюється офіцерське (спеціальне) звання, до вступу на військову службу, службу до органів внутрішніх справ, державної пожежної охорони, органів і підрозділів цивільного захисту, податкової міліції чи Державної кримінально-виконавчої служби України або призначення на відповідну посаду в межах до 5 років із розрахунку один рік навчання за 6 місяців служби.

Під час призначення пенсій особам, які мають право на пенсію за цим Законом, враховуються тільки повні роки вислуги років

або страхового стажу без округлення фактичного розміру вислуги років чи страхового стажу в бік збільшення.

Порядок обчислення вислуги років та визначення пільгових умов призначення пенсій особам, які мають право на пенсію за цим Законом, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Так, згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей» № 393 від 17 липня 1992 р.¹ до вислуги років для призначення пенсій зараховується на пільгових умовах один місяць служби за два місяці на льотній роботі у реактивній та турбогвинтовій авіації; за винятком видів авіації, вказаних вище, — один місяць служби за півтора місяці на льотній роботі в авіації.

Визначення категорій працівників цивільної авіації і порядок їхнього пенсійного забезпечення врегульовані у ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. та постановою Кабінету Міністрів України № 418 від 21 липня 1992 р. «Про затвердження нормативних актів з питань призначення пенсій за вислугу років працівникам авіації і льотно-випробного складу»².

Постановою Кабінету Міністрів України № 418 від 21 липня 1992 р. затверджено: Порядок обчислення строків вислуги років для призначення пенсій працівникам льотного складу³; Перелік посад працівників льотного складу, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років⁴; Порядок призначення і виплати пенсій

¹ ЗП України. — 1992. — № 7. — Ст. 182.

² Про затвердження нормативних актів з питань призначення пенсій за вислугу років працівникам авіації і льотно-випробного складу : постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 1992 р. № 418 // ЗП України. — 1992. — № 9. — Ст. 209.

³ Порядок обчислення строків вислуги років для призначення пенсій працівникам льотного складу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження нормативних актів з питань призначення пенсій за вислугу років працівникам авіації і льотно-випробного складу» № 418 від 21 липня 1992 р. // ЗП України. — 1992. — № 9. — Ст. 209.

⁴ Перелік посад працівників льотного складу, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років, затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження нормативних актів з питань призначення пенсій за вислугу років працівникам авіації і

за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації¹.

Відповідно до ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення» право на пенсію за вислугу років мають працівники льотного і льотно-випробного складу за вислуги років на цих посадах не менш ніж 25 років у чоловіків і не менш ніж 20 років у жінок незалежно від відомчої підпорядкованості підприємств, установ і організацій, в яких вони зайняті.

Зазначені працівники, звільнені від льотної роботи за станом здоров'я (через хворобу), за наявності вислуги років у чоловіків не менш ніж 20 років і у жінок не менш ніж 15 років мають право на пенсію пропорційно до відпрацьованого часу.

Отже, ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення» розмежовує працівників льотного і льотно-випробного складу, хоча й встановлює однакові умови для призначення пенсій за вислугу років. Про таке розмежування свідчить і наявність двох окремих нормативно-правових актів: Порядку обчислення строків вислуги років для призначення пенсій працівникам льотного складу і Порядку призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації, про відмінність у регулюванні якими буде вказано нижче.

Право на пенсію за вислугу років надано працівникам, зазначеним у спеціальному Переліку посад працівників льотного складу, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років. До цього Переліку включені, зокрема, такі посади, як:

1. Члени екіпажів повітряних суден та інших літальних апаратів.

2. Льотно-інструкторський склад.

3. Командно-льотний склад: керівники (їхні заступники), інспектори й інші спеціалісти з льотної служби (льотної роботи) міністерств, відомств, управлінь, об'єднань, підприємств, установ, організацій та їхніх структурних підрозділів, які мають діюче

льотно-випробного складу» № 418 від 21 липня 1992 р. // ЗП України. — 1992. — № 9. — Ст. 209.

¹ Порядок призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації, затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження нормативних актів з питань призначення пенсій за вислугу років працівникам авіації і льотно-випробного складу» № 418 від 21 липня 1992 р. // ЗП України. — 1992. — № 9. — Ст. 209.

льотне свідомство і беруть участь в польотах у складі екіпажу повітряного судна або іншого літального апарата.

4. Парашутисти всіх найменувань, рятувальники, а також десантники-пожежники всіх найменувань, інструктори авіапожежної служби, керівники парашутних (парашутно-рятувальних, пошуково-рятувальних) підрозділів, працівники позаштатних і штатних парашутно-десантних груп, які здійснюють стрибки з парашутом або спуски (підйоми) на спеціальних спуско-піднімальних пристроях із вертольотів, що перебувають на висоті не менш ніж 10 метрів.

Працівники, які обіймають посади, не вказані в Переліку, права на пенсію за вислугу років не мають навіть у разі виконання ними польотів, оскільки виконання льотної роботи до їхніх обов'язків не належить і здійснювані ними польоти мають епізодичний характер.

Отже, правом на пенсію за вислугу років користуються працівники, які перебувають на посадах, вказаних у Переліку і мають вислугу років певної тривалості. Це право не пов'язане з віком працівника, і за наявності встановленої вислуги років працівник може звернутися за пенсією незалежно від його віку.

Пенсії за вислугу років відповідно до ст. 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення» і Порядку призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації призначаються працівникам льотно-випробного складу, безпосередньо зайнятим у льотних випробуваннях (дослідженнях) дослідної та серійної авіаційної, аерокосмічної, повітроплавальної і парашутно-десантної техніки, незалежно від відомчої належності підприємства, організації, де вони працюють.

Згідно з п. 5 вказаного Порядку до вислуги років працівникам льотно-випробного-складу зараховується:

— час служби на посадах льотного складу Збройних Сил колишнього Союзу РСР і України та робота на посадах льотного складу цивільної авіації — в порядку, встановленому для призначення пенсій відповідно військовослужбовцям і льотному складу цивільної авіації;

— час роботи на посадах льотного складу в цивільній авіації інших країн — в порядку, встановленому для призначення пенсій

льотному складу цивільної авіації, за умови сплати страхових внесків до Пенсійного фонду України (за період роботи починаючи з 1992 р.);

— час навчання у вищих і середніх навчальних закладах авіації, якщо цьому передувала робота на посадах льотного складу (льотчикам-випробувачам, штурманам-випробувачам незалежно від цієї умови), за фактичною тривалістю навчання (отже, час початкового навчання в льотних навчальних закладах до вислуги років працівникам льотно-випробного-складу цивільної авіації не зараховується, на відміну від порядку обчислення вислуги років для працівників льотного складу Збройних Сил України, передбаченому ст. 17 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»), в інших випадках — за фактичною кількістю годин нальоту (отже, не зараховується до вислуги років час перебування на посадах льотного складу, коли протягом всього робочого року не виконувалася льотна робота); час навчання у школі льотчиків-випробувачів (центрі підготовки льотного складу) — у подвійному розмірі за умови участі їх у випробних польотах;

— час оплачуваної відпустки по догляду за дитиною, що надається жінкам, — за тривалістю, встановленою законодавством.

Отже, трудовий стаж, що дає право на пенсію за вислугу років, складається з часу роботи на посадах льотного складу за умови фактичного виконання польотів у робочому році. Перерви в загальному трудовому стажі або в стажі роботи на вказаних посадах не впливають на обчислення вислуги років, оскільки підрахунок вислуги років не пов'язаний із безперервністю стажу.

Згідно з п. 3 цього Порядку право на пенсію за вислугу років має льотний склад, який безпосередньо виконує дослідні польоти на штатних робочих місцях літальних апаратів і парашутно-десантної техніки: льотчики (пілоти)-випробувачі, штурмани-випробувачі, бортінженери-випробувачі, бортмеханіки-випробувачі, бортелектрики-випробувачі, бортрадисти-випробувачі, бортоператори-випробувачі, парашутисти-випробувачі, провідні інженери з льотних випробувань або експериментальних робіт.

Такий порядок обчислення спеціального стажу зазначеним особам застосовується як до, так і після 1 січня 2004 р.

Час роботи на посадах льотного складу до вислуги років зараховується не тільки в календарному порядку (місяць за місяць). Існує пільговий порядок обчислення вислуги років, який полягає в тому, що періоди роботи з інтенсивним нальотом включаються до трудового стажу в підвищеному розмірі. У випадку нальоту, що перевищує певну норму, встановлену в розрахунку на рік, календарний час роботи на льотних посадах зараховується до вислуги років у підвищеному розмірі — рік за півтора, рік за два роки. У разі нальоту, що є нижчим від цієї норми, час роботи включається до трудового стажу в одинарному розмірі. За повної відсутності нальоту протягом календарного року цей рік не зараховується до трудового стажу. Норми нальоту для пільгового обчислення вислуги років різні і залежать від складності льотної роботи, можливостей нальоту за технічними даними літальних апаратів і за видами польотів.

Так, згідно з п. 1 Порядку обчислення строків вислуги років для призначення пенсій працівникам льотного складу під час обчислення строків вислуги років для призначення пенсій працівникам льотного складу рахуються:

а) кожні 20 годин нальоту на літаках (крім нальоту і робіт, передбачених пунктами «б»–«г» цього пункту) — за один місяць вислуги;

б) кожні 12 годин нальоту на вертольотах, в авіації спеціального застосування (санітарні польоти, авіахімічні роботи, аерофотозйомка, патрулювання, зондування атмосфери й інші види робіт), на посадах льотного складу груп супроводження іноземних повітряних суден (лідирувальники), на посадах командно-льотного та льотно-інструкторського складу, зокрема у навчальних закладах з підготовки й підвищення кваліфікації кадрів льотного складу авіації, — за один місяць вислуги;

в) один рік роботи у складі льотного екіпажу повітряного судна в аварійно-рятувальних (розшуково-рятувальних) підрозділах — за півтора року вислуги;

г) один рік роботи на посадах льотного складу в навчальних і спортивних авіаційних організаціях ДТСААФ, Товариства сприяння обороні України — за півтора року вислуги за умови виконання плану навчально-льотної підготовки, а у разі виконання елементів складного або вищого пілотажу — за два роки вислуги;

д) один рік роботи на посадах, передбачених у п. 4 Переліку посад працівників льотного складу, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років, — за півтора року вислуги за умови виконання річної норми стрибків з поршневих літаків, вертольотів, дирижаблів та аеростатів, спусків (піднімань) на спеціальних спуско-піднімальних пристроях з вертольотів, які перебувають у режимі висіння не менш ніж 10 метрів, а за умови виконання річної норми стрибків із реактивних літаків і вертольотів — за два роки вислуги.

У випадку невиконання умов, які дають право на пільгове обчислення строків вислуги років відповідно до підпунктів «а»–«д», один рік роботи рахується за один рік вислуги.

Обчислення строків вислуги відповідно до підпунктів «а» і «б» п. 1 здійснюється шляхом ділення фактичного нальоту годин за весь час роботи на посадах льотного складу — відповідно на 20 і 12. Вислуга у річному обчисленні визначається шляхом ділення числа повних місяців вислуги на 12.

У разі виконання протягом року різних робіт, зазначених у п. 1, вислуга років обчислюється пропорційно до тривалості нальоту годин (зайнятості) на кожній роботі.

Згідно з п. 4 Порядку призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації під час обчислення строків вислуги років для призначення пенсій працівникам льотно-випробного складу рахується:

один рік на посадах, зазначених у підпункті «а» п. 3 цього Порядку (льотчики (пілоти)-випробувачі, штурмани-випробувачі, бортінженери-випробувачі, бортмеханіки-випробувачі, бортелектрики-випробувачі, бортрадисти-випробувачі, бортоператори-випробувачі, парашутисти-випробувачі, провідні інженери з льотних випробувань або експериментальних робіт), — за два роки за умови здійснення протягом певного року льотних випробувань.

Якщо працівник льотно-випробного складу протягом року не брав участі в льотних випробуваннях, але мав інший нальот (транспортний, в порядку льотної підготовки тощо), строки вислуги років обчислюються у порядку, встановленому для призначення пенсій льотному складу цивільної авіації.

За відсутності у працівника льотно-випробного складу протягом року нальоту годин цей рік до вислуги років не зараховується.

У разі, коли відсутність нальоту годин викликана трудовим каліцтвом, одержаним під час виконання випробних польотів, вислуга років обчислюється за фактичною тривалістю роботи на посадах льотно-випробного складу.

Отже, спостерігаємо більш пільговий порядок обчислення строків вислуги років для працівників льотно-випробного складу цивільної авіації порівняно з працівниками льотно-випробного складу.

Загалом для пенсійного забезпечення за вислугу років працівників льотно-випробного складу авіації враховується кількість (наліт годин) і якість (вид польотів) праці.

Строки вислуги років працівників льотно-випробного складу за період роботи до 1 січня 1992 р. обчислюються за правилами, що діяли до зазначеної дати (згідно з Положенням про порядок призначення і виплати пенсій за вислугу років окремим категоріям працівників цивільної авіації і льотно-випробного складу, затвердженого постановою Ради Міністрів СРСР від 11 грудня 1987 р. № 1412).

Обов'язковою умовою призначення пенсії є припинення роботи на посадах, що дають право на пенсію за вислугу років у льотному складі, тобто звільнення з посад, передбачених у вказаному вище Переліку.

Строк звернення за призначенням цієї пенсії не встановлено. Звертатися за пенсією можна в будь-який час після залишення роботи на посадах, що дають на неї право. Проте відповідно до ст. 50 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» пенсія за минулий час за умови несвоєчасного звернення призначається з дня виникнення права на пенсію, але не більш ніж за 12 місяців перед зверненням за пенсією.

При цьому працівникам льотно-випробного складу Збройних Сил України пенсія призначається з наступного дня після звільнення їх зі служби, але не раніше того дня, по який їм сплачено грошове забезпечення.

Згідно з ч. 3 ст. 53 Закону України «Про пенсійне забезпечення» працівникам льотно-випробного складу та особам льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації (пілотам, штурманам,

бортінженерам, бортмеханікам, бортрадистам, льотчикам-наглядачам) і бортоператорам, які виконують спеціальні роботи в польотах, пенсії обчислюються з середньомісячного заробітку за роботу, що дає право на пенсію за вислугу років (ч. 1 ст. 64 та статті 65, 66, 69), одержуваного перед її припиненням, і призначаються в розмірах, передбачених частинами 1–3, 6 ст. 19 та ст. 21 цього Закону для пенсій за віком, і не можуть перевищувати 85 % заробітку для працівників льотно-випробного складу та 75 % заробітку для осіб льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації. Аналогічне положення закріплене і в п. 6 Порядку призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації.

При цьому розмір пенсії для осіб льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації не може перевищувати дві з половиною величини середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України, за календарний рік, що передує місяцю, з якого призначається пенсія.

Отже, пенсії обчислюються за встановленими нормами у відсотках до середньомісячного заробітку, що визначається відповідно до статей 65–66 Закону України «Про пенсійне забезпечення», який громадяни одержували перед зверненням за пенсією. Середньомісячний заробіток для обчислення пенсій береться за будь-які 60 календарних місяців роботи поспіль протягом усієї трудової діяльності незалежно від перерв у роботі та за період роботи, починаючи з 1 липня 2000 р. до моменту звернення за пенсією. Заробіток за період роботи до 1 липня 2000 р. враховується на підставі документів про нараховану заробітну плату (виплати, дохід), виданих у встановленому законодавством порядку, а за період роботи починаючи з 1 липня 2000 р. — за даними персоналізованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р.¹ для цієї категорії платників єдиний внесок нараховується на суму нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включа-

¹ Офіційний вісник України. — 2010. — № 61. — Ст. 2108.

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

ють основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, зокрема в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці». Для льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації (пілотів, штурманів, бортінженерів, бортмеханіків, бортрадистів, льотчиків-наглядачів) і бортоператорів, які виконують спеціальні роботи в польотах, встановлюється єдиний внесок у розмірі 6,1 % визначеної п. 1 ч. 1 ст. 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.

Необхідно враховувати, що дія ст. 53 Закону України «Про пенсійне забезпечення» поширюється на працівників льотно-випробного складу, які вийшли на пенсію до прийняття Закону, тобто до 5 листопада 1991 р. А стосовно працівників з числа осіб льотних екіпажів повітряних суден цивільної авіації дія ст. 53 Закону України «Про пенсійне забезпечення» поширюється на таких осіб, які вийшли на пенсію до набрання чинності Закону, тобто до 1 квітня 1992 р.¹ Така позиція законодавця є не зовсім зрозумілою.

