

*Петрушка О.В.,**к. е. н., старший викладач кафедри фінансів ім. С.І. Юрія,
Тернопільський національний економічний університет**Шулюк Б.С.,**к. е. н., доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія,
Тернопільський національний економічний університет*

КОРПОРАТИВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Анотація. У статті розглянуто особливості корпоративного пенсійного страхування, виділено його основні принципи та форми участі в ньому. Визначено основні фактори впливу на вибір пенсійних програм для суб'єктів господарювання, наведено переваги та ризики запровадження корпоративного пенсійного страхування.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, корпоративне пенсійне страхування, пенсійна програма підприємства, пенсійні виплати.

Постановка проблеми. Забезпечення соціального захисту населення пенсійного віку – одне з важливих завдань будь-якої держави. Однак у зв'язку зі складною демографічною ситуацією (зменшення чисельності активного населення, яке здійснює відрахування на формування пенсійних виплат, водночас зростання чисельності людей старше працездатного віку) вирішення цього завдання в Україні стає досить проблематичним. Спостерігається різке фінансове навантаження на Пенсійний фонд України, який не в змозі забезпечити усіх учасників солідарної пенсійної системи гідними пенсіями. З метою підвищення ефективності чинної системи пенсійного забезпечення необхідно розвивати інструменти додаткового пенсійного страхування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання запровадження корпоративного пенсійного страхування та особливостей його функціонування висвітлюються у численних публікаціях зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як Л. Баранник, Н. Внукова, О. Кривицька, І. Новікова, В. Преснякова, Н. Приказюк, О. Руденко, О. Ткач, І. Цюрко.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, незважаючи на значну кількість наукових досліджень з окресленої проблематики, теоретичні та практичні аспекти подальшого розвитку недержавного пенсійного забезпечення, зокрема корпоративного пенсійного страхування як альтернативного варіанта забезпечення працюючим гідної пенсії в майбутньому, потребують більш глибокого вивчення та дослідження.

Мета статті полягає у висвітленні основних принципів корпоративного пенсійного страхування, факторів впливу та форм участі у ньому, а також переваг та ризиків запровадження на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах сьогодення, коли гостро відчувається дефіцит фінансових ресурсів державного пенсійного страхування, що підтверджується досить низьким розміром пенсій для непрацездатних осіб, питання забезпечення гідного рівня життя працівників при досягненні ними пенсійного віку стає актуальним для більшості працевлаштуваних, котрі зацікавлені у залученні до праці висококваліфікованих трудових ресурсів. Саме корпоративні пенсійні програми виступають

одним із факторів підвищення рівня конкурентоспроможності компаній на ринку праці. Вкладені у такий вид пенсійних програм фінансові ресурси виступають інвестиціями в людський капітал.

Пенсійна програма – довгострокова програма недержавного пенсійного забезпечення, яка визначає певні умови для найманих працівників, дотримання яких в майбутньому принесе бонус у вигляді доплат до пенсії по віку. Корпоративна пенсійна програма розробляється для кожного суб'єкта господарювання окремо з урахуванням специфіки його роботи та вимог, які висуваються самим роботодавцем. Оскільки основною задачею корпоративного пенсійного страхування є закріплення за підприємством конкурентних позицій на ринку праці, досягти цього можна шляхом «омолодження» персоналу (забезпечення пенсійних виплат працівникам, які досягли пенсійного віку, за умови їх виходу на пенсію), а також залучення нових кваліфікованих кадрів із конкуруючих чи суміжних галузей на керівні посади. Корпоративні пенсійні програми є найбільш ефективним інструментом підтримки стабільного доходу працівників під час набуття ними пенсійних прав, виступають дієвим важелем для працевластувача здійснювати ефективну політику у сфері управління, а також бути соціально-орієнтованим.

Реалізація на практиці корпоративного пенсійного страхування повинна відповідати основним його принципам (рис. 1).

Проте, незважаючи на те, що запровадження корпоративних пенсійних програм є важливим фактором, який впливає на імідж і конкурентоспроможність компаній, далеко не кожне підприємство в Україні сьогодні спроможне запропонувати своїм працівникам таку програму. Вважаємо, що основними причинами слабого розвитку корпоративного пенсійного страхування в нашій країні є:

- відсутність чіткої нормативно-правової бази щодо регулювання реалізації корпоративних пенсійних програм;
- протиріччя у податковому законодавстві, що перешкоджають накопиченню ресурсів у системі недержавного пенсійного страхування;
- обмеження щодо реінвестування фінансових ресурсів, накопичених в процесі реалізації пенсійних програм, в економіку підприємства;
- відсутність інформаційного супроводу та підтримки з боку держави;
- нерозвиненість фінансових ринків;
- відсутність довіри людей до приватних фінансових інститутів.

