

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

LEGAL REGULATION OF PENSION PROVISION FOR INTERNALLY DISPLACED PERSONS: FOREIGN EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR ITS IMPLEMENTATION IN UKRAINE

Свіденко А.О., здобувач третього освітньо-наукового рівня вищої освіти

Запорізький національний університет

У статті досліджено особливості пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб у різних країнах світу, визначено переваги та недоліки функціонування складових частин їх пенсійних систем. Враховуючи те, що пенсійне забезпечення внутрішньо переміщених осіб включається у загальну систему соціального захисту держави, розглянуто як позитивний приклад країн, які мають досвід у вирішенні питання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб, так і країн, які характеризуються високим рівнем гарантування пенсійного захисту. Метою статті є здійснення комплексного огляду зарубіжного досвіду правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб та теоретичне обґрунтування можливостей запозичення окремих його аспектів в Україні. Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини у сфері правового регулювання пенсійного забезпечення у зарубіжних країнах. Предмет дослідження – зарубіжний досвід правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб та перспективи його впровадження в Україні. Методологічну основу роботи склали різні методи наукового пізнання, зокрема, діалектичний, порівняльно-правовий, метод аналізу та синтезу, методи індукції та дедукції, соціологічний, структурно-функціональний тощо.

Зроблено висновок про доцільність та обґрунтованість запозичення Україною такого позитивного досвіду щодо правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб: забезпечити функціонування системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення шляхом нормативного закріплення обов'язку із сплати додаткового накопичувального внеску (Німеччина, Велика Британія, Австрія, Бельгія); збільшити розмір доплати за кожний повний рік страхового стажу понад встановлений мінімум страхового стажу (Велика Британія); нормативно передбачити додаткову можливість виключити з розрахунку заробітної плати (доходу) для обчислення пенсії період дії воєнного стану (Словаччина, Польща, Грузія); поновити зарахування до страхового стажу періодів здобуття вищої освіти та професійно-технічної освіти (Хорватія); передбачити можливість дострокового виходу на пенсію із вирахуванням із страхового стажу кількості місяців, яка б знадобилася особі для досягнення пенсійного віку (Німеччина); розробити механізм подвійного соціального захисту шляхом встановлення додаткової виплати для внутрішньо переміщених осіб, розмір пенсії яких є меншим за мінімальну заробітну плату (Азербайджан, Грузія).

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, пенсійне забезпечення, соціальний захист, державна політика, пенсія, пенсійні виплати, пенсійні активи.

The article examines the features of pension provision for internally displaced persons in different countries of the world, identifies the advantages and disadvantages of the functioning of the constituent parts of their pension systems. Given that the pension provision of internally displaced persons is included in the general system of social protection of the state, countries that have experience in solving the issue of pension provision of internally displaced persons, as well as countries characterized by a high level of guaranteeing pension protection, are considered as a positive example. The purpose of the article is to carry out a comprehensive review of the foreign experience of legal regulation of the pension provision of internally displaced persons and theoretical substantiation of the possibilities of borrowing some of its aspects in Ukraine. The object of research is public relations in the field of legal regulation of pension provision in foreign countries. The subject of the study is the foreign experience of legal regulation of pension provision for internally displaced persons and the prospects of its implementation in Ukraine. The methodological basis of the work was made up of various methods of scientific knowledge, in particular, dialectical, comparative-legal, the method of analysis and synthesis, methods of induction and deduction, sociological, structural-functional, etc.

A conclusion was drawn on the expediency and validity of Ukraine borrowing such positive experience regarding the legal regulation of pension provision for internally displaced persons: to ensure the functioning of the system of mandatory cumulative pension provision by means of the normative establishment of the obligation to pay an additional cumulative contribution (Germany, Great Britain, Austria, Belgium); increase the amount of additional payment for each full year of insurance experience above the established minimum insurance experience (Great Britain); normatively provide an additional possibility to exclude the period of martial law from the calculation of wages (income) for pension calculation (Slovakia, Poland, Georgia); to renew enrollment in the insurance record of the periods of obtaining higher education and professional and technical education (Croatia); provide for the possibility of early retirement with deduction from the insurance length of the number of months that would be needed for a person to reach retirement age (Germany); to develop a mechanism of double social protection by establishing an additional payment for internally displaced persons whose pension amount is less than the minimum wage (Azerbaijan, Georgia).

Key words: internally displaced persons, pension provision, social protection, public policy, pension, pension payments, pension assets.

