

вартість, у більшості випадків, становить значну частину загальної вартості всього майна організації.

Література:

1. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. Київ: Центр навч. літ., 2008. 522 с.

2. Власюк Г.В. Проблеми організації бухгалтерського обліку та шляхи їх вирішення Київ, 2016. № 31. С. 27-29. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2009_6/files/ekon_06_09_08_Vlasjuk.pdf.

3. Scheid J. C. Accounting for capital assets: the IPSAS approach and the main issues. URL: https://www.researchgate.net/publication/274711485_Accounting_for_Capital_Assets_The_IPSAS_approach_and_the_main_issues.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-266-4/57>

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ВИМІР

Чайка В. В.

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського рівня)
спеціальності 051 – Економіка»
факультету права та економіки
Міжнародний гуманітарний університет*

Чуйкова О. О.

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського рівня)
спеціальності 292 – Міжнародні економічні відносини
факультету права та економіки
Міжнародний гуманітарний університет*

*Науковий керівник: **Артюх О. В.***

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна*

Україна має солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, котра ґрунтується на засадах солідарності і субсидування та здійсненні виплати пенсій і наданні соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду України (ПФУ).

Відрахування із заробітної плати у вигляді єдиного соціального внеску (ЄСВ), що складає 22%, надходять до ПФУ та одразу ж перерозподіляються та виплачуються тим людям, які зараз на пенсії. На сьогоднішній день солідарна система не здатна забезпечити достойний рівень пенсії, насамперед, через демографічні причини, а саме тому, що старіє населення України – постійно збільшується кількість пенсіонерів та зменшується кількість працюючих людей. Тих коштів, які надходять до пенсійного фонду недостатньо для покриття виплат пенсіонерам. На сьогоднішній день ПФУ має величезний дефіцит – понад 232 млрд. грн., що складає більше ніж 40% від свого бюджету та дорівнює 18% від запланованих доходів на 2023 рік. Для того, щоб покрити дефіцит ПФУ кожного року з державного бюджету виділяються великі додаткові суми [1].

Показники виконання бюджету ПФУ у динаміці років наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Виконання бюджету ПФУ за роками

Рік	Доходи, млрд. грн.	Видатки, млрд. грн.	Сальдо, млрд. грн.
2019	434,96	435,94	-0,98
2020	466,26	479,34	-13,08
2021	512,77	520,95	-8,18

Джерело: складено за [2]

Вже дуже давно планується, що в Україні буде впроваджена багаторівнева (змішана) модель пенсійного забезпечення, яка полягає у диверсифікованості пенсійного забезпечення, поєднанні обох (солідарної і накопичувальної) моделей і створенні трирівневої пенсійної системи: обов'язкової державної системи, обов'язкової накопичувальної системи та добровільного пенсійного страхування. Більшість країн Європи надають перевагу саме цій системі.

Україна має користуватись досвідом побудови пенсійної системи тих країн, де вона вважається однією з найефективніших в світі. Розглянемо три європейські країни в яких вдалося побудувати ефективну систему пенсійного забезпечення – це Німеччина, Франція та Великобританія.

У Німеччині перший рівень – обов'язкове пенсійне страхування, другий рівень – покладений на забезпечення по старості від підприємств, так звані «пенсії від підприємств»; третій рівень – дбання про свою старість приватним способом. Звичною формою створення приватного капіталу є укладення договору про страхування життя задля накопичення коштів на пенсійне забезпечення. Особливістю німецької моделі є те, що на підприємстві створюється автономний структурний підрозділ, який займається корпоративними та особистими пенсійними програмами працівників.

У Франції діє теж трирівнева пенсійна система. Перший рівень – система, заснована на розподільному принципі і фінансується через

внески працівника і роботодавця, другий рівень – такий же, як і в Німеччині, який ще називають накопичувальною системою; третій – система приватних пенсійних фондів, участь в них здійснюється за власним бажанням.

