

ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ У ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ: СИСТЕМНІ ПРИЧИНИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

ПАВЛІЧЕНКО Володимир Миколайович - доктор юридичних наук,
професор

orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6740-3387>

ПАВЛІЧЕНКО Олена Володимирівна - доктор юридичних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків

orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6577-6577>

УДК 347.622.8(477):305.42(045)

DOI: <https://doi.org/10.71404/EP.2026.1.60>

Стаття присвячена комплексному правовому аналізу гендерного розриву у пенсійному забезпеченні в Україні в умовах повномасштабної війни. Автор виявляє системні причини нерівності між чоловіками та жінками, зокрема кар'єрні перерви, пов'язані з материнством, гендерну сегрегацію на ринку праці, недостатнє визнання доглядової праці та дискримінаційні норми пенсійного законодавства. Здійснено критичний аналіз чинної конструкції загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка, незважаючи на формальну гендерну нейтральність, фактично репродукує структурну дискримінацію жінок. На основі міжнародних стандартів - зокрема Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та Переглянутої Європейської соціальної хартії - обґрунтовано обов'язковість імплементації механізмів компенсації гендерно обумовлених перерв у трудовій діяльності. З урахуванням порівняльного досвіду, зокрема шведської моделі індивідуального пенсійного розрахунку, запропоновано комплекс правових заходів: впровадження імовірнісного нарахування доходу за періоди догляду, розширення категорій жінок із правом на дострокову пенсію, спрощення процедур підтвердження місця перебування для внутрішньо переміщених осіб,

запровадження адресних соціальних доплат та обов'язкове проведення гендерного аналізу законопроектів у сфері соціального захисту. Стаття підкреслює, що лише через системну правову трансформацію можливо забезпечити повне виконання державою її міжнародних зобов'язань та побудову справедливої, стійкої та інклюзивної пенсійної системи в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення.

Ключові слова: гендерний пенсійний розрив, соціальні права жінок, воєнний стан, доглядова праця, страхувальний стаж, соціальна справедливість.

Незважаючи на формальну рівність прав чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення, закріплену в Конституції України та міжнародних договорах, гендерний розрив у пенсійному забезпеченні залишається однією з найглибших структурних нерівностей у соціально-правовій системі держави. Згідно з Гендерним профілем України, середній розмір пенсії жінок становить лише 62% від пенсії чоловіків, а серед внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО) більше половини жінок-пенсіонерок отримують виплати нижче межі виживання [1]. Така ситуація не є наслідком індивідуальних обставин, а має системний характер, обумовлений конструкцією пенсійного законодавства, яке

ігнорує гендерно обумовлені перерви в трудовій діяльності, не визнає економічну цінність доглядової праці та не компенсує наслідків гендерної сегрегації на ринку праці.

Умови повномасштабної війни значно поглибили цю нерівність, посиливши економічну вразливість жінок через евакуацію, втрату документів, руйнування інфраструктури та обмеження доступу до адміністративних послуг. Водночас чинне законодавство не містить механізмів, спрямованих на проактивне запобігання дискримінації жінок у сфері пенсійного страхування, що суперечить зобов'язанням України за Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права та Переглянутою Європейською соціальною хартією.

Таким чином, виникає науково та практично значуща проблема: якими правовими засобами можна усунути системну гендерну нерівність у пенсійному забезпеченні в умовах воєнного стану, враховуючи міжнародні зобов'язання України та порівняльний досвід країн ЄС? Відповідь на це питання вимагає глибокого доктринального аналізу норм пенсійного права з позицій антидискримінаційного права, а також розробки конкретних пропозицій щодо його нормативно-правового вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Сучасна наукова думка все частіше інтерпретує гендерний пенсійний розрив в Україні не як наслідок індивідуальних обставин, а як прояв системної, накопичувальної дискримінації, що формується протягом усього трудового життя жінки. Як показують дослідження К. І. Демченко, цей розрив демонструє тенденцію до зростання, досягаючи майже третини різниці між середніми пенсіями чоловіків і жінок [2]. Водночас аналітичні роботи В. В. Федина та Г. Александрової вказують на парадокс: хоча жінки становлять переважну більшість серед пенсіонерів, саме вони отримують значно нижчі виплати, що безпосередньо пов'язано з історично нижчим рівнем їхньої заробітної плати - у середньому лише три чверті від чо-

ловічих доходів [3;4]. Ця ситуація різко погіршилася після початку повномасштабної війни.