Вступ. Актуальність теми. Пенсія є однією із найцінніших гарантій держави, невід'ємною функцією соціального забезпечення, яка зменшує ризик бідності людини у старості. Пенсія є довгостроковою інвестицією, яку особа отримує досягаючи певного віку або в інших випадках, передбачених законодавством. Протягом багатьох років створення умов для реалізації, охорони та захисту прав осіб на пенсійне забезпечення займає чільне місце у порядку денному урядів країн, оскільки старіння населення, зниження рівня народжуваності, високий рівень нелегального працевлаштування, маленький розмір пенсійних виплат підштовхують до пошуку більш фінансово стійкої та ефективної пенсійної системи.

Україна досі знаходиться у пошуку інноваційного рішення для побудови життєздатної пенсійної моделі, яка могла б забезпечити підтримання мінімальних стандартів якості життя для осіб похилого віку. Поліпшення ефективності соціальної підтримки населення є одним із пріоритетних завдань нашої держави на шляху євроінтеграційної трансформації та зумовленого нею якісного розвитку людського капіталу. Реформування національного пенсійного сектора додатково ускладнюється військовою агресією Російської Федерації та появою у зв'язку із цим великої кількості людей, які були вимушені покинути місця свого постійного проживання, рятуючись від бойових дій. Внутрішньо переміщені особи часто не мають документів для підтвердження загального чи пільгового стажу роботи,

що фактично унеможливило отримання ними гідної компенсації за роки трудового життя. Окрім того, розробка організаційно-правових аспектів пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб узгоджується із Планом відновлення України, який, у тому числі, передбачає впровадження загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення (другого рівня пенсійної системи) та запровадження в експлуатацію єдиної інформаційної системи соціальної сфери. За таких умов важливо уважно вивчити досвід розвинених країн для визначення основних векторів розробки ефективної соціальної політики, зокрема у сфері правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб.

Аналіз останніх досліджень. На необхідності впровадження механізмів ефективного публічного адміністрування, зокрема у сфері пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб наголошували Ю. Битяк, Т. Коломоєць, В. Колпаков, А. Комзюк, Є. Курінний, Т. Мацелик, Р. Мельник, С. Стеценко, В. Шкарупа та ін. Більш детально світовий досвід проведення реформ пенсійного законодавства розглядався у роботах Ю. Баніта, В. Гуменюка, О. Капінус, Н. Корбенко, І. Корчинського, О. Надієнко, О. Насібової, О. Петрушки, В. Толуб'яка, І. Чугонова, М. Шумила та ін. Водночас, значна частина питань, що стосуються організації пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб потребують докладнішого наукового опрацювання.

Метою статті є здійснення комплексного огляду зарубіжного досвіду правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб та теоретичне обґрунтування можливостей запозичення окремих його аспектів в Україні.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини у сфері правового регулювання пенсійного забезпечення у зарубіжних країнах.

Предмет дослідження – зарубіжний досвід правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб та перспективи його впровадження в Україні.

Методологічну основу роботи склали різні методи наукового пізнання, зокрема, діалектичний, порівняльно-правовий, метод аналізу та синтезу, методи індукції та дедукції, соціологічний, структурно-функціональний тощо.

Основний зміст. I. Загальна характеристика організаційно-правового забезпечення системи пенсійного страхування у світі. В умовах сучасної економічної кризи у багатьох країн виникають проблеми із забезпеченням належного рівня існування своїм громадянам, які досягли пенсійного віку. Як слушно зауважує Л. Біла-Тіунова, більшість держав на тому чи іншому етапі свого розвитку прийшли до необхідності впровадження змішаної трирівневої моделі пенсійного забезпечення, оскільки поєднання солідарної та накопичувальної складових дає «найменш ризиковану та найбільш дієву можливість успішного функціонування пенсійної системи країни та повноцінного забезпечення пенсіонерів» [1, с. 60]. Національна система пенсійного страхування також складається із трьох рівнів пенсійної системи: солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та добровільно-накопичувальної пенсійної системи.

Водночас, варто зазначити, що для України, як і для інших держав, які запровадили змішану систему пенсійного забезпечення характерні суперечливі та різновекторні тенденції, сукупність яких утруднює розвиток системи соціального захисту: з одного боку – збільшення активності населення до накопичень за допомогою фінансових інструментів, а з іншого – загострення світових демографічних проблем (старіння населення, міграційні процеси та ін.) [2, с. 135].