Згідно з п. 6 Порядку призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації пенсії за вислугу років призначаються у розмірі 55 % заробітку і за кожний рік вислуги (у чоловіків — понад 25 років і у жінок — понад 20 років) пенсія збільшується на 1 % заробітку, але не менш ніж на 1 % мінімального розміру пенсії за віком. За кожний рік роботи, яка дає право на пенсію на пільгових умовах згідно з п. «а» ст. 13 та ст. 14 Закону України «Про пенсійне забезпечення», пенсія збільшується на 1 % заробітку.

Крім того, працівникам льотно-випробного складу до пенсії за вислугу років нараховуються надбавки та підвищення, передбачені статтями 21 та 77 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

Заробіток для обчислення пенсій працівникам льотно-випробного складу визначається в такому порядку:

а) у разі призначення (перерахунку) пенсії, яка обчислена із заробітку до 1992 р., скоригований відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 липня 1992 р. № 395 «Про додаткове

¹ Про порядок введення в дію Закону України «Про пенсійне забезпечення»: постанова Верховної Ради України від 6 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 3. — Ст. 11.

6.5. Особливості правового регулювання пенсійного забезпечення льотного складу...

коригування рівнів державних пенсій»¹ середньомісячний заробіток підвищується за коефіцієнтом, який визначається як частка від ділення середньої заробітної плати працівників народного господарства за місяць, що передує місяцю звернення за призначенням (перерахунком) пенсії, на 1005 карбованців;

б) якщо пенсія обчислюється з урахуванням заробітку після 1 січня 1992 р., то частина заробітку до 1 січня 1992 р. коригується відповідно до підпункту «а» цього пункту, а заробіток за кожний місяць після 1 січня 1992 р. збільшується на коефіцієнт, що визначається як частка від ділення середньої заробітної плати працівників народного господарства за місяць, що передує місяцю звернення за призначенням (перерахунком) пенсії, на середню заробітну плату працівників народного господарства за відповідний місяць.

З одержаної суми обчислюється пенсія за нормами, встановленими Законом України «Про внесення змін до статті 53 Закону України “Про пенсійне забезпечення”» від 14 листопада 1995 р.²;

в) у разі зростання середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки, щороку з 1 березня (починаючи з 2005 р.) заробіток, з якого призначається (перераховується) пенсія відповідно до цього пункту, збільшується на коефіцієнт, який визначається шляхом ділення середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки за рік, що передує року, в якому здійснюється перерахунок, на середню заробітну плату працівників, зайнятих у галузях економіки, яка враховувалася під час призначення (перерахунку) пенсії.

Коли розмір пенсії, обчислений із заробітку, визначеного відповідно до цього пункту, є меншим, ніж розмір пенсії до перерахунку, пенсія виплачується в раніше встановленому розмірі.

Виплата пенсії здійснюється з урахуванням абзаців 4 та 5 п. 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування».

Згідно з п. 8 Порядку призначення і виплати пенсій за вислугу років працівникам льотно-випробного складу цивільної авіації пенсії за вислугу років непрацюючим пенсіонерам і тим, які пра-

¹ Про додаткове коригування рівнів державних пенсій: постанова Кабінету Міністрів України № 395 від 20 липня 1992 р. // ЗП України. — 1992. — № 8. — Ст. 188.

² Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 43. — Ст. 313.

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

цюють на посадах, що не дають права на таку пенсію, виплачуються в порядку, передбаченому у ст. 85 Закону України «Про пенсійне забезпечення». Тобто пенсії виплачуються без урахування одержуваного заробітку (прибутку) за місцем фактичного проживання пенсіонера, незалежно від реєстрації.

Отже, умови призначення пенсії за вислугу років льотному складу цивільної авіації визначаються за нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення», а визначення розміру пенсій здійснюється за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»¹.

На вимогу представників працівників льотних екіпажів, які мають право на пенсію за вислугу років, Міністерством праці та соціальної політики України спільно з Пенсійним фондом України було опрацьовано законопроект щодо внесення змін до ч. 2 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», яким передбачено надання права працівникам льотних екіпажів цивільної авіації вибору свого пенсійного забезпечення: за нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення» чи за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

На сьогодні пенсійне законодавство України переживає період бурхливих змін. Однією з ключових причин відставання України у проведенні пенсійної реформи називають численні пенсійні пільги за професійними й соціальними ознаками, які ставлять під сумнів справедливість пенсійної системи й знижують стимули участі у ній. У зв'язку з цим висловлюються пропозиції про звільнення солідарної системи від невластивих для неї видатків (зокрема, на фінансування дострокових та пільгових пенсій), про скорочення пільг щодо дострокового виходу на пенсію. Відповідно змінюється акцент у факторах, які визначають диференціацію пенсійного забезпечення. Передусім йдеться про перегляд джерел фінансового забезпечення пенсій в Україні, зокрема зміну джерела фінансування пенсій пільговій категорії осіб — за рахунок внесків роботодавців, а не інших платників внесків. Оптимальний вихід із ситуації, що склалася, вбачається у поступовому переве-

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376.

6.6. Удосконалення пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ

денні пільгових пенсій у пенсійні системи. Передбачається нова система фінансування пільгових пенсій у майбутньому — за рахунок обов'язкових страхових внесків роботодавців до професійних чи корпоративних пенсійних фондів, які діятимуть у межах законодавства про недержавне пенсійне забезпечення.

Але за будь-яких обставин пенсії за вислугу років льотному складу авіації не можна вважати необґрунтованою пільгою щодо дострокового виходу на пенсію, оскільки період льотної активності не є тривалим і ця категорія працівників значно раніше досягнення пенсійного віку втрачає професійну працездатність. Водночас потребує удосконалення правове регулювання пенсійного забезпечення льотного складу авіації, насамперед щодо однозначного визначення суб'єктного складу, який має право на пенсію за вислугу років. Однозначності термінології, подоланню колізій сприяло б прийняття окремого нормативно-правового акта, який би комплексно врегулював порядок призначення пенсій за вислугу років льотному складу авіації.

6.6. Удосконалення пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ

Аналізуючи систему пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ, необхідно вказати, що взагалі службово-трудове правовідношення між працівником ОВС та органом системи внутрішніх справ має у своїй основі зв'язок, який за своїм характером притаманний найманій праці, що і відображає аспект єдності трудового законодавства. У свою чергу власне службово-трудові правовідносини є проявом особливого, що забезпечується їхнім диференційованим правовим регулюванням. В цьому і проявляється зв'язок та взаємне доповнення єдності і диференціації в регулюванні службово-трудових правовідносин. Погодимось з думкою, що бажання обґрунтувати пріоритет єдності над диференціацією або пріоритет диференціації над єдністю означає, що диференційоване регулювання перешкоджає єдності або що єдність несумісна з диференціацією, бо у дійсності все навпаки¹.

¹ Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. Г. Орловский. — М.: Прогресс, 1978. — С. 317.

Відповідно протиставляння цих правових методів правового регулювання є безпредметним.

В умовах реформування трудового права, вдосконалення законодавства про службу в органах внутрішніх справ доцільно вести мову про переважне застосування в тому чи іншому випадку диференціації або єдності правового регулювання. Їхнє співвідношення повинно бути визначене виважено. З цього приводу А. В. Облонським вказано, що надмірна диференціація умов праці певних категорій працівників призводить до розпорошення державної служби та порушення вікових традицій¹. З боку держави повинна бути забезпечена єдність правових гарантій прав працівників. Тому погодимося з Б. К. Бегічевим, що розвиток законодавства про працю буде здійснюватися неухильно шляхом підвищення загального рівня правових гарантій, встановлених для усіх працівників², що означає не що інше, як уніфікацію правових норм у цій сфері³.

Реалізація єдності та диференціації правового регулювання забезпечується завдяки правовим нормам (загальні та спеціальні), які відображають специфіку вказаних методів. Стосовно спеціальних норм, то в юридичній літературі їх ще називають особливими нормами, нормами-винятками, нормами-доповненнями, нормами-пристосуваннями⁴. Наприклад, до таких норм належать норми, які встановлюють підвищену відповідальність для певних категорій працівників, а також пов'язані із ними норми, які визначають порядок утримання коштів із заробітної плати, накла-

дення дисциплінарного стягнення, розгляду трудових спорів¹. Так, наприклад, Л. А. Сироватська відносить до спеціальних норми, які встановлюють «більш суворі заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності та спрощені підстави припинення трудового договору»². С. О. Іванов та Р. З. Лівшиц вказують на «позитивну» (додаткові права і пільги для працівників) й «негативну» (відхилення рівня трудових прав для окремих категорій працівників порівняно з Кодексом законів про працю) диференціації, підкреслюючи при цьому тенденцію до «позитивної» диференціації, що обумовлено «гуманістичною спрямованістю» трудового законодавства³. В свою чергу О. В. Смирнов вказує на такі напрями втілення диференціації умов праці в нормах трудового права: а) галузева диференціація; б) суб'єктна диференціація; в) територіальна диференціація⁴. Як видно з вищевказаного, різноманітність думок вчених щодо досліджуваної категорії, а саме спеціальних норм, не сприяє єдності теоретичної думки, що негативно відображається на правотворчій та правозастосовній діяльності в цій сфері.

Серед вказаних вище норм основу диференціації правового регулювання складають норми-доповнення, які встановлюють додаткові порівняно з основними правами працівників або зменшують їхні обов'язки. Тому диференціацію трудового права часто зводять до встановлення різних переваг для тих чи інших категорій працівників. Однак це ніяк не вказує на те, що ці спеціальні норми-доповнення скасовують або обмежують дію загального закону⁵. Про подібний прояв диференціації правового регулювання згадує О. Д. Зайкін⁶. Але, як слушно вказано О. В. Лавриненко, за деяки-

¹ Облонский А. В. Эволюция государственной службы в Великобритании // Государство и право. — 1996. — № 6. — С. 126.

² Советское трудовое право / под ред. А. Д. Зайкина. — М. : Юрид. лит., 1985. — С. 98.

³ Трудовое право / под ред. А. И. Процевского. — К. : Высшая школа, 1981. — С. 201.

⁴ Комментарий к Кодексу Законов о труде РФ / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 1996. — С. 499; Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / А. С. Пашков. — М. : Госюриздат, 1961. — С. 80–85; Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А. И. Процевский. — М. : Госюриздат, 1983. — С. 111–113; Толкунова В. Н. Трудовое право России / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. — М. : Юрид. лит., 1995. — С. 15; Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР / В. С. Андреев. — М. : Юрид. лит., 1987. — С. 202; Минсинова Л. А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР / Л. А. Минсинова. — М. : Юрид. лит., 1962. — С. 20; Розин Б. Я. Льготы для работников Крайнего Севера : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.713 «Трудовое право» / Б. Я. Розин. — М., 1972. — С. 12; Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. — М. : Юрид. лит., 1978. — С. 102.

¹ Советское трудовое право / под ред. А. Д. Зайкина. — М. : Юрид. лит., 1985. — С. 99–100; Советское трудовое право / под ред. Б. Н. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М. : Юрид. лит., 1985. — С. 98–99; Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — М. : Юрид. лит., 1982. — С. 105–106.

² Сироватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. — 1996. — № 7. — С. 81.

³ Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. — М. : Юрид. лит., 1982. — С. 147.

⁴ Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 1997. — С. 29.

⁵ Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 48; Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права. — М. : Спарк, 1995. — С. 44.

⁶ Советское трудовое право / под ред. Б. Н. Бегичева, А. Д. Зайкина. — М. : Юрид. лит., 1985. — С. 100.

ми винятками, для трудового права характерною є дія спеціальних правових норм поряд із загальними, де у цих спеціальних нормах встановлюються додаткові пільги, застосування яких не виключає, а передбачає поширення на відповідних суб'єктів трудових правовідносин загальних правових гарантій¹. Таким чином, норми-доповнення діють поряд із загальними нормами. Стосовно ж норм-винятків, то їхнє застосування має власну особливість, яка полягає в тому, що вони обмежують дію положення загальних норм трудового законодавства, оскільки спеціальна норма виключає дію загальної норми. Однак із метою переведення теоретичних висновків у правову практику вважаємо за необхідне передбачити пряме законодавче вирішення цього питання на рівні Кодексу законів про працю України. А сам поділ спеціальних правових норм на норми-доповнення, норми-винятки лише сприятиме вдосконаленню механізму правового регулювання службово-трудова відносин за участю працівників органів внутрішніх справ.

Причому за своїм характером ці види норм можуть виконувати як роль засобу позитивного наділення, так і засобу негативного обмеження. Відповідно характеризувати норми-доповнення як такі, що виключно надають права особі, а норми-винятки як такі, що обмежують їх, не можна. Бо таке судження за своєю сутністю є помилковим. Якщо звернутися до чинного законодавства, то до норм-доповнень можна віднести норми про дисциплінарну відповідальність, закріплені у спеціальних статутах, положеннях про дисципліну тощо, де норми-доповнення передбачають поряд із заходами дисциплінарного стягнення, які застосовуються до усіх працівників, також інші заходи стягнення для окремих категорій працівників. І, як бачимо, ці норми-доповнення аж ніяк не можуть бути охарактеризовані як додаткові пільги та переваги. Слушно вказано, що спеціальні норми діють разом із загальними: загальні норми регламентують цілі, завдання, функції, принципи дисциплінарної відповідальності працівників як інституту трудового права². Поряд із цим норми-винятки не завжди погіршують стан працівника. Отже, до норм-винятків належать норми, які

¹ Лавриненко О. В. Исполнительная власть: конкурс при принятии на работу // Бизнес-Информ. — 1996. — № 3. — С. 7.

² Васильков В. П. Государственная дисциплина в СССР. — М. : Политиздат, 1980. — С. 17.

встановлюють право працівника міліції на пенсію за вислугу років, де обумовлені умови для призначення й порядок вирахування розміру такої пенсії за вислуги понад встановлені терміни (статті 12, 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ»). На означену категорію працівників не поширюються загальні положення, передбачені Законом України «Про пенсійне забезпечення», однак наведені норми-винятки мають здебільшого пільговий характер.

Таким чином, використання різних за своїм характером та спрямованістю норм забезпечує загальне нормативне врахування та закріплення відмінностей у правовому регулюванні окремих видів трудових правовідносин. З цього приводу вказано, що завданням диференціації є індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють в різних умовах¹.

Держава гарантує гідне пенсійне забезпечення всім особам, які мають право на пенсію, шляхом встановлення їм пенсій не нижчих від прожиткового мінімуму, визначеного законом. Працівники органів внутрішніх справ не є винятком із цього правила, вони також мають право на гідне пенсійне забезпечення.

У юридичній літературі пенсійне забезпечення працівників ОВС розглядають у двох значеннях, зокрема як: 1) сукупність організаційних, правових, фінансових та інших заходів, спрямованих на встановлення осіб, які мають право на пенсійне забезпечення, обчислення, призначення, виплату, а в окремих випадках і перерахунок пенсій, оформлення відповідних документів з метою реалізації пенсіонерами права отримання обов'язкової грошової виплати із спеціально створених для цього фондів²; 2) як грошові виплати, які безпосередньо залежать від попередньої службово-трудова діяльності працівників органів внутрішніх справ, а в деяких випадках і від інших обставин (настання страхового ризику, суми попереднього внеску тощо), що виплачу-

¹ Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. Г. Орловский. — М. : Прогресс, 1978. — С. 328.

² Бідюкова М. С. Правове регулювання матеріального забезпечення працівників ОВС : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бідюкова М. С. ; Харківськ. нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2008. — С. 13.

ються із спеціально створених фондів (як державних, так і недержавних) за умов і в порядку, передбачених нормативно-правовими актами¹.

Правовою основою пенсійного забезпечення працівників ОВС є ціла низка нормативно-правових актів як загального, так і спеціального характеру. До нормативних актів загального характеру належать: Конституція України, закони України «Про пенсійне забезпечення», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»; постанови Кабінету Міністрів України, укази та розпорядження Президента України, зокрема: «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» від 13 квітня 1998 р. № 291/98, «Про заходи щодо впровадження персоналізованого обліку відомостей у системі обов'язкового державного пенсійного страхування» від 4 травня 1998 р. № 401, «Про Положення про Пенсійний фонд України» від 6 квітня 2011 р. № 384/2011 та інші.