Незважаючи на зростання наукового інтересу, у правовій літературі України все ще недостатньо досліджень, присвячених нормативно-правовій техніці усунення гендерної нерівності в пенсійній системі - зокрема, правовому статусу доглядової праці та механізмам імовірнісного нарахування доходу. Ця прогалина визначає актуальність подальшого доктринального аналізу пенсійного законодавства через призму антидискримінаційного права.

Метою статті є виявлення системних причин гендерного розриву у пенсійному забезпеченні в Україні та наукове обґрунтування механізмів його подолання з урахуванням воєнного контексту та міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу

Україна успадкувала гібридну пенсійну систему з вираженими бісмарківськими рисами, що орієнтовані на трудову участь. Через «коротку страхову історію» та наявність значних «нестрахових атрибутів», система демонструє структурну неспроможність забезпечити гендерну рівність. Гендерний паритет у пенсіях - це не лише питання етики, а лакмусовий папірець ефективності соціальної держави. Нинішня система ігнорує той факт, що демографічна ситуація та гендерна асиметрія ринку праці є першочерговими факторами, які деформують соціальну справедливість ще на етапі накопичення прав.

Поточна солідарна модель, хоча і базується на принципах колективної відповідальності, у вітчизняних реаліях демонструє економічну неспроможність забезпечити жінкам гідне життя. Середній розмір жіночої пенсії становить лише 71% від пенсії чоловіків [5]. Це є прямим наслідком жорсткої прив'язки виплат до розміру офіційного заробітку та тривалості стажу - показників, за якими жінки системно програють через вищезгадані чинники.

Згідно з концепцією «Сходів соціального забезпечення» (Social Protection Staircase),

яку просуває МОП, держава має гарантувати базовий рівень захисту для всіх. Проте в Україні солідарна система часто порушує ці вимоги:

— значна частка пенсіонерок отримує виплати нижче межі виживання;

— відсутні ефективні механізми компенсації страхових внесків за періоди репродуктивної праці;

— коефіцієнт заміщення доходів для жінок залишається критично низьким на тлі надмірного податкового навантаження на легальну працю [6].

Стратегічний перехід до трирівневої системи приховує загрозу посилення актуарної нерівності. Основна пастка полягає в принципі «актуарної нейтральності» формул виплат: оскільки жінки в середньому живуть довше, їхня (і без того менша) сума накопичень при призначенні анuitету ділитиметься на більшу кількість прогнозних місяців життя. Це призводить до мізерних щомісячних виплат порівняно з чоловіками.

Однак гендерний розрив у пенсійному забезпеченні в Україні має не лише соціально-економічне, але й глибоко правове підґрунтя. Він обумовлений недостатньою адаптацією національного законодавства до міжнародних стандартів рівності, а також інституційною нейтральністю норм пенсійного права щодо гендерно обумовлених життєвих обставин жінок. Така «формальна нейтральність» призводить до фактичної дискримінації, оскільки правові механізми не враховують структурних нерівностей, які впливають на формування страхового стажу та розрахункового доходу.

За чинним законодавством України, у 2025–2026 роках загальний пенсійний вік є уніфікованим для жінок і чоловіків і становить 60 років (стаття 26 Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Проте фактична можливість призначення пенсії за віком залежить не лише від досягнення цього віку, а й від наявності необхідного страхового стажу. У разі його недостатності передбачено можливість виходу на пенсію у 63 роки (при стажі, меншому за встановлений) або у 65 років (за наявності мінімально допустимого стажу) [7]. Таким чином, формальна рівність пен-

сійного віку не гарантує рівних умов реалізації права на пенсію.