Аналіз зарубіжних моделей пенсійного забезпечення дозволяє стверджувати, що за загальною спрямованістю реформування правового регулювання системи пенсійного страхування можна умовно розподілити за такими напрямками:

1. Підвищення пенсійного віку та боротьба із дискримінаційними підходами щодо встановлення різного пенсійного віку для чоловіків та жінок в умовах ринкової економіки.

У більшості країн стандартний вік виходу на пенсію становить 65 років. В Ісландії, Норвегії, Данії, Німеччині, Великій Британії та Сполучених Штатах вік виходу на пенсію або вже становить 67 років, або він поступово збільшується до цього віку. Франції пенсійний вік становить 60 років. Австралія, Бельгія, Португалія та Велика Британія планують зрівняти пенсійний вік чоловіків і жінок. Лише Італія, Мексика, Польща та Швейцарія наразі планують встановити різний пенсійний вік для жінок та чоловіків в довгостроковій перспективі. Впроваджується підвищення пенсійного віку, яке стосується як чоловіків, так і жінок у Чехії, Греції, Угорщині, Італії, Японії, Кореї та США [3, с. 55].

Очевидно, що підвищення пенсійного віку здатне покращити фінансову стабільність держави, однак така реформа може мати соціальну ціну, оскільки має кореспондувати із середньою тривалістю життя в конкретній країні. Так, середня тривалість життя в Україні у 2020 році становить 71 рік, при цьому жінки живуть значно довше за чоловіків (76 років та 66 років відповідно [4]). В Україні у результаті поступового підвищення пенсійного віку для жінок право на пенсію за віком мають ті особи, які досягли 60 років, незалежно від їх статі. При цьому, як зазначає Л. Ткаченко: «Заходи реформи дали змогу зменшити кількість нових пенсіонерів за віком та кількість пенсіонерів загалом, але не змогли зупинити зростання обсягу пенсійних видатків та дефіциту Пенсійного фонду» [5, с. 5–6].

2. Підвищення винагороди за продовження роботи та збільшення кількості років сплати внесків, необхідних для отримання.

Такі заходи спрямовані на зменшення видатків на дострокові пенсійні виплати. Наприклад, в Австралії запроваджено одноразову премію як стимул для літніх працівників залишатися в робочій сфері довше. У Фінляндії працівники пенсійного віку отримують вищу заробітну плату. У Великій Британії працівники, які залишаються на роботі після встановленого пенсійного віку, отримують доплату до державної пенсії [6].

3. Зміни способу розрахунку заробітної плати, що враховується при визначенні розміру пенсії.

Багато схем розрахунку, пов'язаних із заробітком, використовують суму виплат лише останніх років роботи особи або її найвищий прибуток. У Франції для розрахунку пенсії беруться лише 25 років найкращих заробітків особи. У Австрії функціонує нормативно закріплена модель обрання від 15 до 40 найкращих років заробітків особи. Фінляндія, Польща, Португалія та Швеція запровадили систему вимірювання середнього доходу людини за все життя. Найбільші нормативні зміни відбулися у Словацькій Республіці, де мірою доходів були найкращі п'ять заробітків за останні 10 років, а станом на теперішній час – середній заробіток за все життя [3, с. 57].

Зміна способів вимірювання заробітку для обрахунку розміру пенсійної виплати залежить від того, як зростає заробіток протягом кар'єри працівника. Якщо прибутки залишаються стабільними протягом всієї кар'єри, зміни в вимірюванні заробітку не вплинуть на пенсійні права особи. Але для робітників з різкою диференціацією доходів такий вплив може бути суттєво негативним.

Встановлення загальних тенденцій правового регулювання системи пенсійного страхування у зарубіжних

країнах дозволяє визначити глобальний контекст реформи системи соціального захисту у світі. Водночас, очевидно, що проблема правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб потребує більш глибокого та детального опрацювання. З цією метою було виокремлено низку держав з високими рівнем забезпечення соціальних стандартів, які умовно розподілено на дві великі категорії:

1) держави, які мають досвід у врегулюванні суспільних відносин, що складаються у сфері пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб;

2) держави, які хоча і не мають відповідного досвіду, однак мають ефективний адміністративно-правовий механізм забезпечення пенсійного захисту населення.