До нормативно-правових актів спеціального характеру належать: Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей» від 17 липня 1992 р. № 393, «Про порядок обчислення пенсії військовослужбовцям із числа особового складу МВС, які брали участь у гасінні пожежі та охороні Чорнобильської АЕС 26 квітня 1986 року» від 9 червня 1997 р. № 301, «Про підвищення рівня пенсійного забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб» від 27 серпня 2003 р. № 1350, «Про підвищення рівня пенсійного забезпечення

¹ Клемпарський М. М. Щодо пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ // Актуальні проблеми управління персоналом ОВС України : матеріали науково-практич. конф. — Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. — С. 208.

військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб» від 13 липня 2004 р. № 895, «Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу» від 7 листопада 2007 р. № 1294; відомчі нормативно-правові акти, акти центральних та місцевих органів влади, наприклад, наказ МВС від 31 жовтня 2003 р. № 1276 «Про затвердження Інструкції про організацію роботи з пенсійного забезпечення військовослужбовців внутрішніх військ та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України і членів їхніх сімей», наказ МВС України від 9 серпня 2011 р. № 541 «Про внесення змін до наказу МВС від 31 грудня 2007 р. № 499 «Про впровадження структури та умов грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ», наказ Міністерства фінансів України від 8 лютого 2006 р. № 127 «Про затвердження Порядку перерозподілу бюджетних призначень на пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу між головними розпорядниками коштів державного бюджету» та інші.

Умови, норми та порядок пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ та членів їхніх сімей безпосередньо встановлюються Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 р. № 2262-ХІІІ. Відповідно до п. «б» ч. 1 ст. 1-2 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» право на пенсійне забезпечення на його умовах мають звільнені зі служби особи начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України, особи начальницького складу податкової міліції, особи начальницького і рядового складу Державної кримінально-виконавчої служби України, особи начальницького і рядового складу органів і підрозділів цивільного захисту.

Працівники органів внутрішніх справ за наявності встановленої Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» вислуги на службі

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29 — Ст. 399.

в органах внутрішніх справ мають право на довічну пенсію за вислугу років.

Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 р.¹ за бажанням працівникам овс, які мають право на пенсію за Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», та членам їхніх сімей може призначатися пенсія на умовах і в порядку, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». При цьому для обчислення пенсій враховуються всі види грошового забезпечення, що отримували зазначені особи, які мають право на пенсію, перед звільненням зі служби.

Працівники органів внутрішніх справ, які стали інвалідами за умов, передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», набувають право на пенсію по інвалідності. Члени сімей працівників органів внутрішніх справ, які загинули чи померли або пропали безвісти, мають право на пенсію в разі втрати годувальника. Сім'ї померлих пенсіонерів з числа працівників органів внутрішніх справ мають право на пенсію в разі втрати годувальника на загальних підставах із членами сімей осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ. Особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей, які одночасно мають право на різні державні пенсії, призначається одна пенсія за їхнім вибором.

Призначення і виплата пенсій здійснюються органами Пенсійного фонду України.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» для працівників органів внутрішніх справ передбачено такі види пенсій: за вислугу років; пенсії по інвалідності; пенсії в разі втрати годувальника. Згідно з Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» працівники органів внутрішніх справ можуть

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29 — Ст. 399.

отримувати і додаткову пенсію із недержавного пенсійного фонду відповідно до умов пенсійного контракту¹.

Тобто пенсії працівників ОВС можна класифікувати за двома критеріями: 1) за підставами отримання: а) основні (за вислугу років, по інвалідності, в разі втрати годувальника); б) додаткові (виплачуються із недержавного пенсійного фонду відповідно до умов пенсійного контракту). 2) за суб'єктами отримання: а) працівники ОВС (за вислугу років, по інвалідності); б) члени їхніх сімей (пенсія в разі втрати годувальника); в) як працівники ОВС, так і члени їхніх сімей на засадах спадкування згідно з цивільним законодавством України.

Пенсії за вислугу років — щомісячні виплати з Пенсійного фонду, що призначаються довічно в розмірі, співвіднесеному з минулим заробітком (винагородою), особам, які мають установленний законом спеціальний стаж — вислугу років².

На сьогодні відповідно до Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»³ внесено зміни до ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», згідно з якою пенсія за вислугу років призначається: а) особам начальницького і рядового складу, незалежно від віку, якщо вони звільнені зі служби: до 30 вересня 2011 р. і на день звільнення мають вислугу 20 років і більше; з 1 жовтня 2011 р. до 30 вересня 2012 р. і на день звільнення мають вислугу 20 календарних років та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2012 р. до 30 вересня 2013 р. і на день звільнення мають вислугу 21 календарний рік і більше; з 1 жовтня 2013 р. до 30 вересня 2014 р. і на день звільнення мають вислугу 21 календарний рік та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2014 р. до 30 вересня 2015 р. і на день звільнення мають вислугу 22 календарних роки і більше; з 1 жовтня 2015 р. до 30 вересня 2016 р. і на день звільнення мають вислугу 22 календарних роки та 6 місяців і

¹ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.

² Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні : курс лекцій. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 126.

³ Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668-VI // Офіційний вісник України. — 2011. — № 71. — Ст. 2667

більше; з 1 жовтня 2016 р. до 30 вересня 2017 р. і на день звільнення мають вислугу 23 календарних роки і більше; з 1 жовтня 2017 р. до 30 вересня 2018 р. і на день звільнення мають вислугу 23 календарних роки та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2018 р. до 30 вересня 2019 р. і на день звільнення мають вислугу 24 календарних роки і більше; з 1 жовтня 2019 р. до 30 вересня 2020 р. і на день звільнення мають вислугу 24 календарних роки та 6 місяців і більше; з 1 жовтня 2020 р. або після цієї дати і на день звільнення мають вислугу 25 календарних років і більше; б) особам начальницького і рядового складу ОВС в разі досягнення ними на день звільнення зі служби 45-річного віку, крім осіб, зазначених у ч. 3 ст. 5 цього Закону, за наявності у них страхового стажу 25 років і більше, з яких не менш ніж 12 календарних років і 6 місяців становить служба в ОВС.

Пенсії за вислугу років призначаються в таких розмірах: а) особам начальницького і рядового складу ОВС, які мають вислугу 20 років і більше: за вислугу 20 років — 50 %, а звільненим у відставку за віком або за станом здоров'я — 55 % відповідних сум грошового забезпечення (ст. 43); за кожний рік вислуги понад 20 років — 3 % відповідних сум грошового забезпечення; б) які мають страховий стаж 25 років і більше, з яких не менше 12 календарних років і 6 місяців становить служба в органах внутрішніх справ: за страховий стаж 25 років — 50 % і за кожний повний рік стажу понад 25 років — 1 % відповідних сум грошового забезпечення Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» передбачено максимальний, мінімальний та підвищений розміри пенсій за вислугу років, зокрема максимальний не повинен перевищувати 80 % відповідних сум грошового забезпечення, а особам, які під час проходження служби брали участь у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС і віднесені в установленому законом порядку до категорії 1, — 100 %, до категорії 2, — 95 %; мінімальний — не може бути нижчим від мінімального розміру пенсії за віком, встановленого Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; підвищений — особам, які є ветеранами війни, та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціаль-

ного захисту», в порядку і на умовах, передбачених зазначеним Законом.

Статтею 16 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» передбачено надбавки та допомоги до пенсії за вислугу років, зокрема: а) надбавка непрацюючим пенсіонерам, які мають на своєму утриманні непрацездатних членів сім'ї, що належать до осіб, які забезпечуються пенсією в разі втрати годувальника, — на кожного непрацездатного члена сім'ї в розмірі 50 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; б) державна соціальна допомога на догляд інвалідам I групи внаслідок причин, вказаних у п. «б» ст. 20 цього Закону, або внаслідок трудового каліцтва, професійного чи загального захворювання, або самотнім пенсіонерам, які за висновком лікарсько-консультативної комісії потребують догляду, у порядку і на умовах, передбачених Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам»; в) надбавка особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, у порядку і на умовах, передбачених у ст. 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», а особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, — у порядку і на умовах, передбачених у ст. 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»¹.

Порядок обчислення вислуги років та визначення пільгових умов призначення пенсій особам, які мають право на пенсію за цим Законом, встановлюється постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей»².

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29 — Ст. 399.

² Про порядок обчислення вислуги років, призначення і виплати пенсій грошового утримання особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби і військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їх сімей : постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 р. № 393 // ЗП України. — 1992. — № 7. — Ст. 182.

Пенсія з інвалідності — щомісячні грошові виплати з Пенсійного фонду, що призначаються в разі встановлення медичним органом однієї з трьох груп інвалідності у разі повної або часткової втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва, професійного чи загального захворювання, з інших причин.

Пенсії по інвалідності особам начальницького і рядового складу ОВС України призначаються в разі, якщо інвалідність настала в період проходження ними служби, або не пізніше трьох місяців після звільнення зі служби, або якщо інвалідність настала пізніше тримісячного терміну після звільнення зі служби, але внаслідок захворювання (травми, поранення, контузії, каліцтва тощо), яке виникло в період проходження військової служби чи під час перебування в полоні або заручником, якщо полонення чи захоплення заручником не було добровільним і особа, яка має право на пенсію за Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», перебуваючи в полоні або заручником, не вчинила злочину проти миру і людства.

Залежно від причини інвалідності інваліди з числа осіб начальницького і рядового складу ОВС України поділяються на такі категорії: а) інваліди війни — у разі настання інвалідності внаслідок поранення, контузії, каліцтва, захворювання, одержаних під час захисту Батьківщини, виконання обов'язків військової служби (службових обов'язків) чи пов'язаних із перебуванням на фронті, у партизанських загонах і з'єднаннях, підпільних організаціях і групах та інших формуваннях, визнаних такими законодавством України, в районі воєнних дій, на прифронтових ділянках залізниць, на спорудженні оборонних рубежів, військово-морських баз та аеродромів у період громадянської та Великої Вітчизняної воєни або з участю у бойових діях у мирний час, а також інші особи, зазначені у ст. 7 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»¹; б) інші інваліди з числа осіб начальницького і рядового складу ОВС України, які мають право на пенсію — у разі настання інвалідності внаслідок каліцтва, одержаного в результаті нещасного випадку, не пов'я-

¹ Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 45. — Ст. 425.

заного з виконанням обов'язків військової служби (службових обов'язків), або внаслідок захворювання, не пов'язаного з проходженням служби.

Пенсії по інвалідності особам начальницького і рядового складу ОВС України призначаються в таких розмірах: а) інвалідам війни I групи — 00 %, II групи — 80 %, III групи — 60 % відповідних сум грошового забезпечення (заробітку); б) іншим інвалідам I групи — 70 %, II групи — 60 %, III групи — 40 % відповідних сум грошового забезпечення (заробітку). Зі зміною групи інвалідності, що настала після призначення пенсії, відповідно змінюється і розмір пенсії. Якщо при цьому в інваліда війни здоров'я погіршується у зв'язку із загальним захворюванням, трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, пенсія перераховується за новою групою інвалідності зі збереженням її причини.

Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» передбачено мінімальні розміри пенсій по інвалідності (ст. 22), можливість призначення пенсій по інвалідності в розмірі пенсії за вислугу років (ст. 23), надбавки та допомога до пенсії по інвалідності (ст. 24), а також підстави підвищення пенсій по інвалідності (ст. 25)¹.

Пенсії в разі втрати годувальника — вид трудової державної пенсії, що призначається непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні². Головна особливість цього виду пенсії полягає у тому, що пенсійне забезпечення членів сім'ї у багатьох має залежний характер від права на пенсію іншої особи, яка є годувальником. Смерть позбавляє сім'ю померлого доходів від його професійної діяльності.

Пенсії в разі втрати годувальника сім'ям осіб начальницького і рядового складу ОВС України призначаються, якщо годувальник помер у період проходження служби або не пізніше трьох місяців після звільнення зі служби чи пізніше цього строку, але внаслідок поранення, контузії, каліцтва або захворювання, одержаних у період проходження служби, а сім'ям пенсіонерів — якщо году-

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29 — Ст. 399.

² Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / І. М. Сирота. — Х. : Одисей, 2001. — С. 209.

вальник помер у період одержання пенсії або не пізніше 5 років після припинення її виплати.

Право на пенсію в разі втрати годувальника мають непрацездатні члени сімей загиблих, померлих або таких, що пропали безвісти, які перебували на їхньому утриманні. Незалежно від перебування на утриманні годувальника пенсія призначається: непрацездатним дітям; непрацездатним батькам і дружині (чоловікові), якщо вони після смерті годувальника втратили джерело засобів до існування, а також непрацездатним батькам і дружині (чоловікові) працівників ОВС, осіб, які мають право на пенсію за цим Законом, які загинули чи померли або пропали безвісти в період проходження служби або пізніше внаслідок поранення, контузії, каліцтва чи захворювання, що мали місце під час служби.

Пенсії в разі втрати годувальника призначаються в таких розмірах: а) членам сімей осіб начальницького і рядового складу ОВС України, які померли внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, одержаних при захисті Батьківщини, ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи або виконанні інших обов'язків військової служби (службових обов'язків), або внаслідок захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті, у партизанських загонах і з'єднаннях та підпільних організаціях і групах, визнаних такими законодавством України, ліквідацією наслідків Чорнобильської катастрофи чи участю у бойових діях у мирний час — 40 % заробітку годувальника на кожного непрацездатного члена сім'ї. У таких самих розмірах, незалежно від причини смерті годувальника, обчислюються пенсії членам сімей померлих інвалідів війни та членам сімей, до складу яких входять діти, які втратили обох батьків; б) сім'ям осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України, які мають право на пенсію за цим Законом, які померли внаслідок каліцтва, одержаного в результаті нещасного випадку, не пов'язаного з виконанням обов'язків військової служби (службових обов'язків), або внаслідок захворювання, пов'язаного з проходженням служби, — 30 % заробітку годувальника на кожного непрацездатного члена сім'ї¹.

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29 — Ст. 399.

Пенсійне забезпечення працівників ОВС є одним із різновидів їхнього соціального захисту, що вимагає від держави посиленої уваги до цього питання, оскільки від якості діяльності правоохоронних органів залежить стан правопорядку в державі, рівень захищеності прав та свобод громадян. На жаль, сьогодні пенсійне забезпечення означеної категорії службовців не виконує свого прямого призначення: забезпечити гідний рівень життя особам, які віддали більшу частину свого життя захисту закону в державі, у зв'язку із виходом на пенсію.

Пенсійне забезпечення працівників ОВС характеризується низкою проблем, які є або наслідком недоліків у загальному механізмі пенсійного забезпечення, або ж притаманні суто пенсійному забезпеченню працівників ОВС. Серед загальних проблем пенсійного забезпечення, що негативно впливають на пенсійне забезпечення працівників ОВС, є недосконалість системи призначення та виплати пільгових пенсій. Дослідниками пенсійного забезпечення вже неодноразово підкреслювався надто переобтяжений перелік підстав отримання пільгових пенсій, що створює тиск на бюджет Пенсійного фонду¹.

Серед проблем пенсійного забезпечення працівників ОВС слід назвати: недостатнє грошове забезпечення; періодичне призупинення компенсаційних виплат під час виходу на пенсію; непродуманий механізм виплати компенсаційних виплат у зв'язку із настанням нещасного випадку під час несення служби чи отримання інвалідності у зв'язку із виконанням службових обов'язків; недосконале правове регулювання пенсійного забезпечення означеної категорії працівників, у зв'язку із чим під дію пільгової пенсії підпадають навіть ті працівники, які не несуть тягаря правоохоронної діяльності, виконуючи лише організаційні чи обслуговуючі функції (працівники відділів по роботі з персоналом, працівники науково-дослідних установ, медичні працівники тощо). Окрім того, пенсійне забезпечення працівників ОВС сьогодні не

¹ Трудовое и социальное право зарубежных стран / под ред. Э. Б. Френкель. — М. : Статут, 2002. — С. 583; Клемтарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. — Х. : 2004. — С. 111; Сивак С. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. — Львів, 1999. — С. 27—40.