Історично пенсійний вік для жінок у Україні був нижчим, ніж для чоловіків. Однак параметрична пенсійна реформа, започаткована у 2011 році, передбачала поступове підвищення цього віку для жінок з метою досягнення повної гендерної паритетності. Цей крок був обґрунтований як потребою виконання міжнародних зобов'язань щодо рівності прав, так і необхідністю адаптації пенсійної системи до демографічних викликів, зокрема старіння населення та скорочення працездатного потенціалу.

Важливим фактором, що впливає на гендерну нерівність у пенсійному забезпеченні, є різниця в очікуваній тривалості життя. Жінки в Україні живуть у середньому на 12 років довше за чоловіків - 78,5 року проти 66,6 року [8]. Як наслідок, при однаковому віці виходу на пенсію тривалість пенсійної фази для жінок становить у середньому 18,5 років, тоді як для чоловіків - лише 6,6 років. Це створює додаткове навантаження на їхній особистий бюджет у старшому віці, особливо за умови нижчого розміру пенсії.

Таким чином, хоча формальний пенсійний вік у законодавстві України є гендерно нейтральним, фактичне становище жінок у сфері пенсійного забезпечення залишається нерівним. Ця нерівність обумовлена не лише демографічними чинниками, зокрема вищою тривалістю життя, але й соціально-економічними особливостями, пов'язаними з виконанням репродуктивної та доглядової функції, яка не адекватно компенсується в рамках чинної пенсійної системи.

Згідно з частиною другою статті 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV, періоди відпусток по вагітності та пологах, а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зараховуються до страхового стажу за умови сплати страхових внесків [7]. Проте, незважаючи на формальне визнання таких періодів, вони не супроводжуються нарахуванням індивідуального пенсійного коефіцієнта (далі - ІПК), що є ключовим елементом розрахунку пенсії за чинною формулою. Це означає, що хоча періоди материнства офіційно «вра-

ховуються», вони не впливають на розмір пенсії, оскільки не формують пенсійного капіталу (через відсутність реальних високих відрахувань у цей період). У результаті жінка, яка здійснює соціально корисну функцію відтворення людського капіталу, фактично покарана економічно - її пенсійні права обмежуються через відсутність механізму компенсації втраченого доходу. У науковому дискурсі це явище отримало назву «штраф за материнство». Такий підхід суперечить положенням статті 11(2) Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка зобов'язує держави забезпечувати соціальний захист жінок під час материнства, включаючи належне фінансування періодів перерви в трудовій діяльності [9].

Аналогічно, стаття 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права вимагає від держав «надавати максимально широку захисту та допомогу сім'ї та материнству», що передбачає не лише формальне визнання, а й фактичне фінансування періодів, пов'язаних із виконанням доглядових функцій [10]. У рамках регіонального права стаття 23 Переглянутої Європейської соціальної хартії закріплює право осіб похилого віку на соціальний захист, що зобов'язує державу забезпечувати літнім людям ресурси для ведення гідного способу життя. Крім того, статті 12 та 13 Хартії гарантують право на соціальне забезпечення та соціальну допомогу без будь-якої дискримінації, що вимагає від держав-учасниць вживання активних заходів для усунення структурних бар'єрів, які перешкоджають жінкам [11].

Правова значущість цих зобов'язань посилюється рекомендаціями контрольних органів, які мають авторитет у справах тлумачення міжнародних норм. Так, Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок у своїх Заключних зауваженнях щодо України (UN Doc. CEDAW/C/UKR/CO/9) прямо зазначив, що «існуюча пенсійна система не враховує гендерно обумовлені кар'єрні перерви, пов'язані з доглядом за дітьми чи особами з інвалідністю», і закликав українську владу «впровадити механізми компенсації таких перерв у рамках пенсійної системи» [12].

Ця рекомендація має не просто консультативний, а обов'язковий характер у рамках добросовісного виконання міжнародних зобов'язань, оскільки, згідно з частиною другою статті 9 Конституції України, міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є складовою частиною національного законодавства [13]. Незважаючи на це, станом на 2026 рік відповідні положення не були імplementовані в Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», що свідчить про існування правової прогалини між міжнародними зобов'язаннями та національним регулюванням.

