

ТНК не бажає створювати дочірні підприємства у країнах, які мають несприятливий інвестиційний клімат. Таким чином, зазначимо, що перед Україною стоїть низка вагомих завдань щодо поліпшення інвестиційного клімату в країні за допомогою політичних, економічних, правових інструментів регулювання суспільної діяльності і визначення вектору співробітництва і розвитку діяльності транснаціональних корпорацій на її території, що поліпшить подальший обсяг інвестицій, а також капіталовкладень в економіку держави.

#### *Література:*

1. Про ратифікацію Конвенції про транснаціональні корпорації : Закон України від 13.07.1999 р. №921-XIV (зі змінами станом на 20.11.2003 р.) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/921-14>.

2. Філіпенко А.С. Глобальні фінансово-інституційні передумови співпраці України та ЄС. Міжнародний фінансовий ринок як середовище взаємодії України з Європейським Союзом [Текст] / А.С. Філіпенко // Актуальні проблеми міжнародних відносин : зб. наук. пр. – Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка, Ін-т міжнародних відносин. – К. : 2008. – Вип. 82. – Ч. I. – С. 90-95.

3. Черноусова М. А. Деятельность промышленных ТНК Европы в странах ЦВЕ и СНГ / М. А. Черноусова // Вісник Донецького університету: економіка і право. – 2007. – №1. – С. 278-282.

4. Чумак Н. В. Проблемні аспекти діяльності транснаціональних корпорацій в Україні / Н. В. Чумак // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип. 9. – С. 719-723.

5. UNCTAD. URL /URI /DO: <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/World/Country-Fact.aspx>.

**Оксана КУШНІР**

*студентка факультету фінансів*

*Тернопільський національний економічний університет*

**Науковий керівник:**

*к.е.н. кафедри фінансів ім. С.І. Юрія Петрушка О. В.*

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

Існуюча система соціального захисту в Україні потребує вдосконалення, у цьому процесі важливу роль відіграють не лише органи державної влади, а і приватні підприємства. Для України корпоративне страхування є новим і перспективним, тому рівень попиту на нього поки що незначний. Лише невелика частина вітчизняних підприємств включає недержавне пенсійне страхування у свої мотиваційні пакети. Здебільшого, до програм корпоративного пенсійного страхування проявляють інтерес великі підприємства, які сплачують фондам соціального страхування значні суми страхових внесків.

В іноземних країнах основною складовою соціального набору послуг, що надається працівникам є професійне пенсійне страхування. Наприклад, у Німеччині існує обов'язкове медичне і пенсійне страхування, проте половину витрат від внесків у відповідні фонди беруть на себе роботодавці. Компанії або самостійно створюють накопичувальний фонд для своїх працівників, або укладають договори з банком. Розмір пенсії залежить від прибутку роботодавця, стажу працівника та місця, яке він

посідав у тарифній сітці. Також у працівників є можливість самостійно додатково фінансувати свою пенсію, відраховуючи відсоток від зарплати, відпускних або премії [1].

У США близько 85% компаній укладають довгострокові договори страхування життя зі своїми працівниками, які передбачають відкриття особистого накопичувального рахунку, який в майбутньому може стати власністю працівника, за умови, що він працює там певну кількість років. Також широке розповсюдження отримали персональні пенсійні рахунки, так звані IRA (individual retirement account), які відкриваються у страховій компанії із щорічним внеском у 2 тис. дол. У Великобританії роботодавці мають можливість або сплачувати внески у страхову компанію, або заснувати власний пенсійний фонд. Професійні пенсійні плани охоплюють понад 50% працюючих та загальний обсяг пенсійних внесків складає близько 10 млрд. фунтів стерлінгів на рік [2].

Іноземний досвід показує, що додаткове пенсійне забезпечення працівників доцільно здійснювати шляхом запровадження на підприємстві пенсійної програми. Пенсійна програма підприємства - це сукупність умов, при яких для працівників підприємства (організації) формується пенсійний бюджет для відрахувань у недержавний пенсійний фонд із метою накопичення й збільшення капіталу, з наступними пенсійними виплатами [3, с.25].