виконує функції гарантій проходження служби в ОВС через невідповідність між тими втратами, що зазнають працівники ОВС під час служби, зокрема емоційного, психологічного, фізичного характеру, та рівнем грошового пенсійного забезпечення, яке призначається державою. Єдиним позитивним моментом служби в ОВС, якому надають перевагу сучасні кандидати на службу в ОВС, є вік виходу на пенсію, який обчислюється з урахуванням вислуги років (як свідчать опитування, служба в ОВС асоціюється у громадян з «маленькою заробітною платою» та «раннім виходом на пенсію»). Тож пенсійне забезпечення не сприймається як чинник, що може спонукати особу вступити до лав ОВС. Така тенденція має свої негативні прояви і під час несення служби, оскільки саме відсутність гарантуючої функції у пенсійного забезпечення зумовлює неможливість зробити пенсію стримуючим фактором вчинення корупційних діянь, як це робиться в Нідерландах, де державний службовець за вчинення означених дій позбавляється права не тільки працювати в державних органах, але й втрачає право на будь-які соціальні пільги, пов'язані із державною службою, зокрема і на відповідне пенсійне обслуговування¹.

У правовому регулюванні пенсійного забезпечення працівників ОВС є низка проблем, які потребують негайного вирішення. До таких слід віднести: наявність значних переваг та пільг у пенсійному забезпеченні окремих категорій державних службовців порівняно з працівниками ОВС за однакових розмірів відрахувань на пенсійне забезпечення; відсутність збалансованості між службово-трудовою діяльністю окремих категорій працівників ОВС з розміром їхніх пенсій, що зумовлюється відсутністю внутрішньої диференціації пенсійного забезпечення працівників в ОВС залежно від характеру діяльності та виконуваних функцій²; наявність прогалин в правовому регулюванні призначення пенсій

¹ Прохоренко О. Я. Протидія корупційним проявам у системі державної служби України (організаційно-правовий аспект) : дис. ... канд. наук з держ. управління : 25.00.03 / Національна академія держ. управління при Президентові України. — К. : 2004. — С. 158.

² Венедиктов В. С., Іншин М. І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ : наук.-практ. посібник. — Х. : Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2002. — С. 149.

по інвалідності, що сталася внаслідок виконання службових обов'язків; відсутність можливості отримувати додаткові пенсії шляхом участі в недержавному пенсійному забезпеченні (корпоративні пенсійні фонди за професійною ознакою). Щодо останньої проблеми, то її вирішення матиме низку позитивних наслідків як для пенсійного забезпечення працівників ОВС, так і для загальної системи пенсійного забезпечення. Інші ж із перелічених проблем потребують окремої уваги.

Наявність значних переваг та пільг у пенсійному забезпеченні окремих категорій державних службовців порівняно з працівниками ОВС за однакових розмірів відрахувань на пенсійне забезпечення впливає з аналізу норм чинного законодавства, зокрема Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»¹, Закону України «Про державну службу»². Так, вивчення сум пенсійного забезпечення, які призначаються працівникам ОВС залежно від вислуги років та страхового стажу, а також відповідних сум, що призначаються державним службовцям, дає змогу зробити висновок, що працівники ОВС як державні службовці отримують пенсію розміром майже на 30 % нижче (особам рядового і начальницького складу ОВС пенсії за вислугу років призначаються у розмірі 50 % (за наявності вислуги 20 років або за наявності страхового стажу 25 років і більше, з яких не менше 12 календарних років і 6 місяців становить служба в ОВС) та 55 % (за наявності 20 років вислуги і звільненим у відставку за станом здоров'я чи за віком) відповідних сум грошового забезпечення), ніж інші категорії державних службовців, що отримують пенсію за Законом України «Про державну службу». Введення норми, відповідно до якої для працівників ОВС за кожний рік вислуги понад 20 років встановлено 3 % відповідного грошового забезпечення, за кожний рік повного страхового стажу понад 25 років — 1 % відповідного грошового забезпечення, а також закріплення у ч. 2 ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби,

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29. — Ст. 399.

² Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.

та деяких інших осіб», що максимальний розмір пенсії, обчислений в такий спосіб, тобто із додаванням відсотків за відпрацьовані роки понад встановлені чи із додаванням відсотків за наявність страхового стажу понад встановлений, не може перевищувати 80 % відповідних сум грошового забезпечення, певним чином вирівнює державних службовців інших категорій та працівників ОВС у правах та можливостях, але тільки у разі, якщо працівник ОВС має більший, ніж визначено Законом, страховий стаж або більшу кількість років, проведених на службі в ОВС. В іншому ж випадку працівники ОВС отримують значно меншу пенсію, ніж інші категорії державних службовців, для яких у ст. 37 Закону України «Про державну службу» визначально встановлено розмір у 80 % суми їхньої заробітної плати, з якої сплачуються внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Така ситуація із визначенням розмірів пенсій для працівників ОВС та інших категорій державних службовців нівелює статус ОВС як правоохоронного органу, діяльність працівників якого супроводжується ризиком для життя та здоров'я, а «держава гарантує гідне пенсійне забезпечення осіб, які мають право на пенсію за цим Законом»¹. Неоднозначно слід зазначити і той факт, що в обох Законах визначено однаковий максимальний рівень пенсії, який дорівнює 10 прожитковим мінімумам, установленим для осіб, які втратили працездатність (ч. 4 ст. 37 Закону України «Про державну службу», ч. 5 ст. 43 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»). В такий спосіб всі державні службовці зрівняні між собою незалежно від виду виконуваних функцій та завдань, що, на нашу думку, є невиправданим та потребує перегляду в бік підтримки тих видів державної служби, які супроводжуються більшою складністю, ризиком та відповідальністю. Служба в ОВС належить саме до таких видів, внаслідок чого працівники ОВС потребують підвищеного соціального захисту з боку держави порівняно з іншими державними службовцями.

До того ж державні службовці за загальним правилом у разі виходу на пенсію отримують грошову допомогу в розмірі 10 місячних

¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 29. — Ст. 399.

посадових окладів. На відміну від них, працівники ОВС згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 393 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплату пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ та членам їх сімей»¹ отримують грошову допомогу у розмірі 50 % місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби, що за вислуги 20 років дорівнюватиме лише 5-місячному грошовому забезпеченню. З викладеного слід зробити висновок, що, по-перше, законодавство про пенсійне забезпечення не збалансоване та не враховує особливостей діяльності та функцій окремих видів державної служби, по-друге, законодавство про пенсійне забезпечення потребує вдосконалення в означених моментах. Зокрема, слід усунути суперечності між нормативними актами, які виявлено щодо розмірів сум грошового забезпечення, а також щодо розмірів допомоги у разі виходу на пенсію.

Окрім зазначених розбіжностей між Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» та Законом України «Про державну службу», існує ще одна, на яку слід звернути особливу увагу. Як відомо, в лавах ОВС проходить службу чимало жінок. Для виходу на пенсію їм потрібно досягти 45-річного віку та мати або 20 років вислуги, або ж 25 років страхового стажу, з яких 12 календарних років і 6 місяців становить служба в ОВС. Тобто підстави для виходу на пенсію у жінок такі ж самі, як і у чоловіків. Водночас згідно із Законом України «Про державну службу» інші жінки — державні службовці мають право на отримання пенсій у разі страхового стажу 30 років (у чоловіків — 35 років), зокрема не менше 10 років державної служби, та обійманні на час виходу на пенсію посади державних службовців. Очевидно, що в правовому регулюванні

¹ Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплату пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ та членам їх сімей» від 17 липня 1992 р. № 393 // Збірник постанов України. — 1992. — № 7. — Ст. 182.

пенсійного забезпечення жінок, що працюють в ОВС, відсутній диференційований підхід до визначення страхового стажу, необхідного для виходу на пенсію, завдяки якому в пенсійному забезпеченні захищаються права жінок на охорону їхнього здоров'я у зв'язку із виконанням ними функції материнства та поєднанням її з державною службою. Вважаємо, що слід усунути цю прогалину шляхом зниження страхового стажу та стажу роботи в ОВС для жінок — працівників ОВС.

Відсутність збалансованості між службово-трудовою діяльністю окремих категорій працівників ОВС з розміром їхніх пенсій зумовлюється відсутністю внутрішньої диференціації пенсійного забезпечення працівників в ОВС залежно від характеру діяльності та виконуваних функцій. Ця ситуація склалася внаслідок того, що апарат органів внутрішніх справ складається зі значної кількості посад та професій, серед яких є як ті, що безпосередньо пов'язані з виконанням правоохоронних функцій, так і ті, що виконують організаційні чи обслуговуючі функції. Зважаючи на те, що служба в ОВС є досить різносторонньою та може охоплювати різноманітні напрямки діяльності, потрібним є впорядкування внутрішньої системи посад осіб рядового та начальницького складу ОВС з метою надання чіткого переліку тих, що мають право на пенсію за вислугу років. Слід вказати, що право на пільгову пенсію мають лише атестовані працівники ОВС, тобто «особовий склад ОВС». Однак і серед них діяльність далеко не всіх здійснюється в умовах психологічного тиску, емоційного напруження, професійної деформації (як, наприклад, це відбувається серед працівників оперативних, слідчих підрозділів). Тому впорядкований перелік таких посад є вкрай необхідним. Пропонуємо внести до нього посади, функції яких безпосередньо спрямовані на виконання завдань із виявлення, розкриття і розслідування злочинів, здійснення боротьби з організованою злочинністю та наркобізнесом, охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки. Для таких працівників ОВС пенсія має призначатися саме за наявності 20 років вислуги. Для інших же працівників, що не беруть участі у правоохоронній діяльності, вислуга років має бути збільшена. Крім того, деякі посади взагалі не слід включати до списку, згідно з яким особа має право на спеці-

альну пенсію за вислугу років. До таких слід віднести працівників відділів по роботі з персоналом, фінансово-економічного управління, господарського забезпечення, медичних частин, навчальних закладів системи МВС України, науково-дослідних установ тощо. Зважаючи на викладені вище зауваження щодо дискримінації прав жінок в ОВС, вважаємо, що під час розроблення цього переліку слід враховувати необхідність зниження страхового стажу та стажу роботи в ОВС жінок — працівників ОВС, особливо якщо їхня служба безпосередньо належить до правоохоронної діяльності.

Зважаючи на необхідності диференціації пенсійного забезпечення працівників ОВС залежно від посади, статі, слід звернути увагу і на питання щодо віку виходу на пенсію. Зокрема, згідно з Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ від 29 липня 1991 р. № 114 з наступними змінами і доповненнями¹ чоловіки перебувають на службі в ОВС до 45-річного віку, а жінки — до 40-річного. Водночас конструкція ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» дає змогу стверджувати, що після внесення змін до чинного законодавства у 2011 р. у зв'язку із прийняттям Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»² вік виходу на пенсію для працівників ОВС, незалежно від статі, дорівнює 45 рокам. При цьому зазначимо, що вік для виходу на пенсію для жінок інших категорій державних службовців застосовується занижений: якщо чоловіки виходять на пенсію після досягненн 62 років, то жінки — 60 років (за винятком тих, що народились до 1961 р.). Доцільно зберегти існуючий раніше підхід диференційованого правового регулювання віку, з якого чоловіки та жінки мають право на вихід на пенсію, з метою забезпечення охорони жіночого здоров'я та захисту материнства.

Також слід звернути увагу, що за необхідності та за згодою цих осіб, за умови їхньої придатності до служби, строк служби може

¹ Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України. — 1998. — № 12. — Ст. 449.

² Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. // Офіційний вісник України. — 2011. — № 71. — Ст. 2667

бути продовжено їм до п'яти років начальниками, яким надано право призначати на посади рядового і молодшого начальницького складу. Вважаємо, що в такий спосіб обмежується право людини на працю. Зокрема, за наявності бажання і придатності до служби після досягнення 50-річного віку особа може працювати в ОВС. Пропонуємо переглянути імперативність норми вказаного Положення щодо граничного терміну перебування на службі в ОВС, зважаючи на доцільність визначення придатності до служби в ОВС в кожному випадку окремо. Слід додати п. 5 Положення вказівкою про те, що після спливу зазначених 5 років у разі наявності у працівника ОВС бажання та у разі позитивного рішення ВЛК щодо його фізичного та психічного стану, підтвердженого висновком про подальшу придатність до служби в ОВС, особа має право працювати в ОВС з обов'язковим щорічним проходженням ВЛК. Якщо ж посада, яку обіймає працівник ОВС, прямо не пов'язана із виконанням правоохоронної діяльності, то доцільним є перегляд термінів граничного перебування на службі з урахуванням складності виконуваних завдань та спрямованістю діяльності.

Окрім зазначених прогалин в законодавстві, що потребують заповнення, слід вказати і ще на одну: наявність прогалин у правовому регулюванні призначення пенсій по інвалідності, що стала внаслідок виконання службових обов'язків. Зважаючи на ризикований характер та високий ступінь небезпеки правоохоронної діяльності працівників ОВС, вважаємо доцільним встановити розмір пенсії по інвалідності на рівні 100 % відповідних сум грошового забезпечення незалежно від групи інвалідності, якщо інвалідність настала під час безпосереднього виконання обов'язків із охорони громадського порядку, забезпечення громадської безпеки та боротьби з правопорушеннями. У такий спосіб працівникам ОВС буде гарантовано захист їхніх прав на гідне життя, яке працівник ОВС вже не в змозі забезпечити ані собі, ані своїй родині внаслідок отримання інвалідності. Держава повинна дбати про тих, хто охороняє її інтереси, її закони. За умови встановлення розміру пенсії по інвалідності на рівні 100 % буде висловлено повагу та подяку особі, що обрала шлях правоохоронця. Окрім того, цей захід наблизить Україну до дійсного статусу соціальної держави.

Серед проблем пенсійного забезпечення працівників ОВС існують і такі, що пов'язані із процесуальними чи процедурними моментами. Так, на практиці виникають питання із підтвердженням строку служби в ОВС. Вважаємо, що у разі відсутності потрібних документів з різних причин, а також неможливості їх отримати через відсутність архівних даних доцільним є підтвердження періодів служби наказами по особовому складу. Окрім того, якщо спірні питання виникають з приводу обчислення років для визначення наявності вислуги років, то доцільно керуватися записами в особовій справі щодо направлення і повернення з пунктів проходження служби, в яких служба враховується для пільгового обчислення років для призначення пенсії. Такі записи згідно з вимогами мають здійснюватися відповідно до наказів начальників ОВС, і як дані щодо місця призначення виконання службових завдань та термінів перебування в таких місцях, так і дані щодо наказу (реєстраційний номер, дата, дані начальника) заносяться до особової справи працівника ОВС. Їхня достовірність може бути перевірена у випадку необхідності. Зауважимо, що перевірку таких даних мають здійснювати органи Пенсійного фонду. Тобто вважаємо, що генеральним принципом пенсійного забезпечення працівників ОВС має бути такий, що у випадку, коли документи чи будь-які відомості про страховий стаж, вислугу років, стаж служби в ОВС працівника ОВС викликають якісь сумніви у співробітників Пенсійного фонду, обов'язок щодо їхньої перевірки має бути покладений саме на Пенсійний фонд та його працівників. На наш погляд, покладення обов'язку щодо доведення правдивості поданих до пенсійних органів відомостей принижує гідність працівника правоохоронних органів, дискредитує його в очах суспільства. Тому доцільніше перевірку будь-яких відомостей, що викликають означені сумніви, зробити прямим обов'язком працівників пенсійних органів без залучення до цього процесу працівника ОВС, окрім отримання від нього передбачених за законом даних та уточнюючої інформації шляхом усного опитування. Реалізація принципу, що пропонується, є тим більше можливою в сучасних умовах, оскільки всі дані та відомості зберігаються в електронному вигляді у банках даних, а на їхнє отримання потрібні лише відповідні повноваження, які

реалізуються шляхом запиту від пенсійних органів до органів та підрозділів ОВС, де проходив службу працівник ОВС, який претендує на призначення йому пенсії. Вважаємо, що у разі знищення чи **знешкодження інформації**, або будь-якого іншого її пошкодження, у зв'язку з чим неможливо вважати її повноцінною для призначення пенсії, слід передбачити можливість опитування свідків керівниками підрозділів по роботі з персоналом задля підтвердження вислуги років. На основі показань свідків до особової справи повинні бути занесені відомості про опитування, а також наказ про підтвердження років служби. Така процедура має бути завершена до видання наказу про звільнення працівника ОВС. Означений наказ про підтвердження років служби повинен вважатися юридичним фактом, що свідчить про вислугу років.

Існує безліч проблемних питань і в частині виплати пенсій, зокрема, не визначено порядок відшкодування моральної та матеріальної шкоди в разі неправильного призначення пенсії, несвоєчасного її призначення, незаконної відмови у призначенні пенсії, неправильного її обчислення тощо. Невирішеним, попри здійснення пенсійної реформи, залишається питання недержавного пенсійного забезпечення працівників ОВС. Водночас приділяти увагу цим питанням недоцільно під час дослідження удосконалення пенсійного забезпечення працівників ОВС, оскільки вони є загальними і потребують вирішення під час вивчення та з'ясування напрямків вдосконалення пенсійного забезпечення взагалі.

