

Petrushka O.V., kand. nauk ekon.

Tarnopolski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny

m. Tarnopol, Ukraina

ALGORYTM WPROWADZENIA KORPORACYJNEGO UBEZPIECZENIA EMERYTALNEGO

Ubezpieczenie emerytalne jest jednym z najtrudniejszych i życiowo ważnych systemów społeczno-gospodarczych, budowanych na szeroką skalę. Reformowanie ukraińskiego systemu emerytalnego wywołało ogromne zainteresowanie niepaństwowym ubezpieczeniem emerytalnym we wszystkich sferach biznesu. Z jednej strony, rozwój systemu ubezpieczenia emerytalnego na zasadzie dobrowolności przyczynia się do powstania „długich” pieniędzy w gospodarce, co zapewnia jej ciągły wzrost i poprawę dobrobytu kraju. Z drugiej strony, wprowadzenie niepaństwowego programu emerytalnego w przedsiębiorstwie pozwala na rozwiązanie szeregu zadań polityki kadrowej, marketingowej, socjalnej i finansowej.

Dzisiaj wzrasta zainteresowanie kierowników i pracowników wielu przedsiębiorstw rozwojem korporacyjnych systemów emerytalnych.

Renta korporacyjna – jest to dodatkowa renta niepaństwowa, umożliwiająca zachowanie zwykłego trybu życia podczas rozpoczęcia zasłużonego wypoczynku. Obecnie jest to nie tylko dodatkowy dochód do państwowej emerytury dla pracowników, którzy zakończyli działalność zawodową, lecz również jeden z najbardziej skutecznych instrumentów motywowania personelu. Podstawowa różnica korporacyjnych systemów emerytalnych i innych programów motywacyjnych, który mogą wchodzić w zakres usług socjalnych, polega na tym, że pracownik, aby uzyskać prawo do emerytury niepaństwowej lub prawo do kapitału emerytalnego, powinien spełnić pewne warunki, które stawia wobec niego pracodawca. Więc, spółka

jednocześnie wykonuje zadania z zakresu zarządzania na dłuższą perspektywę, na przykład, utrzymanie personelu, a także optymalizuje koszty gospodarcze kosztem preferencji podatkowych, udzielonych przez państwo [1, s. 147].

Dla głębszego rozumienia istoty korporacyjnych programów emerytalnych rozpatrzmy bardziej szczegółowo algorytm ich wprowadzenia w praktykę. Proces kształtowania korporacyjnych programów emerytalnych w przedsiębiorstwie odbywa się trzema etapami:

I etap – określenie podstawowych instrumentów motywacji;

II etap – opracowanie korporacyjnego programu emerytalnego;

III etap – realizacja programu emerytalnego.

Określenie parametrów korporacyjnego programu emerytalnego zależy od celu, jaki stawia wobec siebie przedsiębiorstwo. Ich zakres jest dość szeroki i może zostać przedstawiony w postaci szeregu zadań adresowanych dla pracowników różnych kategorii. Na przykład, warunkiem udziału pracowników w korporacyjnym programie emerytalnym jest pewny staż pracy w danej spółce. Pracodawca może zastosować dany parametr w celu utrzymania cennych kadr w przedsiębiorstwie. Jak pokazuje praktyka, za najbardziej optymalny uważany jest staż trzyletni. Jest to okres wystarczający, żeby spółka oceniła potencjalne możliwości pracownika, a pracownik – potrzebę dalszej współpracy. Po ukończeniu wyżej wymienionego stażu pracownik może uzyskać prawo do posiadania oszczędności, nagromadzonych ze środków finansowych pracodawcy.

Na etapie opracowania korporacyjnego ubezpieczenia emerytalnego Niepaństwowy Fundusz Emerytalny prowadzi doradztwo zawodowe dla pracodawców w zakresie wyboru programu emerytalnego, opracowuje projekt umowy o niepaństwowym ubezpieczeniu emerytalnym pracowników przedsiębiorstwa, oblicza parametry oraz dokonuje oceny skuteczności gospodarczej korporacyjnego ubezpieczenia emerytalnego. Cechą charakterystyczną korporacyjnego ubezpieczenia jest to, że każdy program emerytalny tworzony jest dla każdego przedsiębiorstwa indywidualnie, z

uwzględnieniem specyfiki jego działalności, polityki kadrowej i możliwości finansowych [2, s.94].

Realizacja trzeciego etapu korporacyjnego ubezpieczenia emerytalnego przewiduje wniesienie przez przedsiębiorstwo pierwszego wkładu oraz prowadzenie indywidualnych kont emerytalnych. Obsługa uczestników korporacyjnego ubezpieczenia emerytalnego na etapie realizacji programu emerytalnego dokonywana jest przez niepaństwowe instytucje finansowe zdalnie. Niepaństwowy Fundusz Emerytalny prowadzi pełną obsługę korporacyjnego ubezpieczenia emerytalnego w ciągu całego okresu obowiązywania umowy oraz obejmuje następujące rodzaje usług: lokuje wkłady emerytalne uczestników; dzieli dochód uzyskany z rozlokowania aktyw emerytalnych na kontach indywidualnych; oblicza wysokość i dokonuje wypłat emerytur niepaństwowych.

Podsumowując, korporacyjne ubezpieczenie emerytalne umożliwia motywowanie pracownika przez pracodawcę do długotrwałej perspektywy i poszerza sferę wpływu przedsiębiorstwa na rynku pracy. Warto zaznaczyć, że taki rodzaj niepaństwowego ubezpieczenia emerytalnego jest korzystny również dla pracownika, ponieważ kształtuje jego indywidualny zakres usług socjalnych i umożliwia samodzielne wniesienie dodatkowych wkładów emerytalnych, co zwiększa jego osobiste oszczędności emerytalne, a w przyszłości umożliwia otrzymanie podzielonego przychodu funduszu emerytalnego. Podstawowe zalety korporacyjnych programów emerytalnych to: motywacja, mobilizacja i utrzymanie personelu, inwestowanie w wewnętrzne zasoby z długotrwałymi celami, zmniejszenie bazy ulegającej opodatkowaniu, a także podwyższenie prestiżu spółki na rynku pracy oraz zapewnienie jej konkurencyjności na rynku.

Bibliografia:

1. Ткач О.Й. Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія. – К.: «Пенсійно-актуарний консультант», 2007. – 277с.
2. Шаврина И.В. Профессиональные пенсионные системы. – М., 2004. – 249с.