В загальному професійне пенсійне страхування на підприємстві дозволяє вирішити роботодавцю коло завдань, основними з яких є:

1) соціальні (реалізація підприємством гарантій соціального захисту своїх працівників);

2) економічні (одержання пільг з оподаткування - внески до недержавного пенсійного фонду відносяться до валових витрат роботодавця; використання механізму реінвестування - можливість використання активів НПФ для інвестування у власну діяльність у вигляді довгострокового інвестиційного ресурсу);

3) кадрові (залучення нових кваліфікованих фахівців, закріплення найцінніших працівників, преміювання працівників, які багато років працюють на підприємстві; матеріальне забезпечення співробітників, які збираються виходити на пенсію, створюючи цим програму по омолодженню кадрів; підвищення самовіддачі працівника, оскільки розмір пенсійних внесків на його рахунок може прямо залежати від фінансового стану організації; стимулювання талановитих співробітників до подальшого професійного росту в компанії);

4) маркетингові (поліпшення іміджу підприємства шляхом створення механізму соціального захисту своїх працівників, підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці) [4].

Такий вид страхування як корпоративне страхування є корисним і для працівників, оскільки забезпечує:

1) соціальний та фінансовий захист у випадку настання непередбачуваних подій;

2) додаткове пенсійне забезпечення;

3) фінансову підтримку сім'ї у разі втрати годувальника;

4) психологічний комфорт від визнання цінності працівника для компанії.

Світовий та вітчизняний досвід розробки і запровадження пенсійних програм досить різноманітний, тому будь-яке підприємство може обрати власний та найбільш раціональний варіант участі в пенсійній програмі, що враховуватиме як конкретні

умови його функціонування, так і завдання, які керівництво планує вирішувати за допомогою пенсійної програми [4].

Активізації професійного пенсійного страхування в Україні сприятиме зростання доходів підприємств, стимулююча податкова політика в цій сфері, максимізація інвестиційного доходу на кошти вкладників та мінімізація інвестиційних ризиків, покращення стабільності недержавних пенсійних фондів та страхових компаній.

#### *Література:*

1. Як працюють професійні пенсійні програми за кордоном. *Вісник Пенсійного фонду України*. URL: <http://ckrfu.gov.ua/?p=3368> (дата звернення 05.11.2018 р.)
2. Луговенко Н. В. Світовий досвід запровадження пенсійних реформ: уроки для України. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2010-2/doc/5/02.pdf> (дата звернення 08.11.2018 р.)
3. Цюрко І. А. Корпоративні пенсійні програми на підприємствах України. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. №48. С. 24–29.
4. Петрушка О. В. Корпоративне пенсійне страхування як складова соціального захисту найманих працівників. URL: [http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/11637/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7% B0\\_2016.PDF](http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/11637/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7% B0_2016.PDF) (дата звернення 05.11.2018 р.)

**КУПИНАТ.Ю.**

*студентка факультету фінансів*

*Тернопільський національний економічний університет*

**Науковий керівник:**

*к.е.н. ст. викладач кафедри фінансів ім. С.І. Юрія Петрушка О. В.*

### **НАКОПИЧУВАЛЬНА ПЕНСІЙНА СИСТЕМА В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Забезпечення належного рівня життя гарантовано кожному громадянину Конституцією України. Саме тому соціальний захист населення є найважливішою ланкою діяльності уряду й індикатором ефективності соціальної політики держави. Система пенсійного забезпечення виступає одним із елементів соціальної політики, з допомогою якого вирішуються різні проблеми, а головне, надаються гарантії фізичним особам, щодо забезпечення рівня життя не нижче прожиткового мінімуму у похилому віці.

В Україні особливо гостро постає питання соціального забезпечення людей, що досягли пенсійного віку. Згідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено три рівні пенсійної системи: солідарна, накопичувальна та система недержавного пенсійного страхування [1]. На сьогодні функціонує лише перший рівень пенсійної системи- солідарний, тобто усі кошти, що зараховуються до Пенсійного фонду України підприємствами та застрахованими особами зразу виплачуються сьогоднішнім пенсіонерам. З соціально-економічним розвитком дана система зазнала кризи і не здатна ефективно функціонувати та виконувати функції, що на неї покладені.

З метою покращення ситуації, щодо пенсійного забезпечення згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII від 3 жовтня 2017 поряд із солідарною буде функціонувати