Резюмуючи, підкреслимо: існуючі проблеми пенсійного забезпечення працівників ОВС пов'язані як із недосконалістю загального механізму пенсійного забезпечення у державі, так і з окремими наявними проблемами організації пенсійного забезпечення щодо такої специфічної категорії пенсіонерів, як працівники ОВС, що зумовлюється характером їхньої роботи та покладеними на них функціями. Удосконалення пенсійного забезпечення працівників має відбуватися комплексно, відповідно до тенденцій та змін у загальному механізмі пенсійного забезпечення, але із обов'язковим врахуванням специфіки правоохоронної діяльності. Потребується приділення більшої уваги внутрішній диференціації пенсійного забезпечення працівників ОВС з урахуванням



тих завдань, що вони виконують в системі МВС; вдосконалення процесуально-процедурних моментів призначення пенсій, що зумовлені специфікою служби; збалансування пенсійного законодавства щодо державних службовців та працівників ОВС. Одним із реальних та ефективних заходів вдосконалення пенсійного забезпечення означеної категорії працівників є його переведення до системи корпоративних недержавних пенсійних фондів, утворених за професійною ознакою.

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської галузі та залізничного транспорту

Право громадян на матеріальне забезпечення у старості у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника закріплене в Конституції України¹. Це право гарантується створеною в нашій державі системою соціального захисту, важливою складовою якої є пенсійне забезпечення, яке на цей момент проходить активну стадію реформування.

Слід зазначити, що на сучасному етапі в юридичній науці активізувалися дослідження проблем пенсійного забезпечення. За останні роки в правовій літературі з'явилися монографічні дослідження низки проблем з пенсійного забезпечення, проведено комплексні дослідження пенсійного забезпечення наукових працівників, працівників органів внутрішніх справ, державних службовців². У наукових працях такими українськими вченими, як В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, М. Д. Бойко, В. Я. Бурак, Т. З. Герасимів, Г. С. Гончарова, Л. М. Князькова, Л. І. Лазор, Б. О. Надточій, І. В. Оклей, С. М. Прилипко, І. М. Сирота, С. М. Синчук, Б. І. Сташків, Н. М. Хуторян, І. С. Ярошенко, переважно вивчаються загальні проблеми цього питання. Однак чимало питань і дотепер залишаються невирішеними і потребують додаткового вивчення, зокрема не дослідженими залишають-

¹ Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

² Клемпарський М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004; Скоробагатько А. В. Правове регулювання пенсійного забезпечення наукових працівників : монографія. — Одеса, 2006. — 136 с.; Шумило М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців : монографія / М. М. Шумило. — К. : Ніка-Центр, 2010. — 272 с.

ся питання пенсійного забезпечення працівників залізничного та водного транспорту.

Метою цього дослідження є визначення особливостей пенсійного забезпечення за вислугу років та за віком на пільгових умовах деяких категорій працівників залізничного транспорту, метрополітенів, плавскладу окремих видів суден та працівників, які працюють у портах.

На початку нашого дослідження зазначимо, що пенсійне забезпечення працівників морської галузі та залізничного транспорту, які мають право на пенсію на загальних підставах, регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. Відповідно до ст. 26 цього Закону право на призначення пенсії за віком до 1 жовтня 2011 р. мали особи після досягнення чоловіками 60 років, жінками — 55 років та за наявності страхового стажу не менше п'яти років. Після внесення змін Законом України від 8 липня 2011 р. «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» ст. 26 викладено в новій редакції, згідно з якою як чоловіки, так і жінки мають право на призначення пенсії за віком після досягнення 60 років та за наявності страхового стажу не менше 15 років (абзац 1 ст. 26).

Підвищення пенсійного віку для жінок буде здійснюватися поступово за схемою, згідно з якою до досягнення віку, встановленого абзацом 1 цієї статті, право на пенсію за віком мають жінки 1961 року народження і старші після досягнення ними такого віку: 55 років — жінки, які народилися до 30 вересня 1956 р. включно; 55 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1956 р. до 31 березня 1957 р.; 56 років — жінки, які народилися з 1 квітня до 30 вересня 1957 р.; 56 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1957 р. до 31 березня 1958 р.; 57 років — жінки, які народилися з 1 квітня до 30 вересня 1958 р.; 57 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1958 р. до 31 березня 1959 р.; 58 років — жінки, які народилися з 1 квітня до 30 вересня 1959 р.; 58 років 6 місяців — жінки, які народилися з 1 жовтня 1959 р. до 31 березня 1960 р.; 59 років — жінки, які народилися з 1 квітня до 30 вересня 1960 р.; 59 років 6 місяців — жінки, які

народилися з 1 жовтня 1960 р. до 31 березня 1961 р.; 60 років — жінки, які народилися з 1 квітня до 31 грудня 1961 р.

Порядок та умови призначення пенсії по інвалідності та в разі втрати годувальника відповідно врегульовані в Розділі IV «Пенсії по інвалідності в солідарній системі» та в Розділі V «Пенсія у зв'язку з втратою годувальника в солідарній системі» названого Закону.

Необхідно враховувати, що пенсії по інвалідності від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, а також у зв'язку з втратою годувальника, який помер від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, призначаються відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Оскільки порядок та умови призначення пенсій на загальних підставах в спеціальній літературі висвітлені достатньо, вивчення цього питання ми залишимо за межами нашого дослідження, а сконцентруємо увагу на двох актуальних питаннях: призначення пенсій за вислугу років та за віком на пільгових умовах.

Як відомо, із впровадженням системи пенсійного страхування збережено право на отримання як пільгових пенсійних виплат, так і пенсій за вислугу років. Особливість пенсійного забезпечення працівників морської галузі та залізничного транспорту полягає насамперед у тому, що окремі з них відповідно до чинного законодавства мають право на пенсії на пільгових умовах та за вислугу років, а під час визначення права на пенсію застосовуються як нормативні акти, прийняті у роки незалежності, так і деякі нормативні акти, що діяли в радянський період.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійне забезпечення застрахованих осіб, які мали раніше право на пенсію на пільгових умовах або за вислугу років, має здійснюватися згідно з окремим законодавчим актом через професійні та корпоративні фонди. Проте на сьогодні ми не маємо ні відповідного нормативного акта, ні належно створених фондів. Тому тимчасово це питання врегульоване п. 2 Прикінцевих положень Закону, де передбачено, що до запровадження пенсійного забезпечення через професійні та кор-

поративні фонди діятимуть статті 13, 14 та 51–55 Закону України «Про пенсійне забезпечення», а пільгові пенсії та пенсії за вислугу років деяким категоріям працівників залізничного та водного транспорту призначаються за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в разі досягнення пенсійного віку та за наявності спеціального трудового стажу, передбаченого Законом України «Про пенсійне забезпечення». Пенсійне забезпечення здійснюватиметься органами Пенсійного фонду України¹.

У системі пенсійного забезпечення пенсії за вислугу років посідають особливе місце. На відміну від пенсій за віком, по інвалідності та у разі втрати годувальника, пенсії за вислугу років призначаються тільки окремим категоріям спеціалістів: робітникам освіти, медичним працівникам, працівникам цивільної авіації і льотно-випробного складу, працівникам залізничного та водного транспорту та деяким іншим. Це особливий вид пенсійного забезпечення, який за загальним правилом не пов'язаний ані з пенсійним віком, ані з втратою працездатності. Введення пенсій за вислугу років окремим категоріям громадян пояснюється специфікою роботи за відповідними професіями. Оскільки після тривалого періоду певної трудової діяльності, яка призводить до втрати професійної працездатності, працівник часто не може до настання пенсійного віку виконувати на належному рівні роботу з попередньої професії.

Право на пенсії за вислугу років регулюються не одним загальним нормативним актом. Досить часто ключові питання врегульовуються підзаконними нормативними актами, зокрема постановами Кабінету Міністрів України визначається перелік посад і робіт, порядок обчислення строків вислуги тощо. Так, категорії працівників залізничного та водного транспорту та умови призначення пенсії за вислугу років визначені у статтях 52, 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» та у спеціальних Списках, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583. Це Список професій і посад плавскладу окремих видів суден морського, річкового флоту і флоту рибної про-

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376.

мисловості, які мають право на пенсію за вислугу років незалежно від віку, та Список професій і посад робітників локомотивних бригад і окремих категорій працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та в метрополітенах і користуються правом на пенсію за вислугу років.

Для пенсійного забезпечення за вислугу років юридичне значення надається насамперед видам і тривалості спеціального стажу роботи (вислуги років). Тому основною умовою для призначення цього виду пенсії є наявність встановленої законом тривалості спеціального стажу (вислуги). Одним вони призначаються лише за наявності вислуги років, незалежно від віку, іншим, крім наявності вислуги років, встановлюється і вік (як правило, нижчий від загальноприйнятого пенсійного віку), а для деяких категорій враховується, крім усього, і загальний стаж. Важлива умова закріплена в ст. 7 Закону України «Про пенсійне забезпечення». Так, пенсії за вислугу років призначаються лише у разі залишення роботи, яка дає право на цю пенсію.

Щоб зрозуміти юридичну природу пенсійного забезпечення за вислугу років взагалі, а також визначити особливості пенсійного забезпечення досліджуваним категоріям працівників, на наш погляд, необхідно проаналізувати ставлення фахівців до цього виду пенсій, а також визначити поняття пенсій за вислугу років, тому що у діючому законодавстві офіційна дефініція відсутня.

В юридичних роботах, як вчених України, так і вчених іноземних держав, зокрема Російської Федерації, як поняття пенсії взагалі, так і поняття пенсії за вислугу років зазнало суттєвих змін, що викликано проведенням пенсійної реформи. Варто зазначити, що пенсії за вислугу років як вид соціальної допомоги перебували у полі зору вчених, про що свідчать публікації науковців радянського періоду. Так, досить активно досліджували цей вид пенсій Є. І. Астрахан, В. А. Ачаркан, К. С. Батигін, І. В. Гушнін, О. Д. Зайкін, Р. І. Іванова, В. О. Тарасова, Я. М. Фогель. Крім аналізу умов призначення пенсій, такі науковці, як В. С. Андреев, М. Л. Захаров, дали визначення поняття пенсії за вислугу років у радянському праві.

Передусім необхідно зазначити, що в сучасній українській юридичній літературі виникає неоднозначне розуміння самого поняття

пенсії за вислугу років, також відсутній єдиний підхід стосовно віднесення працівників до категорії осіб, яким призначається цей вид пенсії, часто не враховується те, що коло осіб, яким призначається пенсія за вислугу років, визначене законодавством. Серед вітчизняних вчених юристів тільки І. М. Сирота, М. І. Іншин та М. Д. Бойко дають визначення поняття пенсії за вислугу років.

Так, І. М. Сирота цей вид пенсій визначає як щомісячні виплати з Пенсійного фонду та інших джерел фінансування, що призначаються довічно в розмірі, співвіднесеному з минулим заробітком (винагородою), особам, які мають установлений законом спеціальний стаж (вислугу років)¹. Схоже визначення пропонує і М. Д. Бойко. На його думку, пенсії за вислугу років — це щомісячні грошові виплати з Пенсійного фонду та Державного бюджету, що призначаються довічно в розмірі, співвіднесеному з минулим заробітком, визначеній законодавством категорії працівників, які мають спеціальний стаж — вислугу років². Подібне визначення дає і М. І. Іншин.

І. М. Сирота відзначає, що законодавство вирізняє чотири категорії громадян яким призначається пенсія за вислугу років, це, зокрема:

- військовослужбовці та службовці (працівники) органів внутрішніх справ;
- працівники цивільної авіації та льотно-випробного складу;
- державні службовці, судді, працівники прокуратури і митних органів;
- окремі категорії працівників (спеціалістів) інших галузей народного господарства.

З таким баченням, ми думаємо, можна деякою мірою погодитися. Таке визначення суб'єктів одержання пенсій за вислугу років в юридичній літературі посідає домінуюче місце, але не користується загальним визнанням.

Схожу позицію займає професор М. І. Іншин, зазначаючи, що пенсія за вислугу років характеризується різноманітністю видів та

¹ Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні. — К. : Юрінком Інтер, 1998. — С. 126.

² Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України : навч. посіб. — К. : Олан, 2004. — С. 153.

широким колом осіб, які мають право на її отримання. Відповідно до законодавства право на неї мають: а) державні службовці; б) судді; в) робітники прокуратури; г) особи, звільнені з військової служби, та деякі інші особи; г) наукові та науково-педагогічні працівники; д) категорії громадян, визначені в Законі України «Про пенсійне забезпечення»¹.

Звернемо увагу, що ст. 52 Закону України «Про пенсійне забезпечення» не вказує серед категорій працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, державних службовців, працівників прокуратури, суддів та інших, хоча перелік, на підставі самого змісту ст. 52 Закону, має виключний характер. Це пояснюється тим, що державні службовці, працівники прокуратури, судді мають право на зазначену пенсію за спеціальними законами. Враховуючи те, що в ст. 52 Закону України «Про пенсійне забезпечення» не вказані всі категорії працівників, які відповідно до чинного законодавства мають право на пенсію за вислугу років, ст. 52 Закону слід доповнити останнім абзацом, який викласти у такій редакції: «іншим категоріям працівників, які мають право на пенсію за вислугу років за спеціальними законами»².

Зазначені категорії працівників М. Д. Бойко також відносить до осіб, які мають право на пенсії за вислугу років, і в навчальному посібнику «Право соціального забезпечення України», видання 2004 р. (у главі II, яка так і називається — «Пенсії за вислугу років»), де висвітлює особливості призначення їм пенсій. Але вже в навчальному посібнику «Право пенсійного забезпечення в Україні», видання 2006 р., М. Д. Бойко, підкреслюючи особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників, окремо виділяє працівників органів державної влади; працівників правоохоронних органів та військовослужбовців; працівників окремих галузей виробництва і транспорту та працівників невиробничої сфери³. У вказаному виданні окремий розділ чи підрозділ, який

¹ Право социального обеспечения в Украине : учебник / под общ. ред. Л. И. Лазор, С. Н. Прилипко, О. Н. Ярошенко. — Луганск : ООО «Виртуальная реальность», 2010. — С. 243–244.

² Зазначена пропозиція висловлювалася автором у монографії: Правове регулювання пенсійного забезпечення наукових працівників. — Одеса, 2006. — С. 66.

³ Бойко М. Д. Право пенсійного забезпечення в Україні : навчальний посібник. — 2-ге вид., випр. і доп. — К. : Атіка, 2006. — С. 211–309.

об'єднував умови пенсійного забезпечення названих категорій громадян, відсутній.

Зазначимо, що на сьогодні в юридичній літературі частина науковців не використовує терміна «пенсії за вислугу років». У своїх публікаціях вчені по-різному називають цей вид пенсій або взагалі не звертають увагу на них, незважаючи на те що в нині чинному Законі України «Про пенсійне забезпечення» в Розділі II є цілий підрозділ, який так і називається — «Пенсія за вислугу років».

Так, у підручнику «Право соціального забезпечення» за редакцією П. Д. Пилипенко (пенсії окремим категоріям громадян, які Сирота І. М. відносить до пенсій за вислугу років) цей вид пенсій визначено спеціальними пенсіями, оскільки право на них, а також порядок призначення і виплати визначається спеціальним законодавством, що ухвалене стосовно певних осіб, які виконують державні чи інші суспільно значущі функції¹.

Болотіна Н. Б., окрім загальних умов пенсійного забезпечення, виділяє пенсійне забезпечення, що здійснюється на змішаних умовах, а також державне пенсійне забезпечення². Вона також окремо не виділяє пенсій за вислугу років. Ці твердження також не мають в юридичній літературі загального визнання і потребують додаткового обґрунтування.

У попередніх дослідженнях Н. Б. Болотіною також висловлювалася точка зору стосовно того, що не всі пенсії, які призначаються за нормами спеціальних законів, належать до пенсій за вислугу років. Так, пенсії науковим (науково-педагогічним) працівникам, на наш погляд, не належать до пенсій за вислугу років, а є пільговими пенсіями³.

Як бачимо, в науці соціального забезпечення немає єдиної думки стосовно того, що розуміти під пенсіями за вислугу років та хто повинен бути віднесений до кола осіб, яким ця пенсія може призначатися. Доти, доки Закон України не буде містити відпо-

¹ *Право соціального забезпечення* / за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — С. 333.

