

4. Курганова І. Чому українцям вигідно вести бізнес в Естонії? [Електронний ресурс] / І. Курганова. – Режим доступу: http://forbes.net.ua/ua/explain/accounting_and_law/1411633-chomuukrayincyam-vigidno-vesti-biznes-v-estoniyi.

5. Лаврик Я. Податок на виведений капітал — стратегія "швидкої перемоги" [Електронний ресурс] / Я. Лаврик. – Режим доступу до ресурсу: https://uifuture.org/uk/post/podatok-na-vivedenij-kapital-strategia-svidkoiperemogi_406.

6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.

7. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minfin.gov.ua>.

8. Офіційний сайт Фіскальної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua>.

9. Сибірянська Ю. Податок на прибуток підприємств в Україні у 2011-2016 роках / Ю. Сибірянська, П. Пірнікоза. — К.: Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України, 2017. — 28 с.

10. Таптунова І. Трансформація податку на прибуток підприємств у податок на виведений капітал / І. Л. Таптунова — К.: Європейський інформаційно-дослідницький центр, 2017. — 28 с.

Грошко Тетяна

ст. гр. ФЗм-11

Тернопільський національний економічний університет

taniahroshko@gmail.com

Науковий керівник – к.е.н., ст. викладач Петрушка О. В.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Розвиток альтернативного пенсійного забезпечення спроможний послабити в майбутньому навантаження на державне пенсійне страхування та доповнити його новими схемами, які не доступні населенню у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні [1, с. 89].

Для удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні варто особливу увагу звернути на досвід побудови пенсійних систем зарубіжних країн.

Наприклад, пенсійна реформа в Росії стартувала 1 січня 2002 року. Нова пенсійна система в РФ передбачає зняття обмежень на максимальний розмір і розмір пенсії. Пенсійні виплати складаються з трьох частин - базової, страхової та накопичувальної. Вважається, що за

основу автори закону взяли «шведську модель» пенсійного забезпечення. Роботодавці перераховують до Пенсійного Фонду РФ із фонду оплати праці 28% пенсійних внесків, з яких 14% направляється до Держбюджету для виплати базової пенсії, 12% - направляється до ПФ РФ для виплати страхової частини пенсії, а 2-3%- 6% до накопичувальної частини трудової пенсії [2, с. 313].

Базову пенсію для всіх громадян, що мають мінімальний стаж роботи 5 років, гарантує держава. Друга частина пенсії - страхова. Ця частина пенсії виплачуватиметься із Пенсійного фонду, її розмір буде вираховуватись із заробітної плати за весь період сплати страхових внесків. Розрахунок здійснюватиметься таким чином: відрахування в Пенсійний Фонд за 20-25 років стажу будуть ділитися на 12-19 років (це середня розрахункова цифра перебування людини на пенсії).

Третя частина пенсії - накопичувальна. Ця пенсія призначається тільки для громадян Росії, яким до призначення пенсії залишилось більше 10 років. Вводиться диференційована шкала різних вікових груп: для вікової групи від 35 до 50 років - 2% від фонду заробітної плати, до 35 років - 6%. Якщо до призначення пенсії лишилось 10 років, відкривати накопичувальний рахунок не вигідно [2, с. 356].

У США функціонують як державні, так і недержавні пенсійні системи. Вони виконують не тільки соціальну, але й інвестиційну роль. Найбільша державна пенсійна система США, так звана Загальна федеральна програма (Social Security), що охоплює майже всіх зайнятих у приватному секторі економіки. Частка інвестиційного доходу в загальних надходженнях фондів Загальної федеральної програми склала в другій половині 90-х г. близько 9,5%. За рахунок інвестицій в 1995 р. вдалося одержати дивіденди в розмірі 35 млрд. дол. [3, с. 34].

Однак, у цілому, головна державна пенсійна система США виконує насамперед соціальну, а не інвестиційну функцію. Якщо головна державна пенсійна програма носить розподільний характер і виконує насамперед соціальну функцію, то практично всі інші пенсійні системи, що існують у США, навпроти, побудовані за накопичувальним принципом. Їхня інвестиційна функція відіграє першорядну роль насамперед для фондозабезпечення самих програм. Одночасно відповідні пенсійні фонди служать найбільшим джерелом довгострокових інвестицій в економіку. До накопичувальних систем відносяться як державні, так і недержавні пенсійні програми. Накопичувальні пенсійні системи штатів охоплюють приблизно три чверті з 16,5 млн. зайнятих у цьому секторі економіки, включаючи вчителів, поліцейських, пожежних, працівників місцевої охорони здоров'я й соціального забезпечення й інших. Ці пенсійні системи розвиваються особливо швидкими темпами.

