

~ ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА ТА СТРАХУВАННЯ ~

УДК 336.665

DOI:10.32680/2409-9260-2021-11-12-288-289-15-19

СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ
СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Баранова В.Г., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри Фінансового менеджменту та фондового ринку, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна
e-mail: vgbaranova58@gmail.com
ORCID:0000-0002-1724-957X

***Анотація.** Метою статті визначено пропозиції щодо змін у підходах до формування страхового соціального пакету з визначенням відповідних джерел фінансування. Основними методами стали загальнонаукові підходи щодо формування термінологічного середовища з метою запобігання неоднозначного трактування термінів та отримання протилежних, суперечливих висновків та рекомендацій. Запропоновано впровадження соціального страхового пакету з обов'язковим включенням у нього компоненти медичного страхування – медичного щорічного обов'язкового огляду з метою формування та розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Визначено можливі джерела фінансування такого пакету на основі поєднання трьох складових: бізнес-сектору, застрахованого, державного сектору. Практичне значення запровадження компоненти медичного страхування у соціальний пакет сприятиме підвищенню захисту працівників та бізнесу, зниження плинності кадрів та створення потенціалу людського капіталу.*

***Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, страхування, соціальний страховий пакет, людський капітал, джерела фінансування.*

INSURANCE AS A COMPONENT OF THE CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY SYSTEM

Baranova Viktoriia D.Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Financial Management and Stock Market, Odessa National Economic University, Odessa, Ukraine
e-mail: vgbaranova58@gmail.com
ORCID:0000-0002-1724-957X

***Abstract.** The purpose of the article is to identify proposals for changes in approaches to the formation of the social insurance package with the definition of appropriate sources of funding. The main methods were general scientific approaches to the formation of the terminological environment in order to prevent ambiguous interpretation of terms and to obtain conflicting, contradictory conclusions and recommendations. It is proposed to introduce a social insurance package with the mandatory inclusion of components of health insurance - medical annual mandatory review in order to form and develop corporate social responsibility. Possible sources of funding for such a package are identified based on a combination of three components: the business sector, the insured sector, and the public sector. The practical importance of introducing a component of health insurance into the social package will help increase the protection of employees and businesses, reduce staff turnover and build the capacity of human capital.*

***Key words:** corporate social responsibility, insurance, social insurance package, human capital, sources of financing.*

JEL Classification: G220, G300.

Постановка проблеми. Останнім часом у наукових публікаціях все більше зустрічається поняття корпоративна соціальна відповідальність. Такий інтерес до питання корпоративної соціальної відповідальності в межах власне системи корпоративного управління не є випадковим. Соціальну відповідальність корпорацій пов'язують, перш за все, з наявністю людського капіталу та формуванням його потенціалу як запоруки подальшого успішного розвитку. Попри вагомий дослідження цього явища можна казати, що розв'язання цієї проблеми, а саме, становлення та розвиток корпоративної соціальної відповідальності, зостається невирішеним. Інструменти, які сприяють такому вирішенню, постійно оновлюються та розширюються, але ми постійно спостерігаємо виникнення все нових та нових проблем. Зазначмо на деякі з них: підвищення рівня роботизації, а потім й діджиталізації вимагає підвищення рівня освіти працівників, їхнього світогляду.

Як наслідок, більш освідчений працівник вимагає вищу заробітну плату, що веде до збільшення витрат. Не отримуючи відповідну винагороду – працівник звільняється або переходить на іншу роботу, або стає підприємцем. Це відбувається ще й тому, що власник

іноді сам не готовий до кардинальних змін людського капіталу, який він використовує. Тому питання постає як з точки зору розуміння потреб формування людського капіталу, так й з точки зору потреб формування людського потенціалу як основи розвитку корпорації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження в області формування та розвитку людського капіталу проводили як зарубіжні, так і вітчизняні науковці (вкажемо на праці Лисак В.Ю., Кльоба Л.Г. Лопатинського Ю. та ін.). Питання розвитку корпоративного сектору висвітлювалися у працях Адізес І.К.[1], Мельник К.В.[2], Терещенко О.О.[3], Сарнавської М.І.[4], Сливка Т.О.[5], Шаповал А.Т.[6] та ін.