² *Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навчальний посібник.* — К. : Знання, 2005. — С. 356.

³ *Скоробагатко А. В. Правове регулювання пенсійного забезпечення наукових працівників : монографія.* — Одеса, 2006. — С. 69.

відну статтю з визначенням пенсій за вислугу років, цю ситуацію не можна буде вважати правильною. Ми вважаємо, що відсутність на законодавчому рівні визначення поняття пенсії за вислугу років не дозволяє поставити на більш якісний рівень регулювання цього виду пенсійних відносин.

Звернемо увагу ще на одну суттєву особливість, яка передбачена в чинному пенсійному законодавстві, — призначення пенсії за віком на пільгових умовах. Для нашого дослідження це має суттєве значення, оскільки деякі категорії працівників залізничного та водного транспорту мають право на пенсії за віком на пільгових умовах. До запровадження пенсійного забезпечення через професійні та корпоративні фонди пільгові пенсії цій категорії працівників призначатимуться за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за умови досягнення пенсійного віку та наявності спеціального трудового стажу, передбаченого Законом України «Про пенсійне забезпечення».

У Розділі II Закону України «Про пенсійне забезпечення» визначені умови призначення пільгових пенсій. Право на пенсії за віком на пільгових умовах мають робітники, професії і посади яких передбачені у Списках № 1 і № 2. Професії працівників залізничного та водного транспорту, які мають право на пенсії за віком на пільгових умовах, визначені у Списку № 2 виробництв, робіт, професій і показників зі шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість у яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 36.

Під час призначення пенсій за віком на пільгових умовах важливо враховувати, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 після 21 серпня 1992 р. стаж, який дає право на цю пенсію, зараховується тільки за результатами атестації робочих місць.

Зазначимо також, що під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах застосовуються Списки, які чинні на період роботи особи. Особам, які працювали на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці та мали або мають право на пенсію відповідно до ст. 100 Закону України «Про пенсійне забезпечення», пенсії призначаються відповідно до норм Закону

України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» на підставі вимог віку та стажу, встановлених раніше діючим законодавством. Так, під час визначення права на пенсію відповідно до ст. 100 Закону України «Про пенсійне забезпечення», в якій визначений порядок призначення пільгових пенсій особам, які мали право на пенсію на пільгових умовах до введення в дію цього Закону, застосовувалися Списки, затверджені постановою Ради Міністрів СРСР від 22 серпня 1956 р. № 1173, за умови досягнення пенсійного віку та наявності трудового стажу, передбаченого законами колишнього СРСР.

Також під час визначення права на пенсію необхідно враховувати, що працівники мають бути зайняті виконанням робіт протягом повного робочого дня. Під повним робочим днем розуміється виконання роботи в умовах, передбачених Списками не менш ніж 80 % робочого часу. Сюди належить і час проведення підготовчих, допоміжних, поточних ремонтних робіт, а також робіт поза своїм робочим місцем із метою забезпечення виконання своєї трудової функції.

Порядок призначення пенсій за вислугу років та за віком на пільгових умовах, нарахування їхнього розміру диференційовані залежно від категорії працівників, що мають право на цей вид пенсії. Тому питання пенсійного забезпечення працівників залізничного та водного транспорту доцільно розглянути окремо. Такий підхід дасть нам можливість визначити як спільні риси, так і особливості пенсійного забезпечення цих працівників.

Пенсійне забезпечення працівників водного транспорту

Після прийняття Верховною Радою України 9 липня 2003 р. Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» значній частині громадян пенсії призначаються за нормами цього Закону, який не передбачає призначення пільгових пенсій та пенсій за вислугу років.

Дослідження розпочнемо з особливостей призначення пенсій за вислугу років. Відповідно до ст. 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення» пенсії за вислугу років призначаються у випадку зайнятості на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання

віку, що дає право на пенсію за віком. Основною підставою для призначення цього виду пенсій є спеціальний стаж (вислуга років). Вислуга років становить тривалий період часу з виконання певної професійної діяльності, який відповідно до діючого законодавства дає підстави для призначення і виплати пенсій за вислугу років.

Згідно з ч.16 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» до приведення законодавства України у відповідність до положень цього закону закони України та інші нормативно-правові акти застосовують у частині, що не суперечить цьому Закону. В такому випадку розміри пенсії за вислугу років та на пільгових умовах плавскладу призначаються відповідно до ст. 27 з урахуванням норм ст. 28 цього Закону та із застосуванням положень Закону України «Про пенсійне забезпечення» у частині визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах і за вислугу років. Заробітна плата (дохід) застрахованої особи визначається відповідно до ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», з якої обчислюється пенсія, у гривнях.

У статті 52 Закону України «Про пенсійне забезпечення» визначено категорії працівників водного транспорту, які мають право на пенсію за вислугу років. Це, зокрема, механізатори (докери-механізатори) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах у портах, а також плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості (крім суден портових, що постійно працюють в межах акваторії порту, службово-допоміжних, роз'їзних, приміського і внутрішньоміського сполучення).

Необхідною умовою зарахування до спеціального стажу певного періоду роботи є робота в закладах і на посадах, які дають право на пенсію за вислугу років.

Відповідно до п. «д» ст. 55 правом на пенсію за вислугу років незалежно від віку користується плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості. Категорії працівників затверджені у Списку професій і посад плавскладу окремих видів суден морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості, які мають право на пенсію за вислугу років незалежно від віку, затвер-

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

дженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583 «Про затвердження нормативних актів з питань пенсійного забезпечення». До таких посад належать:

— боцмани; гідроакустики; головні фізики-інженери і техніки всіх спеціальностей, майстри, дезактиватори суден з атомними енергетичними установками, суден атомного технологічного обслуговування і підводних апаратів (лабораторій); капітани — директори, капітани (старшини) та їхні помічники, штурмани; кочегари суден; майстри всіх найменувань з добування і обробки риби; механіки та їхні помічники; начальники радіостанцій; начальники служб радіаційної безпеки і контрольно-вимірювальних приладів і автоматики суден з атомними енергетичними установками; начальники плавучих зачисних станцій та їхні помічники; помпові машиністи (донкермани);

— радіооператори всіх класів, радіотехніки та радіотелеграфісти; рульові й матроси всіх класів і найменувань; шкіпери та їхні помічники, підшкіпери; електрики суднові всіх класів і найменувань; електрорадіонавігатори.

Вказаною постановою Кабінету Міністрів України також визначені судна, робота на яких дає право на пенсію незалежно від віку. До таких видів суден належать: хімовози, газовози, нафтоналивні, агломератовози, нафтоперекачувальні і плавучі зачисні станції, судна з атомними енергетичними установками, судна атомного технологічного обслуговування, судна, що постійно працюють в Арктиці, виробничі судна флоту рибної промисловості, зайняті видобутком, обробкою риби і морепродуктів, а також прийманням готової продукції на промислі, підводні апарати (лабораторії)¹.

Під час визначення права на пенсію важливо враховувати, що цим Списком встановлено право на пенсію механікам та їхнім помічникам, а у Списку старші механіки не зазначені. Але слід мати на увазі, що відповідно до роз'яснення Міністерства соціального забезпечення України від 18 листопада 1992 р., якщо до Списків професій і посад, які мають право на пенсію за вислугу

¹ *Постанова* Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583 «Про затвердження нормативних актів з питань пенсійного забезпечення» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg.=583-92-%EE>.

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

років незалежно від віку, включені професії та посади під загальною назвою, то правом на таку пенсію користуються працівники всіх найменувань названих професій (посад), тобто старші, головні, провідні а також помічники. Аналогічна позиція затверджена і в додатку В (примітка 1) Національного класифікатора України «Класифікатор професій» ДК 003:2005, затвердженого наказом Держспоживстандарту від 26 грудня 2005 р. № 375¹. Отже, враховуючи зазначене, правом на пенсію за вислугу років користуються механіки всіх найменувань, зокрема старші механіки та їхні помічники.

Під час визначення права на пенсію важливо пам'ятати, що до затвердження вказаного Списку діяв подібний Список, який був затверджений спільною постановою Державного комітету СРСР по праці і соціальним питанням та Секретаріату ВЦРПС від 11 жовтня 1990 р. № 403/18-85.

Умови призначення пенсій цим працівникам визначені у ст. 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення». Слід зазначити, що відповідно до п. «г» ст. 55 Закону на особливих умовах призначається пенсія за вислугу років механізаторам (докерам-механізаторам) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах у портах: чоловікам — після досягнення 55 років і за загального стажу роботи не менш ніж 25 років, з них не менш ніж 20 років на зазначеній роботі; жінкам — після досягнення 50 років і за загального стажу роботи не менш ніж 20 років, з них не менш ніж 15 років на зазначеній роботі². Як бачимо, для зазначеної категорії працівників має місце зменшення пенсійного віку на 5 років та встановлення вимог до загального та спеціального стажу. Слід зазначити, що відповідно до внесених змін до чинного законодавства для жінок різниця віку виходу на пільгову пенсію і пенсію на загальних умовах з кожним роком буде збільшуватися на термін, визначений в абзаці 2 ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», і досягне 10 років на час виходу жінками на пенсію за віком у 60 років. Після внесених змін у законодавство також збільшилася різниця

¹ *Праця і зарплата*. — 2009. — № 10. — 11 березня.

² *Закон* України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. // *Відомості Верховної Ради України*. — 1992. — № 3. — Ст. 10.

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

тривалості необхідного страхового стажу для призначення пенсій на пільгових та на загальних умовах, яка становить 10 років, оскільки з 1 жовтня 2011 р. необхідний стаж для призначення пенсій на загальних умовах складає: для чоловіків — 35 років; для жінок — 30 років. Вищезазначене дає нам підстави стверджувати про наявність диференціації під час призначення пільгових пенсій, яка проявляється у зменшенні пенсійного віку та страхового стажу.

Раніше зазначені робітники називалися портовими робітниками і вантажниками, а тому період роботи за зазначеними професіями зараховується до стажу роботи, що дає право на пенсію за вислугу років докерам-механізаторам за умови, що вони виконували роботи, які згодом стали виконувати докери-механізатори (Роз'яснення Мінпраці № 17 від 17 травня 1992 р.)¹.

Крім того, необхідно враховувати, що під час призначення пенсії за вислугу років до спеціального стажу зараховуються періоди минулої роботи механізаторів (докерів-механізаторів) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах з моменту впровадження організації праці комплексними бригадами у річкових портах України за професіями вантажників, кранівників, водіїв машин внутрішньопортового транспорту, водіїв спеціальних трюмних, вагонних, складських перевантажувальних машин.

Відповідно до п. «д» ст. 55 Закону право на пенсію за вислугу років має також плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості (крім суден портових, які постійно працюють в акваторії порту, службово-допоміжних, роз'їзних, приміського і внутрішньоміського сполучення): чоловіки — після досягнення 55 років і зі загального стажу роботи не менш ніж 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначеній роботі; жінки — після досягнення 50 років і за загального стажу роботи не менш ніж 20 років, з них не менше 10 років на зазначеній роботі. Для цієї категорії працівників знижується пенсійний вік на 5 років (для жінок різниця з часом збільшиться до 10 років, як було зазначено вище), а вимоги до спеціального стажу є більш пільговими,

¹ Соціальне забезпечення в Україні : збірник законодавчих актів та офіційних документів. — Випуск 2. — К., 1992.

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

ніж у механізаторів (докерів-механізаторів) — такого стажу необхідно мати не менше половини від встановленого Законом загального страхового стажу.

На найбільш пільгових умовах пенсія за вислугу років призначається працівникам окремих видів суден, професій і посад плавскладу суден морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості за Списком, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Пенсія призначається незалежно від віку: чоловікам — за стажу роботи на цих суднах, за цими професіями і посадами не менш ніж 25 років; жінкам — за стажу роботи на цих суднах, за цими професіями і посадами не менш ніж 20 років. У цьому випадку має значення тільки спеціальний стаж, а вимоги до віку відсутні.

Під час визначення права на пенсію плавскладу необхідно також враховувати деякі особливості, зокрема:

— до плавскладу належать працівники, оплата праці яких здійснюється за ставками та посадовими окладами, затвердженими для членів екіпажів річкового і морського флоту;

— час перебування в резерві не зараховується до спеціального стажу роботи працівників плавскладу морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості для призначення пенсії за вислугу років;

— пенсія за вислугу років призначається лише у разі залишення роботи, яка дає право на цей вид пенсії;

— на членів команди підмінного екіпажу, який формується на період міжрейсового технічного обслуговування, поширюється режим робочого часу, заробітна плата і режим часу відпочинку плавскладу суден флоту рибної промисловості, тому час роботи у період міжрейсового технічного обслуговування може бути зараховано до спеціального стажу під час призначення пенсії відповідно до п. «д» ст. 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» (лист № 409/039/97-06 від 2 жовтня 2006 р. Міністерства праці та соціальної політики України).

Одним із актуальних питань, яке складає як теоретичний, так і практичний інтерес, є врегулювання пільгового пенсійного забезпечення працівників морського і річкового флоту. Під час визначення права на пенсію цим працівникам застосовуються норми

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про пенсійне забезпечення», а також затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 36 Список № 2 виробництв, робіт, професій і показників зі шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість на яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

У підрозділі 3 «Морський і річковий флот» розділу XXVIII «Транспортні послуги» вказаного Списку зазначені:

1) плаваючий склад: машинна команда суден службово-допоміжного флоту і суден портового флоту, що постійно працюють у акваторії порту (за винятком службово-роз'їзного, приміського і внутрішньоміського сполучення): електромеханіки; кочегари суден, що працюють на рідкому паливі; машиністи; механіки; мотористи;

2) береговий склад: вибуховики; малярі, зайняті фарбуванням та обшкрябуванням суден у доках; мотористи трюмові.

Умови призначення пільгових пенсій визначені у п. «б» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення». Так, працівникам, зайнятим повний робочий день, за результатами атестації робочих місць пенсія призначається: чоловікам — після досягнення 55 років і за умови стажу роботи не менш ніж 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах; жінкам — після досягнення 50 років і за умови стажу роботи не менш ніж 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах. Отже, ми бачимо, що умови призначення пільгових пенсій схожі з умовами призначення пенсій за вислугу років, а саме: має місце зниження пенсійного віку; встановлені особливі вимоги як до спеціального стажу, так і до загального (страхового) стажу.

Варто зазначити, що під час визначення права на пенсію відповідно до п. «б» ст. 13 Закону працівникам, які мають не менше половини стажу роботи зі шкідливими і важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються зі зменшенням віку, передбаченого у ст. 12 цього Закону, на 1 рік за кожні 2 роки 6 місяців такої роботи чоловікам і за кожні 2 роки такої роботи — жінкам, а подібна норма під час призначення пенсій за вислугу років у законодавстві не передбачена. Це положення дає нам під-

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

стави стверджувати, що умови призначення пільгових пенсій більш преференційовані, ніж умови забезпечення пенсіями за вислугу років.

У сучасних умовах господарювання під час визначення права на пенсію важливим є Роз'яснення Міністерства соціального забезпечення України № 23 від 18 листопада 1992 р., в якому зазначено, що правом на пільгове пенсійне забезпечення на підставах, передбачених для працівників державних підприємств, можуть користуватися також працівники кооперативів та інших підприємницьких структур, а також особи, які займаються підприємницькою діяльністю, заснованою на особистій власності фізичної особи та виключно її праці за таких умов:

— сплати пенсійних внесків до Пенсійного фонду України;

— відповідності найменування виробництва, професій, посад, виконуваних робіт і наявних показників за умовами праці, які пов'язані з застосуванням або наявністю в повітрі робочої зони шкідливих речовин відповідних класів небезпеки, тим, які визначені чинним законодавством (Законом України «Про пенсійне забезпечення», списками, переліками, порядками тощо);

— відповідність найменування професій і посад та характеру фактично виконаних робіт тим, які передбачені відповідними галузевими тарифно-кваліфікаційними довідниками або ЄТДК;

— проведення атестації робочих місць за умови праці у порядку, який визначено постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442;

— підтвердження права на пільгове пенсійне забезпечення здійснюється на підставі записів у трудових книжках працівника та уточнюючих довідок про характер роботи та умови праці, а також про безпосередню зайнятість на роботах, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, протягом не менш ніж 80 % встановленої тривалості робочого часу, виданих на підставі первинних документів у встановленому порядку. Підтвердження характеру роботи та умов праці на підставі показань свідків не допускається.

