

НАКОПИЧУВАЛЬНІ СТРАХОВІ ПРОГРАМИ – ОСНОВА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Розглянута необхідність впровадження накопичувальних корпоративних пенсійних програм, які є основою становлення соціального розвитку підприємства. Проаналізовано переваги і недоліки накопичувальних страхових програм у умовах транзитивній економіці України.

The necessity introductions of the corporate pension programs which are basis of becoming of social development of enterprise are considered. The considered necessity is introductions of the corporate pension programs, which are basis of becoming of social development of enterprise. Advantages and lacks of these programs are analyzed.

Негативні демографічні процеси, значна чисельність пенсіонерів, високий коефіцієнт демографічного навантаження, поетапне підвищення пенсійного віку ставить під питання пенсійного забезпечення населення на належному рівні. В умовах жорсткої конкуренції для кожного підприємства важливо створити професійний, активний, мотивований колектив та максимально ефективно побувати кадрову політику, оснований на соціальному захисті.

Значний внесок у дослідження й розробки моделей соціального захисту непрацездатного населення зробили Б. Зайчук, М. Волгін, І. Кравченко, Е. Ліманова, Б. Надточий, Т. Новікова,. Але проблема пенсійного забезпечення усе ще залишається невирішеної. Загальновідомо, що Україна неухильно старіє. Так, за станом на 01.01.11 в Україні проживали 13,738 мільйонів пенсіонерів, що на 17 тис. більше, ніж у 2010р. Через демографічну хвилю масовий вихід на пенсію громадян буде тривати до 2029р. Уряди країн змушені підвищувати пенсійний вік, збільшувати розмір пенсійних відрахувань. Таким чином, крім обвалу системи соціального й медичного забезпечення можна спрогнозувати різке скорочення податкових зборів. Для отримання гідних пенсійних виплат та необхідного соціального захисту робітникам по закінченні трудової кар'єри державного пенсійного забезпечення буде недостатньо.

Метою статті є визначення ролі й значення недержавного корпоративного пенсійного забезпечення в транзитивній економіці України.

Однієї з форм соціального захисту населення є страхування: обов'язкове державне пенсійне страхування, обов'язкове державне соціальне страхування у випадку тимчасової непрацездатності, страхування на випадок безробіття й у випадку нещасного випадку або професійного захворювання. В Україні захист від таких видів соціальних ризиків, як повна або часткова втрата працездатності, внаслідок інвалідності, втрата годувальника, настання старості також належить пенсійному страхуванню. Середній розмір пенсії в 2011 році склав 1,122 тис. грн. Зокрема, середній розмір пенсії за віком становить 1,156 тис. грн., по інвалідності – 1,002 тис. грн., у випадку втрати годувальника – 914,4 грн. В Україні 2,7 млн. людей є інвалідами. На виробництві щорічно відбувається більше 20 тисяч нещасних випадків, з яких більше тисячі зі смертельним результатом. Якщо інвалідність наступила в результаті нещасного випадку на виробництві, то інвалід може розраховувати на виплату з Фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві. Якщо ж інвалідність відбулася в результаті ДТП або побутової травми, – законодавство не передбачає виплати. Через слабкий розвиток фондового ринку,

низький рівень довіри до банківської системи й високі інфляційні очікування у населення існує гостра проблема збереження вільних коштів.

Оптимально дозволяє вирішити це завдання унікальний фінансовий продукт – накопичувальна пенсійна програма. Її придбання вирішує не тільки, питання страхування життя, але й питання додаткового пенсійного забезпечення. Такий поліс дозволяє не тільки накопичити гроші й одержати інвестиційний дохід, але й розраховувати на виплату у випадку критичних ситуацій – нещасного випадку, ДТП, хвороби й смерті. Але одним з головних недоліків полісу накопичувального страхування життя є складності з розірванням договору страхування, що пов'язано це з великими витратами на сплату послуг агентів.

Підкреслимо, що ступінь контролю за діяльністю недержавних пенсійних фондів в Україні вище, ніж за діяльністю інших учасників фінансового ринку. Перевагами полісів накопичувального страхування життя є: гарантована ставка прибутковості, яка діє протягом усього строку договору. У випадку успішної інвестиційної діяльності страховика клієнт одержує додатковий дохід за своїм договором, у випадку негативного результату інвестиційної діяльності компанії клієнт одержує дохід не нижче гарантованого договором страхування (мінімальний за законом – 4%). Закон України „Про страхування” передбачає, що компанія зобов'язана віддати клієнтові не менше 85% від реального доходу, отриманого за результатами відповідного року. У випадку смерті родичі застрахованого можуть скористатися грошима протягом 15 днів. Для фізичних осіб виплата по полісу накопичувального страхування життя не включається до складу оподаткованого доходу.

На наш погляд, основна причина відставання українського ринку страхування життя від закордонних – його незрілість. Так, у Європі деякі страхові компанії мають більш ніж столітній досвід роботи, у той час як в Україні ринок "лайфа" почав працювати лише з 2000 року. Дослідження показують, що українці відносяться до сплати страхових платежів по залишковому принципі. Якщо немає грошей на черговий платіж, то більшість українців готова просто розірвати договір страхування, залишаючи вже внесені суми страховиком. На наш погляд, ментальна складова повинна стати серйозним мотиватором для суспільства й кожної людини окремо, що змусить задуматися про свій особистий пенсійний план.