Згідно зі статтею 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», один із непрацюючих працездатних батьків, який здійснює догляд за дитиною з інвалідністю (тяжко хворою дитиною, якій не встановлено інвалідність) має право на отримання відповідної допомоги та вважається застрахованою особою. Це означає, що матері дітей з інвалідністю, які виховали їх до шестирічного віку, мають право на призначення дострокової пенсії за віком, що стає можливим після досягнення жінкою 50 років та за наявності не менше 15 років страхового стажу [7]. Законодавство передбачає спеціальні норми виходу на пенсію не лише для матерів, а й для батьків дітей з інвалідністю, які також можуть скористатися правом на пенсію за віком на пільгових умовах.

Хоча періоди догляду за дітьми (в тому числі з інвалідністю) можуть зараховуватися до стажу, такі «перерви» часто призводять до втрати пенсійного капіталу через невеликі страхові внески, що призводить до нарахування жінкам нижчих пенсійних виплат у майбутньому, порівняно з тими, хто працював безперервно.

Отримання надбавки на догляд за дитиною з інвалідністю є офіційним індикатором соціального захисту населення. Статистика та дослідження свідчать, що обов'язки з догляду за дітьми та іншими членами родини з інвалідністю в Україні у переважній більшості випадків покладаються на жінок, що безпосередньо впливає на їхню професійну

активність та майбутню пенсійну незалежність,.

Правова система України не містить ефективних механізмів протидії гендерній сегрегації, яка є однією з первинних причин нижчого рівня заробітної плати жінок і, відповідно, меншого розміру пенсії. Хоча Кодекс законів про працю України [14] та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [15] формально забороняють дискримінацію, вони не передбачають конкретних інструментів для виявлення та усунення системної нерівності в оплаті праці між секторами, де домінують жінки, і секторами з чоловічою більшістю. Більше того, чинна модель пенсійного страхування, яка базується на принципі «заробіток = пенсія», юридично закріплює наслідки цієї сегрегації, перетворюючи її на постійний фактор пенсійної нерівності. Таким чином, навіть за відсутності прямої дискримінації, сама конструкція пенсійного права репродукує гендерну нерівність, що є проявом непрямой дискримінації, забороненої як міжнародними, так і національними правовими актами.

Введення воєнного стану активізувало механізми спрощення пенсійного забезпечення для ВПО, проте вони часто не враховують гендерної специфіки. Жінки похилого віку частіше стикаються з бар'єрами доступу до цифрових сервісів, втратою документів або відсутністю зареєстрованого місця проживання, що ускладнює реалізацію їхнього права на соціальне забезпечення (стаття 46 Конституції України) [14]. Це свідчить про відсутність гендерно орієнтованого підходу в адміністративному регулюванні.

Подолання гендерного пенсійного розриву в умовах повномасштабної війни вимагає не лише соціально-економічних, але й цілеспрямованих правових реформ, спрямованих на усунення системної дискримінації жінок у сфері соціального забезпечення. Першочерговим кроком має стати впровадження в Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [7] механізму імовірного (прогнозованого) нарахування доходу за періоди догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (або чотирьохрічного) віку.

Такий механізм передбачає моделювання втраченого заробітку на основі середньоринкового рівня оплати праці в секторі, де працювала жінка до настання перерви, або на основі її останнього заробітку, із зарахуванням отриманого значення до страхового стажу та пенсійного капіталу. Це дозволить усунути фактичну дискримінацію, закладену в поточній конструкції пенсійного розрахунку, і виконати рекомендації Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок щодо компенсації кар'єрних перерв, пов'язаних із доглядом.