Основна маса зайнятих у приватному секторі економіки також має можливість брати участь у додаткових недержавних пенсійних системах, створених за місцем роботи. Учасником приватної пенсійної програми може стати будь-який працівник компанії. Право на пенсію можна заробити, пропрацювавши в даній компанії 5 - 10 років [3, с. 29].

Крім участі в групових пенсійних програмах, створюваних за місцем роботи, кожен американець може відкрити й свій особистий пенсійний рахунок - ОПР (individual retirement account). Розміри щорічних внесків на ОПР обмежені верхньою межею в 2 тис. дол. Засоби з рахунку не можна зняти до досягнення 59,5 років, а після досягнення 79,5 років рахунок закривається в обов'язковому порядку. Кошти на рахунку в будь-який момент можуть бути переведені з одного місця в інше за бажанням власника. Таким чином, все більше число американців забезпечує собі не одну, а три пенсії: державну, приватну колективну за місцем роботи й приватну індивідуальну шляхом відкриття індивідуальних пенсійних рахунків [4, с. 25].

Однак і ці три форми пенсійного забезпечення не вичерпують можливості американців забезпечити собі додаткові виплати в старості. Ще одну можливість надають компанії по страхуванню життя, що пропонують як страхові виплати різні види ануїтетів, тобто щорічної ренти. По своїй суті ануїтети - така ж накопичувальна пенсійна система, як й інші, існуючі в приватному секторі економіки. Але ця система організується не пенсійними фондами, а страховими компаніями. Страхові резерви, що накопичують, по ануїтетам так само вкладаються в економіку і є джерелом довгострокових інвестицій.

Таким чином, у США накопичувальні пенсійні системи виявилися здатні акумулювати гігантські активи та за рахунок розумної інвестиційної політики значною мірою фінансувати свій власний розвиток і одночасно здійснювати великий вклад у розвиток економіки.

Отже, розглянувши організаційні моделі побудови пенсійних систем Росії та США можна дійти висновку, що перший рівень пенсійної системи, який гарантується державою, не забезпечує людей пенсійного віку необхідними фінансовими ресурсами, тому обмеження пенсійної реформи тільки рамками солідарної системи не дає бажаного ефекту. Жодна з економічно розвинених країн не в змозі забезпечити належний рівень пенсійного забезпечення своїх громадян однією лише солідарною системою. Тому більшість країн пройшли шлях реформування власних пенсійних систем, ключовими моментами якого було створення багаторівневої пенсійної системи. Це передбачало введення накопичувальних пенсійних систем (як обов'язкових, так і добровільних). Хоча в різних країнах різні розміри відрахувань до солідарних та накопичувальних систем, але все ж таки кожна з них вибудовувала власну

модель пенсійного забезпечення, оптимальну для соціальної сфери і при цьому більш сприятливу для розбудови власної економіки. Це свідчить про доцільність формування власної моделі пенсійної системи України, яка б не лише враховувала кращий зарубіжний досвід функціонування пенсійних систем і державного пенсійного страхування, а й відображала національні особливості країни [5, с. 205].

Література:

1. Петрушка О. Недержавне пенсійне страхування як альтернатива забезпечення гідної старості / О. В. Петрушка // Управління фінансами держави, регіону, підприємства та домогосподарства : погляди науковців і практиків : збірн. тез. доп. Першої інт.-конф. проф.-викл. складу каф. фін. ТНЕУ (м. Тернопіль, 14 квіт. 2015 р.) / відп. ред. О. П. Кириленко. – Тернопіль : Видав. центр “Вектор”, 2015. – С. 87–90.

2. Родик В.Д. Пенсионная система России: история, проблемы, пути совершенствования // Москва: изд. «Мик». – 2007. – 439 с.

3. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С. 29 - 40.

4. Сальникова Т. Пенсійне забезпечення: світовий досвід / Т. Сальникова // Вісник Пенсійного фонду України. – 2008. – № 7 (73). – С. 24-27.

5. Petrushka O. Development of multicomponent pension systems as a mean of protection of citizens in old age / O. Petrushka // International Scientific Conference Economy and Society: The modern foundations of human development, October 31, 2016. – Germany: Leipzig. – P.204–205.

Гуль Марія

ст. гр. ПУДСзм-24

Тернопільський національний економічний університет

masha_gul@ukr.net

Науковий керівник – к.е.н., доцент Шулюк Б. С.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Вагоме місце в реалізації податкової політики посідають органи державної фіскальної служби (далі – ДФС), які забезпечують фінансовий інтерес держави у сфері сплати податків, зборів (обов’язкових платежів) та митних платежів шляхом здійснення контролю за дотриманням податкового та митного законодавства, боротьбою з податковими та митними правопорушеннями та притягненням до відповідальності осіб, які вчинили зазначені правопорушення.