Практика формування корпоративних пенсійних програм притаманна розвинутих країнам, оскільки вони виступають невід'ємною частиною та доповненням до державної пенсії. У світі існує значна кількість видів корпоративних пенсійних програм, загальна сутність яких полягає в тому, що підприємство власними силами або спільно з працівниками щомісячно здій-



Рис. 1. Принципи корпоративного пенсійного страхування

Джерело: складено авторами на основі джерел [1; 2]

сноє відрахування від заробітку в недержавні пенсійні фонди на користь найманих працівників. В більшості країн питома вага пенсій, сформованих за рахунок внесків працедавців, становить в середньому від 30% до 50% доходів пенсіонерів [3, с. 117]. Окрім цього, інколи забезпечення корпоративною пенсією виступає законною вимогою найманого працівника до роботодавця.

Застосування корпоративних пенсійних програм дає змогу підвищити коефіцієнт заміщення заробітної плати та рівень матеріального становища працівників підприємства по досягненню ними пенсійного віку. Корпоративне пенсійне страхування дає можливість досягти коефіцієнта заміщення втраченого заробітку на рівні не менше 45%, тоді як допустиме значення цього коефіцієнта має бути не нижче 40%.

Корпоративне пенсійне страхування може здійснюватися у двох формах:

- корпоративне (паритетне);
- корпоративно-індивідуальне.

Паритетні пенсійні програми формують пенсійні виплати за рахунок внесків найманого працівника та підприємства. Така форма пенсійного страхування, на нашу думку, є досить вигідною для працівника, оскільки співвідношення його внеску до внеску компанії становить 1:1, що гарантує 100% дохідність. Крім цього, варто враховувати щорічний інвестиційний дохід від розміщення фінансових ресурсів в цінні папери. Такої високої дохідності сьогодні не може забезпечити жодна фінансова інституція. Беручись за розроблення корпоративної пенсійної програми, керівництво компанії велику увагу приділяє вибору Недержавного пенсійного фонду (НПФ), якому можна буде довірити свої фінансові ресурси. Очевидно, що вибір робиться на користь тих фінансових інститутів, котрі здійснюють розумну інвестиційну політику і протягом багатьох років демонструють стабільні показники діяльності.

На відміну від паритетного, індивідуальне пенсійне страхування характеризується тим, що роботодавці додатково перераховують пенсійні внески тільки на рахунки тих працівників, котрі уклали індивідуальні договори страхування з НПФ і само-

стійно відраховують частину своїх доходів. Вважаємо, що це досить розумна політика працедавця стосовно перекладення на працівника частини відповідальності за формування його майбутньої додаткової пенсії та зосередження уваги підприємства на наданні фінансової допомоги більш свідомим щодо цього співробітникам.

В рамках реалізації програми недержавного пенсійного забезпечення роботодавець виконує певні завдання:

- визначає та встановлює умови й норми корпоративного пенсійного страхування для учасників програми;
- здійснює інформування найманих працівників стосовно умов участі у пенсійних програмах;
- щомісячно утримує із заробітної плати працюючих пенсійні внески;
- здійснює відрахування внесків учасників та власних коштів на рахунок НПФ в порядку, визначеному договором корпоративного пенсійного страхування;
- здійснює контроль за фінансовою діяльністю НПФ та захищає інтереси учасників пенсійної програми.

Під час розроблення сценарію моделювання корпоративних пенсійних програм передбачається, що загальна оцінка ефективності програми здійснюється з точки зору витрат (внесків) учасників для досягнення поставленої соціальної мети, що полягає у призначенні встановленого розміру пенсій учасникам за встановлених вимог незалежно від виду пенсійних схем, які застосовуються НПФ. Досвід розвинутих країн світу показує, що найбільш поширеними є пенсійні програми зі встановленим розміром виплат (Defined Benefit, DB) та встановленим розміром пенсійних внесків (Defined Contribution, DC) [4, с. 120].

Пенсійні програми Defined Benefit зобов'язують працедавця фінансувати виплати корпоративних пенсій у заздалегідь визначеному розмірі. Розмір внеску при цьому визначається з огляду на розмір пенсії, яку бажає отримувати працівник. Ризик того, що на момент виходу працівника на пенсію на його пенсійному рахунку не буде достатньої суми коштів, необхідної для виплати обумовленої пенсії, повністю лежить на від-

повідальності роботодавця. Запроваджуючи на підприємстві цей вид пенсійного страхування, роботодавець повинен усвідомлювати, що бере на себе довгострокові зобов'язання перед найманими працівниками. Під час здійснення розрахунку вартості цієї пенсійної програми доцільно враховувати плінність кадрів, збільшення заробітної плати та інші фактори, які можуть вплинути на величину витрат по виплаті пенсій.

На відміну від пенсійних програм зі встановленим розміром виплат, програми корпоративного пенсійного страхування Defined Contribution зменшують пенсійні зобов'язання суб'єктів господарювання, які зводяться до того, що роботодавець не несе відповідальності за розмір майбутньої пенсії працівників, а лише здійснює перерахунок пенсійних внесків до недержавних фінансових інститутів. Розмір майбутньої пенсії залежить виключно від розміру внесків найманих працівників. У цьому разі ризик того, що на момент виходу працівника на пенсію, на його пенсійному рахунку не буде достатньої суми коштів, необхідної для виплати обумовленої пенсії, повністю лежить на відповідальності самого учасника корпоративного пенсійного страхування. Усі фінансові накопичення за цією пенсійною програмою перераховуються підприємством до НПФ перед початком виплат. Тому всі зобов'язання стосовно пенсійних виплат перекладаються на фонд, ніякої додаткової відповідальності перед пенсіонером компанія-страхувальник не несе.