Тому переведення докерів-механізаторів комплексних бригад, які працюють на вантажно-розвантажувальних роботах у портах, із державних установ у приватні під час виконання вищезазначе-

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

них умов (за збереження профілю і характеру роботи) не позбавляє їх права на пільгове пенсійне забезпечення¹.

Пенсійне забезпечення працівників залізничного транспорту

Право на пенсію за вислугу років відповідно до ст. 52 Закону України «Про пенсійне забезпечення» мають робітники локомотивних бригад і окремі категорії працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та у метрополітені.

Коло осіб, які мають право на пенсію за вислугу років, затверджено у Списку професій і посад робітників локомотивних бригад і окремих категорій працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та в метрополітенах і користуються правом на пенсію за вислугу років. Цей Список, як і Список, який визначає право на пенсію за вислугу років працівників водного транспорту, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583 «Про затвердження нормативних актів з питань пенсійного забезпечення».

У затверженому постановою Кабінету Міністрів України Списку право на цей вид пенсії мають такі категорії працівників:

бригадири магістральних залізниць, зайняті на поточному утриманні, ремонті колій та штучних споруд на дільницях з інтенсивним рухом поїздів; електромонтери й електромеханіки контактної мережі магістральних залізниць; кондуктори вантажних поїздів; кочегари паровозів і парових кранів на залізничному ході; майстри (шляхові, постові, тунельні) магістральних залізниць, зайняті на поточному утриманні, ремонті колій і штучних споруд на дільницях з інтенсивним рухом поїздів; машиністи автотрис і мотовозів; машиністи і помічники машиністів паровозів і парових кранів на залізничному ході; машиністи і помічники машиністів тепловозів; машиністи і помічники машиністів електровозів; машиністи і помічники машиністів дизель-поїздів; машиністи і помічники машиністів електропоїздів (секцій); машиністи-інструктори локомотивних бригад.

¹ Лист Міністерства транспорту України № 02/ ДМТУ/Ю від 16 липня 1993 р.

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

Слід звернути увагу на той факт, що механікам рефрижераторних поїздів (секцій) до стажу для призначення пенсій за вислугу років включаються періоди їхньої роботи в 1978–1990 рр. начальниками рефрижераторних поїздів (секцій) під час обслуговування рефрижераторних поїздів (секцій) меншою чисельністю робітників, ніж це було встановлено галузевими технічно обґрунтованими нормами (за наявності документів, що підтверджують доплату за сумісництво посад); монтери колії магістральних залізниць, зайняті на поточному утриманні, ремонті колій і штучних споруд на дільницях з інтенсивним рухом поїздів; оглядачі вагонів магістральних залізниць, зайняті на пунктах технічного (технічного і комерційного) обслуговування вагонів станцій позакласних, 1 та 2 класів; оглядачі-ремонтники вагонів магістральних залізниць, зайняті на пунктах технічного (технічного і комерційного) обслуговування вагонів станцій позакласних, 1 та 2 класів; поїзні диспетчери і старші поїзні диспетчери; регулювальники швидкості руху вагонів; ремонтники штучних споруд магістральних залізниць на дільницях з інтенсивним рухом поїздів; складачі поїздів; слюсарі по ремонту рухомого складу магістральних залізниць, зайняті на пунктах технічного (технічного і комерційного) обслуговування вагонів станцій позакласних, 1 та 2 класів; чергові по станціях позакласних і 1 класу, зайняті прийманням, відправленням і пропусканням поїздів на дільницях магістральних залізниць з особливо інтенсивним рухом; чергові та оператори сортувальних гірок на станціях позакласних і 1 класу.

Під час визначення права на пенсію слід враховувати, що на сьогодні значна частина працівників галузі має право на пенсію за вислугу років за стаж, вироблений ще в радянський час. До вислуги зараховуються періоди роботи на посадах, які були внесені до Списку професій робітників локомотивних бригад і окремих категорій працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та в метрополітенах, затвердженого спільною постановою Державного комітету СРСР по праці і соціальним питанням та Секретаріату ВЦРПС від 10 жовтня 1990 р. № 397/ 18-73. У вказаному Списку перелік посад, робота на яких давала право на пенсію, був дещо вужчим, ніж у нині діючому. Особи, які працювали

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

на посадах, зазначених у Списку, мали право на призначення пенсій за вислугу років за умов, вказаних у ст. 64 Закону СРСР «Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР».

Зауважимо, що законодавець у діючому Списку затвердив і деякі особливості під час визначення права на пенсію за вислугу років. Так, категорії працівників, вказані у Списку, мають право на пенсію лише за умови, що робота мала місце на магістральних залізницях (наприклад, монтери колії, оглядачі вагонів, оглядачі-ремонтники вагонів магістральних залізниць тощо). Водночас щодо окремих категорій працівників такого уточнення не встановлено (наприклад, складачі поїздів, машиністи паровозів, тепловозів, електровозів та їхні помічники тощо). Отже, на підставі викладеного у тих випадках, коли в зазначеному Списку для окремих працівників немає уточнення про зайнятість на магістральних залізницях, то на них ця умова не поширюється, тобто право на пенсію за вислугу років вони мають незалежно від того, працювали вони на магістральних залізницях чи заводському залізничному транспорті будь-якого підприємства¹.

Деяким категоріям працівників залізничного транспорту також призначаються пенсії за віком на пільгових умовах, якщо вони були зайняті повний робочий день на посадах, затверджених у Списку № 2 виробництв, робіт, професій і показників зі шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість на яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 36, і за результатами атестації.

Так, у Списку № 2 у підрозділі 1 «Залізничний транспорт» Розділу XXVIII «Транспортні послуги» затверджені:

а) робітники: апаратники приготування хімічних розчинів; бригадири (звільнені) підприємств залізничного транспорту та метрополітенів, зайняті на промивально-пропарювальних станціях (поїздах, пунктах); котельники, зайняті теплим промиванням котлів паровозів; кочегари паровозів у депо; прийомоздавальники вантажу та багажу, зайняті в пунктах наливання і зливання сірчистої нафти та їдких речовин; промивальники котлів паровозів;

¹ Праця і зарплата. — 2003. — № 12.

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

б) керівники та фахівці; майстри промивально-пропарювальних станцій (поїздів, пунктів).

Крім права для працівників залізничного транспорту, у Списку № 2 визначено право на пенсію за віком на пільгових умовах для великої кількості працівників метрополітенів. Так, у підпункті 2 «Метрополітени» зазначені:

а) робітники, постійно зайняті тільки в нічний час на роботах у тунелях і підземних спорудах; машиністи гідропідіймачів; бригадири (звільнені) підприємств залізничного транспорту та метрополітенів; водії дрезин; дренажники; електромонтажники; електромонтери; машиністи залізнично-будівельних машин; машиністи зумпфових агрегатів; машиністи компресорів пересувних з двигунами внутрішнього згоряння; машиністи компресорів пересувних з електродвигунами; машиністи мийних установок; машиністи фрезерно-зачисних машин; машиністи шпаловитягувальних машин; монтажники устаткування блокування та централізації на залізничному транспорті; монтажники устаткування зв'язку; монтери колій; налагоджувальники колійних машин та механізмів; обхідники колій та штучних споруд; оператори дефектоскопних візків; оператори колійних вимірювань; робітники, які зайняті на топографо-геодезичних і маркшейдерських роботах; слюсарі зумпфових агрегатів; слюсарі-електрики з обслуговування та ремонту станційного та тунельного устаткування метрополітенів; слюсарі-електрики з обслуговування та ремонту устаткування метрополітенів; слюсарі-ремонтники; столяри; тунельні робітники;

б) керівники та фахівці, постійно зайняті тільки в нічний час на роботах у тунелях і підземних спорудах; електромеханіки (старші електромеханіки); інженери, зайняті наглядом за виконанням робіт і здійсненням контролю за технічним станом споруд і устаткування метрополітенів, габаритно-обстежувальних станцій, інженери, зайняті геодезично-маркшейдерськими роботами, інженери та інспектори (старші інспектори), зайняті контролем за якістю ремонту технічних засобів, будинків і споруд залізниць та метрополітенів; майстри; техніки, зайняті на габаритно-обстежувальних станціях.

Умови призначення пільгових пенсій вказаним працівникам визначені у п. «б» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

Під час визначення права на пенсію необхідно враховувати, що деяким категоріям працівників право на пенсію на пільгових умовах діючим законодавством не передбачене, проте вони можуть реалізувати право на отримання пенсії за вислугу років. Так, посади машиністів паровоза, тепловоза, дизель-поїзда, електровоза, які працюють на магістральній залізниці, не передбачені в підрозділі I «Залізничний транспорт» розділу XXVIII «Транспортні послуги» Списку № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників зі шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість на яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах. А працівники, які працюють на вказаних посадах, права на пільгову пенсію за Списком № 2, тобто відповідно до п. «б» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», не мають. Водночас названі категорії працівників вказані у Списку професій і посад робітників локомотивних бригад і окремих категорій працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та в метрополітенах і користуються правом на пенсію за вислугу років згідно з п. «а» ст. 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення», а саме: чоловіки — після досягнення 55 років, за наявності не менш ніж 25 років стажу роботи, зокрема не менш ніж 12 років 6 місяців роботи на посадах (роботах), зазначених у вказаному Списку; жінки — після досягнення 50 років і за наявності загального стажу роботи не менш ніж 20 років, з них не менше 10 років на роботах, передбачених цим Списком. Отже, для цієї категорії осіб має місце зниження пенсійного віку, а також встановлені особливі вимоги як до спеціального стажу, так і до загального (страхового) стажу (загальний стаж після 1 жовтня 2011 р. нижчий на 10 років, ніж для осіб, яким пенсія призначається на загальних умовах).

Проведене дослідження пенсійного законодавства дає нам підстави стверджувати, що умови призначення пільгових пенсій вказаним категоріям працівників мало чим відрізняються від умов призначення пенсій за вислугу років, а фактично вони є однаковими. Необхідно зазначити, що наш законодавець не дає нормативного визначення вислуги років і не визначає критеріїв відмінності вислуги від спеціального стажу роботи. Для пенсійного забезпечення це не має настільки принципового значення, тому що суттє-

вою відмінною ознакою пенсії за вислугу років є не термінологія визначення тих чи інших видів діяльності, а призначення пенсії, як правило, незалежно від віку за 20–30-річну трудову діяльність, зазначену в законі. Термінології віднесення трудової діяльності до спеціального стажу чи вислуги років в нині діючому пенсійному законодавстві взагалі не приділяється значення. Водночас має місце й істотна відмінність, яка суттєво впливає на реалізацію права на пенсію. Так, пенсія за вислугу років призначається тільки після звільнення з роботи, яка дає право на цей вид пенсій, а після призначення пенсії працівник не має права працювати на відповідних посадах. Під час призначення пенсії на пільгових умовах звільнення з посади значення не має, а працівник може продовжувати працювати на тій самій посаді.

Отже, проведений аналіз дає змогу зробити висновок, що пенсії за вислугу років — це пенсії, у яких головною умовою призначення у більшості випадків є спеціальний стаж, а пенсії, обов'язковими умовами призначення яких є спеціальний стаж і вік, можна вважати пільговими пенсіями. Саме з такої позиції необхідно підходити до оцінки обґрунтованості та доцільності застосування у законодавстві терміна «пенсія за вислугу років» та терміна «пільгові пенсії».

На наш погляд, пенсії за вислугу років — це довічні, щомісячні грошові виплати за рахунок коштів Державного бюджету і Пенсійного фонду, які призначаються особам у зв'язку з виконанням ними в минулому трудової функції на умовах, в розмірах та порядку, визначених чинним законодавством.

У сучасних умовах реформування пенсійної системи ми не зможемо повністю відійти від диференціації у пенсійному забезпеченні. Тому вважаємо за необхідне в новому Пенсійному кодексі помістити окремі розділи, які б регулювали умови та порядок призначення кожного виду пенсій, а також законодавчо закріпили визначення кожного виду пенсії¹. Але, на жаль, і у проекті Соціального кодексу

¹ Кодифікація правових норм, що регулюють відносини у сфері соціального захисту населення, в одному законодавчому акті заслуговує на увагу, оскільки передбачає об'єднання всіх складових соціального захисту в цілісну систему. В деяких попередніх публікаціях автор пропонував ввести єдиний нормативний акт у соціальній сфері — Соціальний кодекс, в якому б були закріплені і пенсійні норми. Але більш детальний аналіз формування пенсійного законодавства свідчить, що прийняття Соціального кодексу України в сучас-

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

України, що внесений народними депутатами України В. О. Євдокимовим, І. О. Плужниковим, В. В. Зайцем (реєстраційний № 6170 від 9 березня 2005 р.) відсутнє визначення поняття пенсії, а низка положень проекту Кодексу фактично дублює норми діючих Законів у сфері соціального захисту населення.

Для правового регулювання пенсійного забезпечення працівників морського і річкового флоту та залізничного транспорту характерними є деякі спільні особливості, які мають місце під час визначення права на пенсію та впливають на її розмір. Зосередимо увагу на найголовніших.

Важливими є питання визначення періодів роботи, які включаються до вислуги років, що дає право на призначення пенсії за вислугу років.

Порядок обчислення спеціального стажу та умов, за яких визначається право на пенсію за вислугу років, регламентований положеннями Закону України «Про пенсійне забезпечення», а страховий стаж, залежно від якого визначається розмір пенсії, обчислюється відповідно до норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Слід зазначити, що згідно зі ст. 24 Закону страховий стаж (після 1 січня 2004 р.) — це період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок. Крім того, якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків є меншою, ніж мінімальний страховий внесок, цей період зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови здійснення в порядку, визначеному Пенсійним фондом України, відповідної доплати до суми страхових внесків таким чином, щоб загальна сума сплачених коштів за відповідний місяць була не меншою, ніж мінімальний страховий внесок. У разі якщо зазначену доплату не було здійснено, до страхового стажу зараховується період, визначений за кожний місяць пропорційно сплаченим страховим внескам. Тобто якщо візьмемо, наприклад, працівника, який працює на 0,5 ставки після 2004 р. і отримує заробітну плату в розмірі, який є мен-

них умовах є передчасним. На наш погляд, кодифікацію пенсійного законодавства необхідно розпочати з прийняття Пенсійного кодексу.

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

шим від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством, то до страхового стажу кожний місяць роботи після 1 січня 2004 р. буде зараховано пропорційно до сплачених страхових внесків (якщо не здійснено доплату до мінімального), а до стажу роботи за спеціальністю, яка дає право на призначення пенсії за вислугу років, зараховуються повні місяці роботи. Важливо врахувати, що законодавством не обумовлено, що робота на посадах, які дають право на пенсію за вислугу років, повинна мати місце повний робочий день. Тому робота на 0,5 чи 0,25 ставки зараховується до стажу для призначення пенсії за умови, що це основна робота (Лист № 02-1159 сл.-10 від 14 червня 2002 р. Міністерства праці та соціальної політики України).

Стаж за період до 1 січня 2004 р. обчислюється відповідно до порядку, встановленого раніше. Під час визначення права на пенсію за вислугу років стаж як до, так і після 1 січня 2004 р. обчислюється відповідно до норм Закону «Про пенсійне забезпечення» та Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 № 637.

Згідно зі ст. 26 Закону України «Про відпустки» за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більш ніж на 15 календарних днів на рік¹. До виключення ч. 2 із вказаної статті власник або уповноважений ним орган у разі простою підприємства з незалежних від працівників причин мав надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням у порядку, визначеному колективним договором. Листом № 02-939 сл.-б від 19 липня 2004 р. Міністерство праці та соціальної політики України вказало, що під час обчислення спеціального стажу для призначення пенсії за вислугу років враховувалося не більше 1 місяця на рік тривалості відпустки без збереження заробітної плати. Вказані відпустки без збереження заробітної плати досить часто надавалися плавскладу суден.

¹ Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.

Період навчання на курсах підготовки чи перепідготовки плавскладу суден може бути зарахований до стажу роботи, який дає право на пенсію на пільгових умовах за умови, якщо особа, яка навчалася, за даними трудової книжки працювала на посадах, які передбачені у Списку професій і посад плавскладу окремих видів суден морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості.