II. Правове регулювання системи пенсійного страхування у країнах романогерманської та англо-американської правової сім'ї. У Німеччині функціонує трирівнева пенсійна система, яка складається з обов'язкового державного страхування, професійних пенсій та приватних накопичень. Існування такої комбінованої системи обумовлене демографічними змінами у Німеччині у бік старіння населення. Перший рівень пенсійної системи охоплює майже всіх працівників, оскільки фінансується за рахунок внесків працівників і роботодавців, які забезпечують нинішніх пенсіонерів. Отримання права на пенсію залежить від кількості сплачених внесків, середнього рівня доходу особи та віку виходу на пенсію. Пенсійний вік становить 65 років як для чоловіків, так і для жінок, але до 2029 року планується поступове підвищення до 67 років. Водночас, особа може достроково вийти на пенсію, однак при цьому із нарахованого розміру її пенсії будуть вираховані та кількість років, яка б знадобилася особі для досягнення загально визначеного пенсійного віку [7].

Функціонування системи професійного пенсійного страхування у Німеччині забезпечується через безпосередні виплати працівнику, або шляхом використання зовнішніх фінансових інструментів: 1) прямого страхування – роботодавець оформлює поліс страхування життя від імені працівника та сплачує відповідні внески; 2) «Pensionskasse» – основний пенсійний механізм для приватного пенсійного забезпечення, що фінансується роботодавцем після прямої пенсійної обіцянки; 3) пенсійного фонду – може бути окремою компанією, постачальником фінансових послуг або загальногалузеву пенсійною схемою, спонсованою асоціацією роботодавців і профспілками.

І, нарешті, третій рівень регулювання включає в себе різноманітні індивідуальні пенсійні інвестиційні плани у банках чи страхових компаніях, які спрямовані на збільшення державної пенсії особи, коли вона досягне пенсійного віку.

У Бельгії нормативно забезпечена можливість інвестування у пенсійні фонди для роботодавців, спрямована на збільшення державної пенсії особи. У схемі з визначеними внесками розмір пенсійної виплати залежить від розвитку фінансових ринків, а у схемі з визначеною виплатою пенсіонеру гарантується фіксований розмір прибутку [8, с. 188].

Нормативне регулювання системи пенсійного страхування у Великій Британії охоплює собою базу державну пенсію та додаткові пенсії, які залежить від заробітку особи. Додаткова пенсія фінансується за рахунок відрахувань на національне страхування. Участь в системі державного пенсійного забезпечення є обов'язковою. Окрім того, існують професійні пенсійні схеми для публічних службовців, зокрема вчителів, державних службовців, співробітників органів місцевого самоврядування, поліцейських, пожежників, військових, суддів тощо. Існує також близько 300 менших пенсійних схем невідомого державного органу, які частково фінансуються через дер-

жавні гранти, які мають більшу автономію у розробці та управлінні їхні пенсійні схеми [9].

III. Особливості пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб у деяких країнах світу. Право на отримання пенсії за віком виникає у громадян Грузії та інших осіб, які на законних підставах перебувають на її території, після досягнення 65 років у чоловіків та 60 років у жінок. Цікаво, що право на пенсію не виникає, а вже наявне право тимчасово призупиняється у період провадження особою громадської діяльності, наприклад, на час зайняття посад у виборних органах влади [10].

Внутрішньо переміщена особа може претендувати як на отримання державної пенсії, так і накопичувальної пенсії, яка фінансується за рахунок пенсійних внесків самої особи. Такі внески збираються роботодавцем під час виплати заробітної плати у розмірі 2 % оподаткованої заробітної плати, сплачуються самозайнятою особою самостійно у розмірі 4 % від її річного доходу та перераховуються державною на індивідуальний пенсійний рахунок. Право розпоряджатися зібраним пенсійним активом виникає у особи після досягнення пенсійного віку. Відповідальність за впровадження, управління та адміністрування накопичувальної пенсійної схеми покладається на Пенсійне Агентство.

Відповідно до ст. 16 Закону Грузії «Про внутрішньо переміщених осіб з окупованих територій Грузії», основним органом державної влади, який має вирішувати питання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб є Міністерство у справах внутрішньо переміщених осіб з окупованих територій, розміщення та біженців Грузії [11].

Прикметно, що у Грузії отримання пенсії або будь-якої іншої державної допомоги позбавляє внутрішньо переміщену особу права на додаткову матеріальну допомогу у розмірі мінімальної заробітної плати. Якщо ж розмір пенсії за віком або у зв'язку із втратою годувальника є меншим ніж мінімальна заробітна плата, внутрішньо переміщена особа може отримати відповідну доплату [12].