На страховому ринку України до кінця 2011 року працювали 64 компанії по страхуванню життя, у тому числі 28 з іноземними інвестиціями. Найбільш відомими НПФ в Україні є "Юпітер VI", "АЛІКО Україна", "Граве Україна", "Тас", "Уніка", "Ренесанс" і ін. Так, страхові компанії України, що спеціалізуються на страхуванні життя, в 2011р. зібрали 1,3 млрд. грн. страхових платежів, що на 30% більше, ніж в 2010р. На накопичувальне й пенсійне страхування довелось 65% ринку (в 2006р. – 91%). Структура накопичувального й пенсійного страхування на 83% представлена платежами фізичних осіб (в 2006р. – 70%). На жаль, страхове покриття недержавними пенсійними програмами в Україні становить менш 4%. У той час коли цей показник у Німеччині становить 70%, в Угорщині – 45%, Росії -12%.

За кордоном багато підприємств виплачують пенсії своїм колишнім співробітникам додатково до пенсій, заробленим у системі встановленого законом пенсійного страхування. Підприємство самостійно вирішує питання надання пенсії своїм співробітникам. Загальновідомо, що персонал компанії – це її актив, який постійно розвивається та безпосереднім чином впливає на досягнення нею стратегічних цілей. Досягнення високих виробничо-господарських результатів діяльності підприємств може бути забезпечено в сприятливих умовах соціального середовища, тому що соціальний розвиток

підприємства являє процес удосконалення внутрішнього соціального середовища та характеризує умови реалізації трудової діяльності персоналу. Роль персоналу в розвитку підприємства є вагомою, що обґрунтовує необхідність його соціального розвитку та створення сприятливих умов для діяльності працівників. Було б доцільним для вітчизняних підприємств в якості «соціального пакету» широко використовувати накопичувальну пенсійну програму. Так, у випадку наявності в компанії корпоративної пенсійної програми, співробітник після виходу на пенсію отримує значну фінансову підтримку та соціальний захист у вигляді регулярних пенсійних виплат від страхової компанії. Такі програми дозволяють надати робітникам та їх сім'ям захист на випадок: діагностування тяжких захворювань, встановлення групи інвалідності, травматичних ушкоджень, тимчасової непрацездатності по лікарняним листам, госпіталізації, відходу з життя. Також накопичувальні страхові програми для робітників дають можливість скористатись підприємству податковими пільгами, а саме віднести страхові внески на валові витрати підприємства, що приводить до зменшення бази оподаткування. Зазначимо, що кошти, що накопичуються протягом строку дії договору страхування, залишаються власністю підприємства чи виплачуються співробітникам у певних частках, що дозволить підвищити соціальну захищеність, матеріально стимулювати робітників і їх близьких, спланувати та мінімізувати соціальні ризики, пов'язані зі здоров'ям співробітників, укріпити командний дух та підвищити корпоративну культуру. Накопичувальна пенсійна програма повинна розробляється в співробітництві підприємства з Фондом, у результаті якого поступово формується комплекс пенсійних схем для різних категорій робітників.

Накопичувальні страхові програми для робітників дають можливість скористатись підприємству податковими пільгами, а саме віднести страхові внески на валові витрати підприємства, що приводить до зменшення бази оподаткування підприємства. Зазначимо, що кошти, що накопичуються протягом строку дії договору страхування, залишаються власністю підприємства. Також додаткове корпоративне пенсійне забезпечення свідчить про благополучний розвиток підприємства. Так, підприємства, створюючи для працівників додатковий соціальний захист за допомогою недержавного пенсійного забезпечення, здобувають статус роботодавця, що піклується про своїх працівників не тільки сьогодні, але й на перспективу. Наш погляд, сплачуючи внески в НПФ, роботодавець може застосувати диференційовану шкалу відрахувань щодо суми заробітної плати й віку. Але економічний ефект, що дозволяє за рахунок страхових компаній робити пенсійні або накопичувальні внески, був загублений у зв'язку з появою єдиного соціального внеску. Так, на даний момент будь-який соціальний захист робітників обходиться підприємству біля 40% відрахувань у бюджет.

Отже, на сьогодні додатковим інструментом для реалізації державою своєї соціальної функції є недержавне пенсійне забезпечення, як додаткова гарантія матеріального забезпечення всіх верств населення. Участь підприємства у сфері накопичувального страхування життя робітників дозволяє підвищити імідж як працедавця, створити накопичувальний резерв та отримати додатковий прибуток у вигляді інвестиційного доходу, зменшити базу оподаткування. Накопичувальні корпоративні програми страхування життя є надійним фінансовим інструментом формування ефективного соціального пакету робітників, створення духу високої мотивації колективу, залучення найбільш цінних кадрів для довгострокової та продуктивної праці. Корпоративне страхування робітників є зразком високої корпоративної культури. Рішення питань соціально-економічного й правового характеру залежить від створення потужного внутрішнього державного інвестора – розвитий мережі недержавних пенсійних фондів.