Згідно з останнім абзацом ст. 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення» передбачено, що під час призначення пенсій на пільгових умовах відповідно до статей 13 і 14 та пенсій за вислугу років відповідно до ст. 55 цього Закону здійснюється взаємне зарахування періодів роботи, передбачених цими статтями, за умови, що зазначені роботи дають право на пенсію на аналогічних або більш пільгових умовах (Лист Пенсійного фонду України від 23 червня 2009 р. № 11196/02–20).

На нашу думку, вказані роз'яснення не втратили своєї актуальності та мають враховуватися під час обчислення спеціального стажу під час визначення права на пенсію та визначення розміру пенсійних виплат. Вважаємо, що зазначені міркування повинні знайти нормативне закріплення у новому Пенсійному кодексі.

Постановою правління Пенсійного фонду України від 10 листопада 2006 р. № 18-1 затверджено Порядок підтвердження періодів роботи, що зараховуються до трудового стажу для призначення пенсії на пільгових умовах або за вислугу років. Цей порядок визначає механізм підтвердження періодів роботи, що зараховуються до трудового стажу для призначення пенсії на пільгових умовах або за вислугу років, установлені для окремої категорії працівників у разі ліквідації підприємства, установи та організації без визначення правонаступника. Підтвердження періодів роботи, що дає право на призначення пенсії, здійснюється комісіями з питань підтвердження стажу, які створюються при головних управліннях Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі.

Необхідно зазначити ще один важливий аспект у питанні, яке ми досліджуємо. Варто пам'ятати, що на сьогодні значна частина моряків, які ще за часів СРСР виробили передбачений законодавством пільговий стаж, а зараз досягли віку, який дає право на отримання пільгової пенсії, під час визначення права на пенсію

стикаються з проблемами, тому що вони пропрацювали тривалий період у закордонних компаніях та не сплачували страхових внесків до Пенсійного фонду, оскільки не підлягали загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню.

У статті 12 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» закріплено новий спосіб отримання працівниками страхового стажу, якого не вистачає для призначення пенсії (мова не йде про спеціальний стаж, а тільки про страховий), інакше кажучи, громадянин може «докупити» стаж. Громадяни мають право на добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Це право вони можуть реалізувати шляхом укладення відповідного договору з територіальним органом Пенсійного фонду. Але відповідно до п. 7 ст. 12 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» територіальний орган відмовляє в укладенні договору про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування у разі, якщо особа підлягала загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню (тобто працює на день подачі заяви про укладення договору). Можливість укласти договір мають тільки особи, які з тих чи інших причин тимчасово не працюють та не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, а саме: не перебувають у трудових відносинах, не є суб'єктом підприємницької діяльності або не отримують допомогу по безробіттю тощо. А оскільки договір про добровільну участь укладається за попередні періоди, коли особа не працювала, то, на наш погляд, необхідність працівникові звільнитися з роботи, якщо він перебуває у трудових відносинах, не є обов'язковою. На нашу думку, цю умову не потрібно було б закріплювати в законодавстві, оскільки вона тільки ускладнює роботу територіальним органам Пенсійного фонду, а також завдає додаткових клопотів громадянам.

У зв'язку з викладеним вважаємо за необхідне для усунення непорозумінь у цьому питанні внести зміни до ст. 12 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і виключити з п. 1 такі слова: «та не належать до кола осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню відповідно до ст. 11 цього Закону», з п. 7 виключити під-

пункт 1: «підлягає загальнообов'язковому державному пенсійно-страхуванню», а у підпункті 2 п. 7 виключити слово «іншим».

Тому п. 1 ст. 12 «Добровільна участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» необхідно викласти у такій редакції: «Особи, які досягли 16-річного віку, у тому числі іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають або працюють на території України, громадяни України, які постійно проживають або працюють за межами України, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, мають право на добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування».

Зазначені особи можуть брати добровільну участь у солідарній системі або в накопичувальній системі пенсійного страхування, або одночасно в обох системах».

Відповідно п. 7 ст. 12 доцільно викласти у такій редакції: «Територіальний орган Пенсійного фонду відмовляє в укладенні договору про добровільну участь у разі, якщо особа: не відповідає вимогам, визначеним частиною першою цієї статті; подала неповні або недостовірні відомості; уже уклала договір про добровільну участь, строк дії якого не припинено або за яким не виконала передбачені договором умови; бажає укласти договір на строк менше одного року. В інших випадках відмова в укладенні договору про добровільну участь не допускається».

Звернемо увагу на ще один важливий аспект досліджуваного питання — на порядок обчислення розміру пенсій цим категоріям працівників.

Із введенням в дію Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» змінився і порядок обчислення пенсії за вислугу років для цієї категорії працівників. На сьогодні він майже нічим не відрізняється від обчислення пенсій за віком, принаймні до прийняття відповідного закону. У цьому разі розмір пенсії визначається як добуток заробітної плати, встановленої відповідно до ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», і коефіцієнта страхового стажу, визначеного відповідно до ст. 25 цього Закону (зі змінами, внесеними Законом № 107-І).

У цьому випадку має місце неузгодженість абзацу 2 ст. 53 Закону України «Про пенсійне забезпечення», де зазначено: пенсії за вислугу років обчислюються із середньомісячного заробітку, одержуваного перед припиненням роботи, яка дає право на пенсію за вислугу років, та п. 2 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», де вказано, що розміри пенсій визначаються відповідно до ст. 27 та з урахуванням норм ст. 28 цього Закону. Такий підхід під час обчислення пенсії суттєво вплине на розмір пенсії, адже коефіцієнт стажу в осіб, що виходять на таку пенсію, буде значно меншим. Водночас зазначимо, що такий механізм розрахунку буде вигідним для тих осіб, у яких була висока заробітна плата, тому що вони будуть отримувати значно більшу пенсію, а також вони будуть її отримувати значно довший період. Вказане питання має знайти законодавче закріплення в майбутніх нормативних актах.

Закон також передбачає, що за бажанням застрахованої особи частина розміру пенсії за період страхового стажу, набутого до 1 січня 2004 р., може бути визначена відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», а друга частина розміру пенсії за період страхового стажу, набутого з 1 січня 2004 р., призначатиметься відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», що іноді може надати можливість збільшити розмір пенсії за вислугу років під час її призначення. За такої формули призначення пенсії діють всі норми Закону України «Про пенсійне забезпечення», зокрема і ст. 53 щодо обчислення заробітної плати, яка передбачає, як уже зазначалося раніше, що зарплата обчислюється лише за періоди роботи, що дають право на пенсію за вислугу років. При цьому частина розміру пенсії за віком, обчислена за раніше діючим законодавством, не може перевищувати максимальних розмірів пенсій, визначених законом, та не може бути нижчою за розмір трудової пенсії за віком з урахуванням цільової грошової допомоги, що діяли на день набрання чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

У разі якщо розмір пенсії особи, визначений відповідно до норм ст. 27 Закону, не досягає розміру прожиткового мінімуму для

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

осіб, які втратили працездатність, такій особі згідно зі ст. 28 цього Закону встановлюється доплата до зазначеного розміру. За кожний повний рік страхового стажу понад 25 років у чоловіків і 20 років у жінок (а з 1 жовтня 2011 р. — понад 35 років у чоловіків і 30 років у жінок) пенсія за віком збільшується на 1 % розміру пенсії, обчисленої відповідно до ст. 27 зазначеного Закону, але не більш ніж на 1 % мінімального розміру пенсії за віком. Важливо зазначити, що пенсія, назначена до внесення змін у законодавство, виплачується в раніше встановленому розмірі. Розглянуті в межах нашого дослідження особливості мають суттєве значення, оскільки впливають на розмір пенсії.

Одним із гострих питань, які й досі виникають на практиці й викликають непорозуміння між Пенсійним фондом і громадянами, є утримання надміру виплачених сум пенсій. Так, відповідно до ст. 7 Закону України «Про пенсійне забезпечення» пенсія за вислугу років призначається лише за умови залишення роботи, яка дає право на пенсію за вислугу років. У разі якщо пенсіонер після призначення пенсії за вислугу років оформляється на роботу, що дає право на цей вид пенсії, виплата пенсії призупиняється на весь час роботи до досягнення загальноприйнятого пенсійного віку.

Пенсіонери зобов'язані повідомляти орган, що призначає пенсію, про обставини, що спричиняють зміну розміру пенсії або припинення її виплати. У разі невиконання цього обов'язку й одержання через це зайвих сум пенсій пенсіонери зобов'язані відшкодувати органу, що виплачує пенсію, заподіяну шкоду. Суми пенсії, надміру виплачені пенсіонером через зловживання з його боку, стягуються на підставі рішення органу, що призначає пенсію. Відрахування на підставі таких рішень здійснюються в розмірі не більш ніж 20 % пенсії понад відрахування з інших підстав.

Якщо в період зазначеної роботи особа досягає пенсійного віку (умови визначені у ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»), вона має звернутися до органів Пенсійного фонду України (в районне управління Пенсійного фонду за місцем проживання) із заявою про призначення пенсії за віком. Тільки за таких умов після досягнення пенсійного віку можна працювати на посаді, яка дає право на пенсію за вислугу

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

років, і отримувати пенсію за віком. Сам факт досягнення пенсійного віку такого права не дає.

Міністерство праці та соціальної політики України у листі від 5 лютого 2007 р. № 039-169-15 рекомендувало під час виявлення фактів роботи осіб на посадах, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років, належну суму переплати за період після досягнення пенсійного віку не утримувати. Однак у подальшому витребувати заяву про перехід на пенсію за віком. Всім іншим одержувачам пенсій за вислугу років направити відповідні повідомлення щодо порядку виплати пенсій за вислугу років.

Пунктом 11 ст. 64 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено, що виконавча дирекція Пенсійного фонду зобов'язана, зокрема, письмово інформувати застрахованих осіб про набуття права на призначення пенсії, про призначення або відмову в призначенні пенсії, її розмір, порядок виплати, а також про можливість та умови переходу на інший вид пенсії та порядок оскарження рішень виконавчих органів Пенсійного фонду. Враховуючи вищезазначене, у разі, якщо пенсіонерам не було повідомлено про наявність права на призначення пенсії за віком, під час виявлення фактів роботи осіб на посадах, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років, суму переплати за період після досягнення пенсійного віку не має права нараховувати і утримувати. Якщо за рішенням територіальних органів Пенсійного фонду здійснюються утримання зазначених переплат пенсій, відрахування з пенсій слід припинити, а утримані суми повернути.

Варто підкреслити ще один нюанс, який впливає на розмір пенсій. До прийняття відповідних законів до пільгових пенсій за віком та пенсій за вислугу років згідно із Законом України «Про пенсійне забезпечення» установлюються надбавки та здійснюється їхнє підвищення. Зазначені надбавки та підвищення встановлюються в розмірах, що фактично виплачувалися на день набрання чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» з наступною індексацією відповідно до законодавства про індексацію грошових доходів населення. Виплата їх здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України.

Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян

На завершення дослідження ми зазначимо ще деякі суттєві аспекти, характерні для пенсійного забезпечення працівників морської галузі та залізничного транспорту, зокрема:

— умови призначення пільгових пенсій досліджуваних категорій працівників мало чим відрізняються від умов призначення пенсій за вислугу років. Можна сказати, що вони мають низку спільних рис (характерним є зниження пенсійного віку, менша тривалість страхового стажу) і водночас не є однаковими (відмінності прослідковуються в умовах призначення пенсій: так, пенсії за вислугу років призначаються після звільнення з роботи, яка дає право на цю пенсію);

— у сучасних умовах реформування пенсійної системи ми не зможемо повністю відійти від диференціації в пенсійному забезпеченні. Якщо виходити з необхідності вдосконалення пенсійного законодавства з метою приведення його в більш впорядковану систему, у якій такі однотипні явища, як пільгові пенсії за віком і деякі пенсії за вислугу років, мали бути б поставлені в один ряд, вважаємо за необхідне в майбутньому у новому Пенсійному кодексі вказані поняття частково об'єднати;

— в умовах сьогодення в одних випадках право на вказані види пенсій реалізується незалежно від віку, а в інших має значення і вік, і стаж. Під час визначення права на ці види пенсії законодавство надає юридичне значення тривалості спеціального стажу роботи. Тому найважливішою умовою для призначення пенсії за віком на пільгових умовах та за вислугу років необхідно вважати стаж роботи за спеціальністю. Таким чином, найбільш характерними ознаками зазначених пенсій є: професія, посада, тривалість роботи у певній галузі господарства, звільнення з роботи, що дає право на цю пенсію, а іноді і визначений вік, як правило, нижчий від встановленого пенсійного віку;

— застосування під час призначення пенсій норм двох законів («Про пенсійне забезпечення» і «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») ускладнює роботу працівників управлінь Пенсійного фонду та здебільшого погіршує умови призначення пенсії, зменшуючи її розмір. Не вніс позитивних змін у пенсійне забезпечення цих категорій працівників і прийнятий 8 липня 2011 р. Закон України «Про заходи щодо законодавчого

6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської...

забезпечення реформування пенсійної системи». Для більш чіткого врегулювання зазначеного питання необхідно вийти на шлях уніфікації умов призначення пенсій, затвердивши єдиний нормативний акт. За сучасної ситуації, на нашу думку, таким актом має бути, як ми зазначали, Пенсійний кодекс України, який би увібрав найважливіші норми і на найвищому рівні врегулював усю сукупність відносин у цій сфері та сприяв встановленню соціальної справедливості в такому важливому питанні, як пенсійне забезпечення.

Зміст

Передмова	
Розділ 1. Теоретико-правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні	
1.1. Поняття пенсійного забезпечення	
1.2. Принципи пенсійного забезпечення	
1.3. Поняття правовідносин з пенсійного забезпечення та класифікація їхніх видів	
1.4. Тенденції розвитку законодавства з пенсійного забезпечення та соціальна потреба його кодифікації	
Розділ 2. Пенсійне забезпечення в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування	
2.1. Теоретико-практичні проблеми пенсійного забезпечення за віком	
2.2. Удосконалення правового регулювання пенсійного забезпечення по інвалідності у солідарній пенсійній системі України	
2.3. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника	
Розділ 3. Проблеми впровадження накопичувальної пенсійної системи. Міжнародний досвід використання накопичувальної пенсійної системи	
Розділ 4. Недержавне пенсійне забезпечення	
4.1. Поняття недержавного пенсійного забезпечення та його види	
4.2. Суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення	
4.2.1. Загальна характеристика правового статусу суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення	
4.2.2. Поняття та види недержавних пенсійних фондів	
4.2.3. Правовий статус учасників недержавного пенсійного забезпечення	

4.2.4. Вкладник як суб'єкт правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення	
--	--

Розділ 5. Поняття і види договорів у сфері пенсійного забезпечення	
5.1. Загальна характеристика та види договорів у сфері пенсійного забезпечення	
5.2. Договір страхування пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування	
5.3. Пенсійний контракт у системі недержавного пенсійного забезпечення	
5.4. Договір страхування додаткової пенсії у системі недержавного пенсійного забезпечення	
5.5. Договір про відкриття пенсійного депозитного рахунку у системі недержавного пенсійного забезпечення	
Розділ 6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян	
6.1. Проблеми правового регулювання пенсійного забезпечення наукових та науково-педагогічних працівників	
6.2. Особливості пенсійного забезпечення державних службовців	
6.3. Проблеми правового регулювання пенсійного забезпечення працівників прокуратури	
6.4. Пенсійне забезпечення суддів	
6.5. Особливості правового регулювання пенсійного забезпечення льотного складу авіації	
6.6. Удосконалення пенсійного забезпечення працівників ОВС	
6.7. Особливості пенсійного забезпечення деяких категорій працівників морської галузі та залізничного транспорту	

_____ видання

Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні

Монографія

Посібник для вступників до вищих навчальних закладів

Редагування та коректура *О. В. Тригуб*
Комп'ютерна верстка *О. Р. Карташової*
Обкладинка художника _____

Підп. до друку ____ .2012. Формат 60 x 84 ¹/₁₆
Папір офсетний. Друк офсетний
Ум. друк. арк. 21,26. Обл.-вид. арк. 26,38
Зам. № _____.

Видавничий Дім «Ін Юре»

Україна, 04107, м. Київ, вул. Багговутівська, 17–21
Тел./факс: 0(44) 537-51-11, 537-51-00
www.shop.inyure.kiev.ua
E-mail: sales@inyure.kiev.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК № 2191 від 20.05.2005 р.

Віддруковано у ЗАТ «ВПІОЛ»

Україна, 03151, м. Київ, вул. Волинська, 60.
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК № 752 від 27.12.2001 р.