Хорватська політика соціального, зокрема й пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб має дуже давню історію, оскільки тісно пов'язана із боротьбою Хорватії за незалежність та мінімізацією її негативних наслідків для населення. Хорватське законодавство розрізняє дві категорії внутрішньо переміщених осіб – вигнані та переміщені, хоча такий поділ і не підтримується міжнародним правом. Вигнаними вважаються етнічні хорвати усіх вікових груп, які переміщені за межі Дунайського регіону Хорватії. Переміщені особи, в основному, мають сербське етнічне походження та переміщені територією Дунайського регіону Хорватії [13].

Незважаючи на позитивні зрушення щодо скасування деяких дискримінаційних законів і загалом стабільну безпекову ситуацію, серби зазнають певних утисків у Хорватії. Вони часто не можуть реалізувати найелементарніші права: жити у власних домівках, отримувати пенсії та соціальні виплати після того, як пропрацювали все життя, бути визнаними громадянами країни свого народження та, у багатьох випадках, повернутися назад і вільно жити в Хорватії. Внаслідок дискримінаційних законів і, перш за все, дискримінаційної практики, хорватські серби не користуються своїми громадянськими правами як громадяни Хорватії. У той самий час, закон, який дозволяє хорватській владі визнавати сербські документи часів війни, був реалізований лише частково, залишаючи неясним пенсійний статус літніх хорватських сербів, які вийшли на пенсію після 1991 року [14].

Важливим елементом хорватського пенсійного та соціального законодавства є те, що іноземці також можуть претендувати на отримання статусу внутрішньо переміщеної особи, якщо на момент звернення на законних підставах перебували на території Хорватії.

У Хорватії органічно поєднується загальна схема пенсійного страхування, що складається з внесків, та універсальна схема, що фінансується за рахунок податків. Іноземці зобов'язані сплачувати внески до фінансованої та керованої державою схеми пенсійного страхування, якщо вони легально працевлаштовані в Хорватії. Право на пенсію за віком виникає у особи після досягнення 65-річного віку (з 2038 року пенсійний вік збільшується до 67) та за наявності мінімального стажу сплати страхових внесків у 15 років. До застрахованих осіб також належать студенти під час стажування та навчання, батьки, які мають дитину віком до одного року, опікуни ветеранів війни, безробітні тощо [16, с. 85].

Пенсія по інвалідності у Хорватії призначається особам, які втратили працездатність більш ніж на 30 % внаслідок захворювання або травми на виробництві. Усі особи, які сплачували внески на соціальне страхування, незалежно від свого громадянства та періоду сплати внесків, мають право вимагати допомоги по інвалідності.

Конфлікт між Вірменією та Азербайджаном через Нагірний Карабах призвів до переміщення тисяч етнічних азербайджанців, які втекли в інші регіони Азербайджану. Оскільки політичного врегулювання конфлікту досі не відбулося, органи публічної влади Азербайджану змушені постійно посилювати зусилля для покращення рівня життя внутрішньо переміщених осіб, у тому числі і через реформування системи пенсійного забезпечення. Формування ефективної системи соціального захисту Азербайджану належить до компетенції Міністерства праці та соціального захисту населення.

В Азербайджані передбачено різні види виплат для таких соціальних ризиків: 1) старість; 2) інвалідність; 3) втрата годувальника. Така класифікація обумовлена поєднанням пенсійного страхування (для тих, хто має мінімальний кваліфікаційний стаж 12 років) та соціальних виплат (для тих, хто такого стажу не набув). Налагодженість системи персоналізованого обліку дозволила організувати виплату пенсій тим особам, які витратили документи для підтвердження стажу роботи та сплати страхових внесків. Пенсійний вік становить 63 роки для чоловіків та 60 років для жінок із можливістю дострокового виходу на пенсію. Особи, які не набули права на призначення, так званої, трудової пенсії мають право на отримання соціальної пенсії у 67 років для чоловіків та 62 роки для жінок [17].

Отже, належний рівень пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб у таких державах як Грузія, Хорватія та Азербайджан досягається завдяки гармонічному поєднанню різних пенсійних моделей із загальними заходами соціального захисту.

