

Петрушка Олена Володимирівна

*К.е.н., старший викладач кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

КОРПОРАТИВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У країнах з ринковою економікою проблема пенсійного забезпечення працівників успішно вирішується шляхом поєднання і використання кількох джерел, що формуються у державних та приватних пенсійних фондах.

Фінансове наповнення недержавних пенсійних фондів здійснюється, насамперед, за рахунок внесків роботодавців і найманих працівників, а також отриманого фондами інвестиційного доходу. Більшість роботодавців реалізують пенсійне забезпечення працівників шляхом розробки і наступного впровадження корпоративних (професійних) пенсійних програм, параметри яких визначаються цілями і завданнями розвитку бізнесу, та як правило, узгоджуються з профспілками підприємства, галузей і регіонів[1].

Реформування української пенсійної системи викликало великий інтерес до недержавного пенсійного забезпечення у всіх сферах бізнесу. З одного боку, розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення сприяє появі "довгих" грошей в економіці, для розширення інвестиційних програм, що забезпечує її безперервний ріст і поліпшення добробуту країни. З іншого боку, впровадження недержавної пенсійної програми на підприємстві дозволяє вирішити цілий комплекс завдань кадрової, маркетингової, соціальної й фінансової політики. У процесі пенсійного реформування, держава практично не приділила уваги соціальній рекламі й роз'яснювальним роботам з населенням щодо самої реформи й недержавного пенсійного забезпечення. Це приводить до незнання й недостатнього розуміння значення й змісту недержавного пенсійного забезпечення, а саме головне - можливості одержання

вигод і переваг, які відкриваються перед підприємством і його працівниками завдяки використанню недержавних пенсійних програм.

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[2].

Пенсійна програма підприємства дозволяє вирішити роботодавцю коло завдань, основними з яких є:

1) соціальні (реалізація підприємством гарантій соціального захисту своїх працівників, отримання додаткових гарантій матеріального забезпечення працівників після виходу на пенсію, можливість страхування ризику настання інвалідності або смерті працівників);

2) економічні (одержання пільг з оподатковування - 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; скорочення "плинності кадрів" до прийняттого рівня);

4) маркетингові (поліпшення іміджу підприємства шляхом створення механізму соціального захисту своїх працівників, підвищення своєї

конкурентоспроможності на ринку праці й придбання іміджу соціально-орієнтованої компанії, що відповідає світовим стандартам).

Варто зазначити, що такий вид недержавного пенсійного забезпечення є корисним і для самого працівника, адже формує його індивідуальний соціальний захист (пенсійні внески, здійсненні роботодавцем - це власність працівника, якою він розпоряджається); дає можливість самому робити додаткові пенсійні внески, що збільшує його особисті пенсійні накопичення, а в майбутньому отримати розподілений прибуток пенсійного фонду.

Світовий та вітчизняний досвід розробки і запровадження пенсійних програм досить різноманітний, тому будь-яке підприємство може обрати власний та найбільш раціональний варіант участі в такій програмі, що враховуватиме як конкретні умови його функціонування, так і завдання, які керівництво планує вирішувати за допомогою пенсійної програми.

Література:

1. Ткач О.Й. Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія. – К.: «Пенсійно-актуарний консультант», 2007. – 277с.
2. Цюрко І.А. Корпоративні пенсійні програми на підприємствах України / І.А. Цюрко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – №48. – С. 24–29.