Організацію корпоративних пенсійних програм на українських підприємствах слід розробляти на основі сучасних тенденцій в галузі недержавного пенсійного забезпечення з урахуванням таких умов: спільна участь працівника та роботодавця у формуванні додаткової пенсії працюючого; визначення розміру корпоративної пенсії індивідуально для кожного працівника з урахуванням трудового стажу, особливих трудових заслуг, особистої участі працюючого у формуванні пенсійних накопичень; співвідношення внесків працюючих та пенсійних внесків самого підприємства; мінімізація оподаткування пенсійних внесків підприємства; можливість прогнозування бюджету пенсійної програми на кілька років вперед тощо.

Для оптимізації витрат на запровадження корпоративного пенсійного страхування та розробки найбільш ефективної пенсійної програми для того чи іншого підприємства, на нашу думку, доцільно враховувати низку факторів:

- 1) чисельність працівників;
- 2) вікова структура працюючих;
- 3) галузеві та регіональні особливості;
- 4) рівень доходів населення в цій галузі та регіоні загалом.

Чисельність працівників на підприємстві може впливати на вибір самої пенсійної програми та кількість учасників корпоративного пенсійного страхування. Щодо наступного фактору, то тут велике значення має те, наскільки молодий колектив у віковій структурі. Якщо більшість працюючих має вік менше 40 років, доцільно запровадити віковий ценз щодо участі у пенсійній програмі. Крім цього, необхідно враховувати специфіку галузі та регіональні особливості, які впливають на період виходу працівників на пенсію, а також рівень доходів населення, адже розмір корпоративної пенсії повинен забезпечувати максимально високий коефіцієнт заміщення середньої заробітної плати за цією галуззю та враховувати середній рівень зарплат у регіоні [5].

Будь-яке підприємство, яке ставить собі за мету підвищення продуктивності праці, за умови реалізації програми корпоративного пенсійного страхування може отримати низку переваг:

- мінімізація оподаткування пенсійних внесків;

- мотивація талановитих працівників до подальшого професійного росту в межах підприємства;
- скорочення рівня ротації кадрів;
- підвищення рівня довіри персоналу до керівництва;
- економія фінансових ресурсів на інших формах винагород;
- створення іміджу соціально-орієнтованої компанії.

Висновки. Розвиток недержавного пенсійного забезпечення є стратегічним для нашої держави. Накопичені активи в корпоративних пенсійних програмах можуть слугувати колосальними довгостроковими інвестиційними ресурсами для української економіки. Крім цього, впровадження корпоративного пенсійного страхування на рівні підприємства забезпечує покращення у фінансовому, інвестиційному та іміджевому аспектах, а головне, підвищує рівень соціального захисту населення, оскільки найціннішим активом будь-якої компанії завжди будуть люди, якщо вона прагне зайняти лідируючі позиції в ринковому середовищі. Тому необхідно, заручившись підтримкою держави, популяризувати корпоративне пенсійне страхування як вагомий інструмент підвищення соціальної відповідальності бізнесу та додаткове джерело забезпечення матеріального добробуту працюючих у старості.

Література:

1. Баранник Л. Корпоративне страхування як перспективний напрям розвитку захисту працюючого населення України. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2012_3_1/167-171.pdf.
2. Терещенко Г. Становлення та розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. URL: <http://www.nbu.gov.ua>.
3. Черных А. Корпоративное пенсионное обеспечение работников предприятия. Бизнес-образование в экономике знаний. 2016. № 2. С. 115–119.
4. Преснякова В. Корпоративные пенсионные программы как ключевой параметр инвестиционной деятельности организаций. Вестник СибАДИ. Экономика и управление. 2016. № 5(39). С. 118–123.
5. Кривицька О. Корпоративне страхування працівників як ефективний інструмент підвищення соціальної відповідальності бізнесу. Національний університет «Острозька академія». Науковий блог. 2017. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2017/%D0%BA%D0%BE%D>.

Петрушка О.В., Шулюк Б.С. Корпоративное пенсионное страхование как элемент эффективного функционирования пенсионной системы Украины

Аннотация. В статье рассмотрены особенности корпоративного пенсионного страхования, выделены его основные принципы и формы участия в нем. Определены основные факторы влияния на выбор пенсионных программ для субъектов ведения хозяйствования, приведены преимущества и риски внедрения корпоративного пенсионного страхования.

Ключевые слова: негосударственное пенсионное обеспечение, корпоративное пенсионное страхование, пенсионная программа предприятия, пенсионные выплаты.

Petrushka O.V., Shuliuk B.S. Corporate pension insurance as element of the effective functioning of the pension system of Ukraine

Summary. In the article features of corporate pension insurance are considered, its basic principles and forms of participation in it are outlined. The main factors influencing the choice of pension programs for business entities are identified, the advantages and risks of implementing corporate pension insurance are presented.

Keywords: non-state pension system, corporate pension insurance, pension program of enterprise, pension payments.