

- невисокий рівень попиту на інноваційну продукцію;
- низький ступінь зацікавленості в інноваційному розвитку підприємств;
- недостатньо опрацьована законодавча база тощо.

Виходячи з отриманих результатів, можна порекомендувати такі заходи для стимулювання інноваційної діяльності підприємств:

- формування спеціалізованих програм для фактичної підтримки малих інноваційних підприємств;
- здійснення прямого фінансування створення інноваційної продукції, послуг, а також технологій;
- надання різних позик, зокрема безвідсоткове надання грошових коштів;
- дотації і формування приватних інвестиційних, а також венчурних фондів;
- фактичне зменшення державних, а також регіональних мит, які стягаються з індивідуальних винахідників;
- відстрочка фактичної виплати мит або ж повне звільнення від них, в тому випадку, якщо конкретний винахід стосується сфери економії енергії;
- надання спеціалізованих пільг і різних преференцій в процесі реалізації спільних інноваційних проектів підприємствами, НДІ, та університетами;
- безоплатне ведення необхідного діловодства за існуючими заявками індивідуальних винахідників.

Формування і розвиток організаційно-економічного механізму інноваційної діяльності повинні бути направлені на планування і організацію заходів щодо інтенсифікації та стимулювання інноваційної діяльності, а також моніторингу, оцінки і контролю за її результатами.

Використані джерела

1. Микитюк П. П. Інноваційний розвиток підприємства. Навчальний посібник. Тернопіль: ПП «Принтер Інформ», 2015. 224 с
3. Адаменко О. А. Концептуальні засади інноваційного розвитку підприємств. *Наукові праці Національного у-ту харчових технологій*. 2010. №35. С. 5-10
4. Федулова Л. І. Концептуальні засади управління інноваційним розвитком підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2014. №2. С 122-135.

МнихМар'яна

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри

економіки та економічної теорії ЗУНУ Козюк В.В.)

Проблема пенсійного забезпечення залишається однією з найважливіших для національної економіки. Доцільно зазначити, що пенсійна система України на сьогодні перебуває у вкрай складному фінансовому стані та не забезпечує пенсіонерів необхідним доходом для підтримання гідного рівня життя. Реформування пенсійної системи в Україні розпочалося ще у 2003 році з прийняттям Законів «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Відповідно до положень цих законодавчих актів пенсійне забезпечення передбачає трирівневу систему, яка включає державну солідарну систему, накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та систему добровільного недержавного пенсійного забезпечення [1]. Основу пенсійної системи України становить солідарна система пенсійного забезпечення, яка була запроваджена ще в 30-х рр. ХХ ст. Однак, з урахуванням сучасного стану соціально-економічного розвитку країни, можна зробити висновок, що така пенсійна система не є дієвою, оскільки супроводжується високим ризиком невиконання пенсій, що зумовлює необхідність подальшого її реформування. [5, с. 46].

За даними МВФ Україна витрачає 15-17% ВВП на виплату пенсій, що є одним з найвищих показників у світі. Попри те, що пенсійний внесок в Україні є одним із найбільших у світі, Пенсійному фонду хронічно бракує власних коштів для виконання пенсійних зобов'язань, обсяг яких щороку зростає і станом на 2016 р. становив 253,4 млрд. грн. Окрім цього, станом на 2019 р. в Україні задля утримання одного пенсіонера працювала 1,1 особи. Для порівняння, у західноєвропейських країнах цей показник становить 3,8 особи. Незважаючи на досить значні внески до Пенсійного фонду України, коштів не вистачає і їх дефіцит покривається за рахунок бюджетних асигнувань. Вирішити проблему дефіциту Пенсійного фонду можна трьома способами: за рахунок зменшення кількості тих, хто буде отримувати пенсії, шляхом підвищення податків або ж через збільшення кількості платників єдиного соціального внеску [2, с. 187].

В контексті реформування системи пенсійного забезпечення, на думку науковців, зокрема Минюк О. Ю., Минюк Д. І., вищенаведені перший та другий рівні пенсійного забезпечення неспроможні забезпечити належний рівень життя громадян. Тому на даний час робиться акцент на третьому рівні пенсійного забезпечення – недержавній системі пенсійного забезпечення – системі для тих, хто хоче бути забезпеченим в старості. Привілеї цього рівня в тому, що вони дають шанс кожному самостійно вирішити власну проблему з отриманням пенсії [3, с. 106]. Кошти, які накопичуються на рахунках недержавного пенсійного фонду, згодом інвестуються і з часом виплачуються у вигляді додаткових пенсій. Таким чином, всі учасники фонду забезпечують собі гідні умови життя під час перебування на пенсії, що заохочує працююче населення до участі у такій системі.

Однак, на жаль, аналіз основних показників системи недержавного пенсійного забезпечення засвідчує, що розвиток недержавних пенсійних фондів знаходиться на початковому етапі, а страховий ринок України, як незалежної держави, ще не досить розвинутий.

Деякі українські економісти підтримують інший проект пенсійної реформи, який передбачає перехід до 5-рівневої пенсійної системи за стандартами Світового банку. Зокрема, на думку Т. Козака, така реформа передбачає наступні рівні: нульовий (базовий гарантований дохід), перший (збережена частина поточної солідарної системи з підвищеною залежністю від стажу та кваліфікації), другий і третій (обов'язковий та добровільний, який дозволяє зберігати гроші так, як особа вважатиме за доцільне, незалежно від держави), четвертий (нефінансовий рівень, в т. ч. створення інфраструктури для комфорту літніх людей). Добровільний рівень накопичувальної системи – головний у проекті реформи. Запровадження такої системи передбачає повну реформу Пенсійного фонду [4].

Отже, пенсійна система України на сьогодні дійсно перебуває у вкрай складному фінансовому стані. Підвищення пенсійного віку чи збільшення стажу не зможуть вирішити проблему дефіциту Пенсійного фонду. Найбільш прийнятним та дієвим засобом вирішення проблеми та подальшого проведення пенсійної реформи є, по-перше, відмова від однорівневої солідарної пенсійної системи, а по-друге, перехід на трирівневу накопичувальну, де другий рівень – це загально-обов'язкове державне пенсійне страхування (коли від зарплати щомісяця на особистий рахунок в банку перераховується певний відсоток), а третій – добровільне недержавне пенсійне забезпечення (коли працівник сам вирішує, чи потрібно йому додатково відкладати кошти і в якому розмірі).

Використані джерела

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. Дата оновлення: 14.08.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.
2. Грицина О.В., Шолудько О.В., Содомо Р.І. Пенсійна реформа в Україні: реалії та перспективи. *Економічний вісник*. 2019. Вип.4. С. 185-190.
3. Минюк О.Ю., Минюк Д.І. Пенсійна реформа в Україні: реалії та вимоги сьогодення. *Юридичний вісник*. 2017. Вип. № 1 (42). С. 103-109.
4. Завдання нової Ради – справжня пенсійна реформа. 16.11.2019 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/07/30/649579>.
5. Януль І.Є. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Фінансові послуги*. 2017. № 2. С. 45-48.

Надвичинний Олександр
Західноукраїнський національний університет