Другим важливим елементом правової реформи є розширення категорій осіб, які мають право на дострокову пенсію, зокрема для жінок, які виховали двох або більше дітей. Наразі Законом передбачено право на дострокову пенсію лише для жінок, які виховали п'ятьох і більше дітей, що є надто обмеженим критерієм і не враховує реальних демографічних та соціальних умов. Зменшення порогу до двох дітей при збереженні 15-річного страхового стажу було б пропорційною та обґрунтованою мірою, спрямованою на визнання соціального внеску жінок у відтворення людського капіталу, що відповідає принципам соціальної справедливості.

У контексті воєнного стану особливої уваги потребують правові гарантії для внутрішньо переміщених осіб, зокрема жінок похилого віку. Необхідно вдосконалити механізм продовження виплати пенсій ВПО шляхом внесення змін до Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій, затвердженого на підставі статей 43 та 47 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Зокрема, слід передбачити спрощену процедуру підтвердження фактичного місця перебування, зокрема через електронні сервіси або заяву з підтвердженням від органу місцевого самоврядування, що унеможливить перерву у виплаті пенсії через бюрократичні бар'єри. Такий підхід забезпечить реалізацію конституційного права на соціальне забезпечення (стаття 46 Конституції України) навіть у надзвичайних умовах [16;7]. Зокрема, слід передбачити автоматичне продовження виплати або спро-

щону процедури підтвердження фактичного місця перебування через електронні сервіси (зокрема, портал «Дія») або заяву з підтвердженням від органу місцевого самоврядування без необхідності особистого звернення. Такий підхід унеможливить перерву у виплаті пенсії через бюрократичні бар'єри та забезпечить реалізацію конституційного права на соціальне забезпечення (стаття 46 Конституції України) навіть у надзвичайних умовах [14].

Крім того, доцільним є запровадження спеціальних соціальних доплат для жінок-пенсіонерок, розмір пенсії яких не досягає прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність. Така доплата могла б функціонувати за зразком інституту «гарантійної пенсії», поширеного, зокрема, в Норвегії, і фінансуватися безпосередньо з Державного бюджету України через механізм адресної соціальної допомоги. Це дозволило б не лише значно зменшити рівень бідності серед жінок старшого віку, як найбільш економічно вразливої групи населення та забезпечити належне виконання ключових правових зобов'язань держави. Зокрема, такий захід сприяв би реалізації положень статті 46 Конституції України, згідно з якою пенсії та інші види соціальних виплат, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя не нижчий за прожитковий мінімум. Він також відповідав би зобов'язанням за статтею 23 Переглянутої Європейської соціальної хартії, яка гарантує особам похилого віку право на соціальний захист та доступ до ресурсів, необхідних для підтримання гідного способу життя, а також статтям 12 і 13 Хартії, що закріплюють право на соціальне забезпечення та соціальну допомогу для осіб, які не мають достатніх засобів до існування [11].

Нарешті, системне усунення гендерного пенсійного розриву неможливе без інституціоналізації гендерного аналізу як обов'язкового етапу розроблення будь-якого законопроекту у сфері соціального захисту. Відповідно до рекомендацій Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, такий аналіз має оцінювати потенційний вплив нормативного акту на різні гендерні групи,

зокрема на жінок, які перебувають у ситуації множинної вразливості (наприклад, ВПО, матері-одиначки, жінки з інвалідністю) [12]. Інтеграція цього механізму в регламент роботи профільних комітетів Верховної Ради України та Міністерства соціальної політики забезпечить проактивне виявлення та усунення ризиків непрямой дискримінації ще на етапі законотворення, що є необхідною умовою побудови інклюзивної та справедливої пенсійної системи в умовах війни та повоєнного відновлення.

Висновки

Подолання гендерного пенсійного розриву вимагає комплексної правової реформи, спрямованої на: (1) впровадження механізму імовірнісного нарахування доходу за періоди догляду; (2) розширення категорій, які мають право на дострокову пенсію; (3) забезпечення безперервності пенсійних виплат для ВПО шляхом спрощення адміністративних процедур; (4) запровадження адресних соціальних доплат для жінок з низьким рівнем пенсійного забезпечення; та (5) обов'язкове проведення гендерного аналізу усіх законопроектів у сфері соціального захисту. Такі заходи не лише відповідають принципам рівності та недискримінації, закріпленим у міжнародному праві прав людини, але й є необхідною умовою побудови справедливої, стійкої та інклюзивної пенсійної системи в умовах воєнного стану та подальшого повоєнного відновлення. Лише через системну правову трансформацію можливо забезпечити повне виконання державою її зобов'язань щодо захисту соціальних прав жінок як повноцінних суб'єктів права.