Сучасна пенсійна модель Великобританії – трирівнева, поділена на базові державні пенсії, пенсії за вислугою років і недержавні пенсії. Велику роль в пенсійному забезпеченні країни грають страхові компанії, які надають послуги з додаткового пенсійного забезпечення населення. Недержавна пенсійна система найбільш популярна серед британців. Приватне пенсійне забезпечення поступово витісняє державне [4].

Оглянувши пенсійні системи цих трьох країн, можна побачити, що є такі схожості як: а) трирівнева система пенсійного забезпечення; б) недержавні пенсійні програми, які фінансуються за допомогою накопичених коштів з добровільних внесків; в) обов'язкове пенсійне страхування займає значне місце в системах перелічених країн; г) так звані «пенсії від підприємств».

Варто зауважити, що відсутність дієвої пенсійної реформи в нашій державі матиме у перспективі вкрай негативні наслідки. Так, через 30 років 60% українців похилого віку вже не будуть мати пенсій від держави. Зараз лише 36% населення працездатного віку в Україні платять внески до державної пенсійного фонду. Коли залучення населення таке невисоке, то використання суворого принципу сплати внесків з точки зору придатності означає, що як результат більше ніж 60% літніх людей не будуть отримувати пенсію, яка взаємопов'язана зі сплатою внесків. Основними причинами низького рівня охоплення є: невисоке залучення населення до робочої сили та високе безробіття (зокрема для молодих осіб та жінок), і зниження реальної заробітної плати [3].

Підсумовуючи, слід зазначити, що наша держава має зосередитись на формуванні та удосконаленні приватних пенсійних систем, щоб забезпечити гідний добробут населення у пенсійному віці та створити інвестиційний ресурс для економіки України. Для успішного реформування державної пенсійної системи потрібна можливість вирішити такі важливі питання, як поліпшення фінансової спроможності пенсійної системи, збільшення зайнятості населення, підвищення оплати праці, розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення пенсійним страхуванням усіх юридичних і фізичних осіб.

Література:

1. Пенсійна система України. URL : <https://otppension.com.ua/pension-system-of-ukraine> (дата звернення 03.06.2022)
2. Звіт про виконання бюджету ПФУ. URL: <https://www.pfu.gov.ua/byudzheth/zvit-pro-vykonannya-byudzhetu-pensijnogo-fondu-ukrayiny/> (дата звернення 07.04.2022)

3. 60% українців можуть залишитись без пенсій. Кому не варто чекати на забезпечення від держави. URL : <https://glavcom.ua/economics/finances/60-ukrajinciv-zalishatsya-bez-pensiy-komu-ne-var-to-rozrahovuvati-na-zabezpechennya-vid-derzhavi-777486.html> (дата звернення 21.08.2022)

4. Порівняльний аналіз пенсійної системи України і країн Європейського Союзу URL: <https://thelib.info/pedagogika/3144061-porivnyalnij-analiz-pensijnoi-sistemi-ukraini-i-krain-ievropejskogo-sojuzu/> (дата звернення 27.05.2022)

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-266-4/58>

СТРАТЕГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Якобчук Н. М.

*здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії I курсу
заочної форми навчання спеціальності 073 – Менеджмент
кафедри менеджменту*

*факультету менеджменту, готельно-ресторанної справи та туризму
Міжнародний гуманітарний університет*

*Науковий керівник: **Райчева Л. І.***

кандидат економічних наук, доцент,

*доцент кафедри економіки і міжнародних економічних відносин
факультету менеджменту, готельно-ресторанної справи та туризму
Міжнародний гуманітарний університет*

м. Одеса, Україна

На сьогоднішній день перед кожною компанією постає питання оцінки рівня конкурентоспроможності, задля підвищення конкурентної позиції та віднаходження ефективних шляхів збільшення конкурентоспроможності.

В сучасних умовах для оцінки конкурентоспроможності відправною точкою є розробка стратегії альтернативи щодо зміцнення та посилення положення компанії на сучасному ринку. Для ефективної і успішної роботи підприємства на ринку, оцінка його конкурентоспроможності є об'єктивною необхідністю. Оскільки процес виявлення слабких і сильних сторін підприємства дає максимальне покращення його діяльності та виявлення прихованих можливостей підприємства [2].