Статистичні спостереження останніх років за станом й розвитком світової економіки дають змогу зробити висновок про певний стрибок у розвитку техніки, людського капіталу[7] та розвитку корпорацій на основі цього[8]. Так, 29% світового виробництва автоматизовані хоча б частково. Виробники все частіше використовують працю «розумних» машин, економлять від 15% до 90% на операційних витратах. Збільшення роботизації з 2009 р. по 2018 р. зросло майже в десять разів – до сотні роботів на 10 тис. робітників в промисловості. Світові лідери – це Китай, США, Південна Корея, Японія та Німеччина. Уряди цих країн у 2015-2021 рр. виокремлюють близько \$63 млрд на розвиток робототехніки [9]. Як вказується у дослідженнях українського інституту майбутнього людський капітал формує 70% національного багатства розвинутих країн і тільки 30% національного багатства України[10].

Відокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Звідси випливає наступне питання, яке стає необхідним до вирішення: утримання людського капіталу у межах корпорації та підготовка системи управління корпорації до сприйняття та підтримки нової генерації властивостей людського капіталу. Одним з інструментів щодо розв'язання цього питання є запровадження страхового соціального пакету підтримки. Проведення корпоративного страхування не є новизною, але спрямованість цих пакетів повинна змінюватись з суто компенсації витрат при настанні страхового випадку на іншу.

Мета дослідження. На основі узагальнення наукових напрацювань у сфері корпоративного управління та страхування запропонувати зміни у підходах до формування корпоративного страхового соціального пакету з визначенням відповідних джерел фінансування.

Основний матеріал. Дослідження корпоративної соціальної відповідальності, а саме так ми сприймаємо страхування на основі впровадження соціального пакету, повинне відбуватися у сформованому або обраному термінологічному середовищі, з метою запобігання неоднозначного трактування термінів та отримання протилежних, суперечливих висновків та рекомендацій. Звісно, кількість та змістовне наповнення термінів може бути нескінченим, адже меж наукового пізнання немає. Разом з тим, цілісно побудована, науково обґрунтована система понять значно полегшує дослідження та дозволяє уникнути багатьох помилок.

Таким термінологічним середовищем, з нашої точки зору, для дослідження корпоративної соціальної відповідальності може стати визначення наступних дефініцій: корпорація, соціальна відповідальність та її рівні, система, управління, людський капітал. Також додаємо такий термін, з урахуванням спрямованості дослідження, як страхування.

Під терміном «корпорація» будемо розуміти поєднання людських та матеріальних ресурсів на законодавчій основі [11]. Соціальна відповідальність - це соціальне явище, що являє собою добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин приписів, соціальних норм. Зауважимо, що соціальну відповідальність несе не тільки корпорація (у тому числі й модифікації організаційних форм корпорацій), але й держава й громадяни, що створює відповідні рівні. Система – це ціле, створене з частин та елементів цілеспрямованої діяльності та таке, що володіє новими властивостями, відсутніми в елементів та частин, що його утворюють. Управління – це цілеспрямований вплив на елементи (процеси), з метою їх змінення для досягнення визначеної мети. Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника, прибутку фірми, у якій він працює, та національного доходу. Страхування – це одна з форм охорони майнових й особистих інтересів застрахованих. Ми не претендуємо на повноту та беззаперечність вказаних визначень, ми тільки спираємось на них. Використання наведених дефініцій та основні положення теорії корпоративних фінансів дають підстави для висновку, що корпоративна соціальна відповідальність є важливим елементом цієї теорії Її реалізація відбувається шляхом надання обов'язкового соціального страхування (рівень держави),

страхування за рахунок роботодавця та власне працівника (таке страхування здійснюється не у всіх корпораціях: чим менш розвинутою є економічна система, тим нижчий рівень соціальної відповідальності). Але чи реалізується страховий захист на рівні обов'язкового соціального страхування? Система обов'язкового соціального страхування - це система, що передбачає матеріальне забезпечення громадян у разі настання страхового випадку (досягнення пенсійного віку, непрацездатність, хвороба і т. ін.). Тобто у разі хвороби гроші виплачуються безпосередньо людині як компенсація втрати заробітку, але не компенсація лікування. Таке положення було виправданим при радянській безоплатній медицині. Що ж до сучасності, то існуюча система себе не виправдовує та стає певним гальмом на шляху розвитку якісного медичного обслуговування. Змістом корпоративної соціальної відповідальності у цьому контексті стає фінансування не тільки надання медичної допомоги, але й забезпечення профілактичного огляду з метою попередження хвороби. Регулярність медичного огляду є незаперечною умовою зростання людського капіталу. При цьому слід враховувати, що медичний огляд з позицій страхування не є страховим випадком. Але такий огляд є превентивним заходом у страхуванні, тому ми вважаємо, що він може бути включений до страхового полісу. Разом з тим, у системі обов'язкового соціального страхування фінансування такого обов'язкового заходу не передбачено. У межах корпорацій популярним є страхування життя працівників на визначений термін, накопичувальне страхування та комбінація двох попередніх варіантів. Медичному страхуванню приділяється незначна увага. Зауважимо, що при такому страхуванні майже повне фінансування здійснюється за рахунок роботодавця, тобто працівник та держава не приймають участі. І якщо у комерційних структурах корпоративна соціальна відповідальність частково реалізується, то у державних корпораціях така практика майже відсутня. Більш того, вважаємо, що саме концентрація уваги на медичному страхуванні у соціальному пакеті є на сьогодні одним з головних чинників розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Такий висновок можна зробити виходячи за наступного:

1. Перманентні кризові явища, інфляційні процеси, які їх супроводжують, роблять невідгідним накопичувальне страхування;

2. Плинність кадрів не створює умови для стабілізації накопичувального страхування, коли воно здійснюється за рахунок роботодавця. Страждає й виробництво, коли рівень плинності кадрів значний. Згідно з даними, опублікованими інформаційною платформою «ПроHR», у 2017 р. лідером з плинності кадрів традиційно є торговельний сектор (41%) і банківський сектор (38%)[12]. За оцінками консалтингової всесвітньої соціальної мережі LinkedIn[13], заміна працівника початкового рівня коштує 50% їх річної зарплати. Цей показник піднімається до 250% при заміні керівників або висококваліфікованих працівників;

3. Відбувся певний якісний стрибок у свідомості людей щодо важливості життя та здоров'я;

4. Зміни, які впроваджені у податкове законодавство 2022 р., створюють сприятливі умови для розвитку саме медичного страхування[14].

Миненамагаємося розкрити питання важливості корпоративної соціальної відповідальності та його ролі у виробництві, переваги корпоративної соціальної відповідальності як системи. Акцентуємося на розв'язанні наступних питань:

1. Включення медичного огляду у правила страхування по соціальному пакету;

2. Визначення фінансової бази страхових внесків.

Аналіз правил страхування по страхових компаніях України доводить, що у переліку страхових випадків страхування життя немає такого положення щодо обов'язковості проходження профілактичного медичного огляду (зауважимо, що таке проходження не є страховим випадком і з цієї позиції не може бути застрахованим, але вимоги сучасності вимагають включення такого огляду до страхового полісу). Виникає справедливе питання щодо обґрунтованості такого включення у правила страхування (фінансова складова).

Це питання може бути вирішено наступним чином: фінансування здійснюється корпорацією (2/3) та працівником (1/3) або корпорацією – 1/3, працівником – 1/3, медичним закладом за посередництвом страховика – 1/3. Для державних корпорацій - корпорація (1/3), працівник (1/3), державні (місцеві) органи (1/3). Така схема фінансування для державних закладів (а їх можна розглядати й як державні корпорації певної форми) може бути застосована при наданні соціального пакету медичним працівникам, робітникам національної поліції або місцевої поліції, іншим категоріям держслужбовців. Зауважимо, що фінансування за рахунок державних (місцевих) фондів у латентній формі здійснюється. Це медичні субвенції та фонд соціального страхування. Інша річ, що організація руху таких

фінансових ресурсів для впровадження соціального пакету (можливо розглядати як функції страховика) та їх законодавче забезпечення не створено. Впровадження соціального пакету зі страхування потребує внесення відповідних змін у систему фінансування державних та місцевих закладів, але буде сприяти закріпленню працівників на робочих місцях (при неможливості значного збільшення заробітку). Також необхідним є впровадження практики «додакового тарифу», коли за бажанням застрахованого у соціальний пакет до переліку додаються ті чи інші послуги.

Висновки. Проведене дослідження дає можливість зробити наступні висновки: формуванню та розвитку корпоративної соціальної відповідальності буде сприяти впровадження соціального страхового пакету з обов'язковим включенням у нього компоненти медичного страхування – медичного щорічного обов'язкового огляду; впровадження страхового соціального пакету повинне відбутися як у бізнес-середовищі, так й у державних корпораціях (зкладах); фінансування соціального страхового пакету спиратися на три джерела: корпорація, фінансування за рахунок застрахованої особи, держави (бюджету місцевих органів та відповідних фондів). Пропорція такого фінансування може визначатися у кожній корпорації окремо.