Література

1. UN Women, ILO, & Ministry of Social Policy of Ukraine. (2023). Gender Profile of Ukraine 2023. Kyiv. URL: <https://ukraine.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/12/gender-profile-of-ukraine-2023> (date of access: 26.01.2026)
2. Демченко К. І. Гендерний розрив у пенсіях та впровадження надбавки до пенсії у моделі пенсійного забезпечення. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 297–300. DOI:

<https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-67>

3. Федина В. В. Гендерні аспекти у сфері пенсійного забезпечення в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 18. С. 501–504

4. Александрова Г.М. Фінансово-економічні й соціальні фактори та наслідки впровадження пенсійної реформи в Україні. *Молодий вчений*. 2016. № 3. С. 4–8

5. Україна – гендерні диспропорції в оплаті праці. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/ukraina-henderni-dysproportsii-v-oplati-pratsi/> (дата звернення: 26.01.2026).

6. Social protection floors for a fair globalization and social justice: Resolution adopted by the International Labour Conference at its 101st Session (Geneva, 2012) [Електронний ресурс] / International Labour Organization. Geneva, 2012. URL https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_183326.pdf (date of access: 26.01.2026).

7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV : станом на 26 січ. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 26.01.2026).

8. Яка середня тривалість життя в Україні та світі. *Волинські новини*. URL: <https://www.volynnews.com/news/all/yaka-serednia-tryvalist-zhyttia-v-ukrayini-ta-sviti/> (дата звернення: 26.01.2026).

9. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос) : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 18.12.1979 : станом на 6 жовт. 1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 26.01.2026).

10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 26.01.2026).

11. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996: станом на 7 верес. 2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 26.01.2026).

12. Concluding observations on the ninth periodic report of Ukraine, adopted by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. UN Doc. CEDAW/C/UKR/CO/9. Geneva, 2022. URL: <https://docs.un.org/en/CEDAW/C/UKR/CO/9> (date of access: 26.01.2026).

13. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 26.01.2026).

14. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.01.2026).

15. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV : станом на 19 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 26.01.2026).

16. Про затвердження Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” : Постанова Пенс. фонду України від 25.11.2005 № 22-1 : станом на 12 верес. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1566-05#Text> (дата звернення: 26.01.2026).

THE GENDER PENSION GAP: SYSTEMIC CAUSES AND PATHWAYS TO OVERCOMING IT IN WARTIME CONDITIONS

The article provides a comprehensive legal analysis of the gender pension gap in Ukraine under the conditions of full-scale war. The author identifies systemic causes of inequality between men and women, including career interruptions related to motherhood, gender segregation in the labor market, insufficient recognition of care work, and discriminatory provisions of

pension legislation. A critical assessment is conducted of the current structure of the State Compulsory Pension Insurance system, which - despite formal gender neutrality - effectively reproduces structural discrimination against women. Drawing on international standards, particularly the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), and the Revised European Social Charter, the study substantiates the state's obligation to implement mechanisms compensating for gender-related career breaks. Building on comparative experience, especially the Swedish model of individual pension calculation, the article proposes a set of legal measures: introducing actuarial

(projected) income accrual for childcare periods, expanding eligibility for early retirement to women who have raised two or more children, simplifying procedures for internally displaced persons (IDPs) to confirm their place of residence, establishing targeted social top-ups for women with low pension income, and mandating gender impact assessments for all draft laws in the field of social protection. The article emphasizes that only through systemic legal reform can Ukraine fully comply with its international obligations and build a fair, sustainable, and inclusive pension system during wartime and post-war recovery.

Key words: gender pension gap, women's social rights, martial law, care work, insurance period, social justice.