Висновки. У підсумку зазначимо, що проблемність запозичення іноземного досвіду у сфері правового регулювання пенсійного забезпечення обумовлена існуванням масиву позитивних практик зарубіжних країн. Разом із тим, повне копіювання будь-яких систем пенсійного страхування без врахування національних потреб, особливостей та цінностей українського народу є непродуктивним, оскільки може викликати жорсткий супротив та втрату специфічної самоідентичності вітчизняної правової системи. Отже, адаптація зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб має базуватися на принципах послідовності, планованості, системності, стимулювання, заохочення та врахування національних історичних передумов державотворення, системи цінностей, традицій, релігійного світогляду.

Вважаємо, що для України найбільш цікавим може бути такий позитивний досвід щодо правового регулювання пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб: 1) забезпечити функціонування системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення шляхом нормативного закріплення обов'язку із сплати додаткового накопичувального внеску (Німеччина, Велика Британія, Австрія, Бельгія); 2) збільшити розмір доплати за кожний повний рік страхового стажу понад встановлений мінімум страхового стажу (Велика Британія); 3) нормативно передбачити додаткову можливість виключити з розрахунку заробітної плати (доходу) для обчислення пенсії період дії воєнного стану (Словаччина, Польща, Грузія); 4) поновити зарахування до страхового стажу періодів здобуття вищої освіти та професійно-технічної освіти (Хорватія); 5) передбачити можливість дострокового виходу на пенсію із вирахуванням із страхового стажу кількості місяців, яка б знадобилася особі для досягнення пенсійного віку (Німеччина); 6) розробити механізм подвійного соціального захисту шляхом встановлення додаткової виплати для внутрішньо переміщених осіб, розмір пенсії яких є меншим за мінімальну заробітну плату (Азербайджан, Грузія).

ЛІТЕРАТУРА

1. Біла-Тіунова Л. Р. Пенсійна система України та досвід світової практики. *Знання європейського права*. 2022. Вип. 1. С. 58–61.
2. Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави : монографія. Львів : «Растр-7», 2020. 196 с.
3. Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries. Pension Reforms and Private Pensions. *OECD* : офіційний вебсайт. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org> (дата звернення: 20.07.2022).
4. Демографічна та соціальна статистика. Населення та міграція. *Державна служба статистики України* : офіційний вебсайт. URL: <https://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 20.07.2022).
5. Ткаченко Л. Пенсійна система та пенсійна реформа в Україні. Київ : Марсель Рьотіг | Директор, ФФЕ Київ. 40 с.
6. Taxing Wages. *OECD* : офіційний вебсайт. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org> (дата звернення: 20.07.2022).
7. PAG2019. Country profile Germany. *OECD* : офіційний вебсайт. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org> (дата звернення: 20.07.2022).
8. Castanheira M., Galasso V. Which reforms for a fair and sustainable pension system? *Dans Reflets et perspectives de la vie économique*. 2011. № 3. Pp. 187–202.
9. Overview of the UK pension system. *European union* : офіційний вебсайт. URL: <https://european-union> (дата звернення: 20.07.2022).
10. On State Pensions: Law of Georgia. *Parliament of Georgia* : офіційний вебсайт. URL: <https://matsne.gov.ge> (дата звернення: 20.07.2022).
11. On internally displaced persons from the occupied territories of Georgia: Law of Georgia 6 February 2014 № 1982-II. *Parliament of Georgia* : офіційний вебсайт. URL: <https://matsne.gov.ge> (дата звернення: 20.07.2022).
12. On Granting Financial Aid and Travel Benefits to Refugees and People who have been Internally Displaced as a Result of a Conflict in Some Regions of the Republic of Georgia or Abroad: Decree of Head of State of Georgia. *Parliament of Georgia* : офіційний вебсайт. URL: <https://matsne.gov.ge> (дата звернення: 20.07.2022).
13. Profile of internal displacement: Croatia. *Norwegian Refugee Council* : офіційний вебсайт. URL: <https://www.ecoi.net> (дата звернення: 20.07.2022).
14. Human Rights Watch, Second Class Citizens: The Serbs of Croatia. *UNHCR* : офіційний вебсайт. URL: <https://www.refworld.org> (дата звернення: 20.07.2022).
15. Špadina H. Migrants' Access to Social Protection in Croatia. *Migration and Social Protection in Europe and Beyond*. 2016. Vol. 1. Pp. 81–94.
16. ЮНІСЕФ ECARO Доповідь про гуманітарну ситуацію (криза біженців та мігрантів у Європі). *OCHA* : офіційний вебсайт. URL: <https://reliefweb.int> (дата звернення: 20.07.2022).