Список літератури

1. Життєвий цикл корпорацій. URL: <https://baxili.ru> > business-plans (дата звернення 10.12.2021)
2. Мельник К.В. Зарубіжний досвід управління фінансами корпорацій та оцінка доцільності його використання в Україні URL: <https://economyandsociety.in.ua> > download (дата звернення 12.12.2021)
3. Tereshchenko O. , Stetsko, M. , Tkachenko, N. , & Babiak, N. (2021). Determinants of interest rates on corporate DEBT. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 4(39), 264–275. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptr.v4i39.241315> (дата звернення 5.12.2021)
4. Особливості формування корпоративного сектору в Україні URL: <http://lsej.org.ua> (дата звернення 1.12.2021)
5. Еволюція наукових поглядів на розвиток корпоративної власності URL: <https://ukr-socium.org.ua> > uploads > 2014/07 > 8. (дата звернення 1.12.2021)
6. Державне регулювання корпоративного сектору в реалізації експансіоністських стратегій Китаю. URL: <http://www.economy.in.ua> > ... (дата звернення 5.12.2021)
7. The Global Human Capital Report 2017/ The World URL: <https://www.weforum.org> > th. (дата звернення 5.12.2021)
8. Reports World Economic Forum URL: <https://www.weforum.org> > re...
9. 5 основних напрямків розвитку робототехніки URL: <https://www.imena.ua/blog/5-directions-of-development-of-robotics/> (дата звернення 28.11.2021)
10. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. URL: <https://uifuture.org> (дата звернення 25.11.2021)
11. Corporation. Definition, History, & Facts | Britannica URL: <https://www.britannica.com> >. (дата звернення 5.12.2021)
12. Тенденции рынка труда: результаты обзора EY Ukraine URL: <https://prohr.rabota.ua> > (дата звернення 5.12.2021)
13. Randstad Employer Brand Research Украина-2021/ ANCOR .URL: <https://ancor.ua> > (дата звернення 25.11.2021)
14. Закон "Про внесення змін до Податкового кодексу та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень» URL: <https://www.rada.gov.ua> > (дата звернення 15.12.2021)

References

1. Zhyttjevyj cykl korporacij.(2004,2014) Retrieved from: <https://baxili.ru> > business-plans [In Ukrainian]
2. Meljnyk K. V.(2021) Zarubizhnyj dosvid upravlinnja finansamy korporacij ta ocinka docilnosti jogho vykorystannja v Ukrajinі. Retrieved from <https://economyandsociety.in.ua> > download [In Ukrainian]
3. Tereshchenko O. , Stetsko, M. , Tkachenko, N. , & Babiak, N. . (2021). Determinants of interest rates on corporate DEBT. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*,

4(39), 264–275. Retrieved from <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i39.241315>.

4. Osoblyvosti formuvannja korporatyvnogho sektoru v Ukrajinі(2016) Retrieved from <http://lsej.org.ua>

5. Evoljucija naukovykh poghljadiv na rozvytok korporatyvnoji vlasnosti (2014). Retrieved from <https://ukr-socium.org.ua> > uploads > 2014/07 > 8.

6. Derzhavne reghuljuvannja korporatyvnogho sektoru v realizaciji ekspansionistsjkykh strategij Kytaju. (2014). Retrieved from <http://www.economy.in.ua> >

7. The Global Human Capital Report 2017 - The World . (2017). Retrieved from <https://www.weforum.org> > th. [in English].

8. Reports World Economic Forum.(2021). Retrieved from <https://www.weforum.org> > re.

9. 5 osnovnykh naprjamkiv rozvytku robototekhniky (2019). Retrieved from <https://www.imena.ua/blog/5-directions-of-development-of-robotics/>[in Ukrainian].

10. Vazhlyvistj rozvytku ljudskogho kapitalu u suchasnomu sviti ..(2021). Retrieved from <https://uifuture.org> [in Ukrainian].

11. Corporation. Definition, History, & Facts | Britannica. Retrieved from <https://www.britannica.com> >.

12. Tendencyy rynku truda: rezuljaty obzora EY Ukraine (2017). Retrieved from <https://prohr.rabota.ua> > [in Russian]

13. Randstad Employer Brand Research Україна-2021 - ANCOR.(2021). Retrieved from <https://ancor.ua> > [in English].

14. Zakon "Pro vnesennja zmin do Podatkovogho kodeksu ta dejakykh zakonodavchykh aktiv Ukrajinjy shhodo zabezpechennja zbalansovanosti bjudzhetnykh nadkhodzhenj»(2021). Retrieved from <https://www.rada.gov.ua> >[in Ukrainian].