

## НЕОБХІДНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОГО КОРПОРАТИВНОГО СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ СПІВРОБІТНИКІВ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Анотація. Розглянуто сутність корпоративного страхування життя співробітників та основні вигоди, що отримує кожна зі сторін у даних відносинах.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность корпоративного страхования жизни сотрудников и основные выгоды, которые получает каждая из сторон в данных отношениях.*

*Annotation. The essence of corporate life insurance of employees and the basic benefits received by each of the parties of these relations are considered.*

*Ключові слова: корпоративне страхування, виплати, персонал, економічний ресурс, програми страхування.*

Корпоративне страхування життя співробітників стає все більш популярним різновидом страхування серед роботодавців. Даному питанню в контексті пенсійного страхування в своїх працях приділяють увагу такі вчені, як: Грушко Н. В., Р. Малий, Д. Сандлер [1 – 3].

Дана тема є актуальною, оскільки роботодавці розуміють, що на першому місці серед економічних ресурсів для успішного функціонування бізнесу постає персонал підприємства. Персонал підприємства є специфічним та найважливішим економічним ресурсом підприємства. Специфіка полягає в тому, що люди не тільки створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності, і багатогранність людського життя не вичерпується лише працею. Тобто для того щоб у наш час ефективно використовувати людські здібності та вміння необхідно завжди враховувати потреби людини як особистості. Щоб розкрити весь потенціал людини-робітника необхідні сприятливі умови. В умовах жорсткої конкуренції в цьому зацікавлений як роботодавець, так і сам робітник компанії.

Метою даного дослідження є розкриття поняття корпоративного страхування життя співробітників та виявлення основних вигод, що отримує кожна сторона даних відносин.

Незважаючи на постійне зростання грошових виплат, у вигляді заробітної плати та премій, наявності корпоративного автомобіля і телефону, безкоштовного харчування та ряду нематеріальних привілеїв, українському роботодавцю все складніше стає втримати кваліфікованого працівника, якщо він вирішив перейти до конкурентів. До того ж існує ризик, що працівник може стати інвалідом або взагалі померти.

У цей момент вступають страхові компанії, що пропонують широкий вибір комбінування страхових послуг як для робітників, так і для їх сімей. Займаючись довгостроковим пенсійним страхуванням та страхуванням життя, вони пропонують своїм клієнтам довгострокові накопичувальні програми, які характеризуються переважно одноразовими виплатами з дожиття до закінчення дії договору, рідше – прив'язані до досягнення пенсійного віку з виплатами у змішаній формі. Також для розширення клієнтської бази страхові компанії пропонують індивідуальну розробку пакета послуг, з урахуванням індивідуальних вимог замовника.

Корпоративні програми страхування життя – надійний фінансовий інструмент формування ефективного соціального пакета співробітників, створення духу високої мотивації колективу, залучення найбільш цінних кадрів для довгострокової та продуктивної роботи заради процвітання компанії [3]. Керівництво підприємства може обирати пакети корпоративного страхування в яких передбачене страхування всього персоналу компанії або тільки якоїсь її частини (ТОП-менеджменту), залежно від специфіки роботи підприємства і цілей, що перед ним стоять.

На сьогоднішній день страхові компанії пропонують три основні види корпоративного страхування життя – страхування життя співробітника на певний термін (term life), пенсійний план і продукт, який поєднує в собі особливості двох перших видів. Використання комбінованих продуктів підвищує ефективність страхування.

Для вітчизняних підприємств, на думку автора, вигіднішим із запропонованих основних видів корпоративного страхування є саме term life, що передбачає страхування ризику смерті з будь-якої причини. На випадок смерті застрахованої особи грошову суму, значно більшу, ніж ту, що було внесено в страхову компанію у вигляді платежів, може отримати як підприємство, оскільки воно може зазнати збитків у зв'язку з втратою працівника, так і сім'я, що втратила годувальника. У випадку смерті співробітника – годувальника для своєї родини – його родичі, як правило, одержують суму в розмірі одного-двох річних доходів. Негативною стороною цього договору для страхувальника є постійне збільшення страхового внеску при кожному відновленні терміну дії договору страхування. Термін life-страхування підприємства в основному використовують для страхування рядових співробітників.

Популярність корпоративного страхування життя співробітників зростає кожен рік і має великий потенціал. Ще декілька років тому страхування своїм робітникам пропонували лише великі підприємства з іноземним капіталом і лише для ТОП-менеджменту, але зараз це є невід'ємною частиною діяльності багатьох вітчизняних компаній.

У корпоративному страхуванні життя співробітників, як і в кожному питанні, що стосується грошових виплат,

автора, найбільші вигоди отримує саме роботодавець, але водночас він несе і найбільші витрати. Корпоративне страхування для роботодавця – це, перш за все, можливість утримання висококваліфікованих співробітників, підвищення їх ефективної роботи, сприяє зняттю плінності кадрів, а також поліпшення іміджу підприємства для партнерів. У фінансовому плані це обумовлене оптимізацією витрат роботодавця на сплату податку з прибутку, а також витрат працівника на сплату податку з доходів фізичних осіб; оптимізацією соціальних нарахувань на фонд оплати праці. Страхувальниками згідно зі ст. 3 Закону України "Про страхування" [4] можуть бути юридичні особи, які уклали зі страховиками договори страхування. Згідно із Законом України "Про оподаткування прибутку підприємства" [5] ст. 5 "Валові витрати", добровільні внески на страхування найманої фізичної особи, такий платник податку має право зарахувати до складу валових витрат кожного звітного податкового періоду (наростаючим підсумком) суму таких внесків, яка сукупно не перевищує 15 % від заробітної плати, нарахованої такій найманій особі протягом податкового року, на який припадають такі податкові періоди.

При цьому сума таких платежів не може перевищувати розмірів, визначених у підпункті 6.5.1 пункту 6.5. ст. 6 Закону України "Про податок з доходів фізичних осіб" [6], протягом такого податкового періоду, а саме: не більше 8 880 грн на рік, якщо його розмір не перевищує суми, яка дорівнює сумі місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженої на 1,4 та округленої до найближчих 10 грн.

Робітники зацікавлені у співробітництві з компаніями, що пропонують програму страхування життя, бо такі компанії є більш надійними. Працівник впевнений, що на випадок, який загрожує його життю або навіть смерті (якщо це передбачено договором страхування), його родина отримає грошову компенсацію, якщо співробітник все ж вирішить звільнитися, тобто розірвати трудовий договір з власної ініціативи, він обговорює з працедавцем різні виходи з ситуації. Працедавець може прийняти рішення про виплату застрахованому співробітнику якої-небудь частини накопиченої суми; передати право страхувальника іншій юридичній особі, тобто компанії, до якої переходить співробітник (такий механізм цікавий для підприємств одного холдингу), або залишити накопичену суму на своєму підприємстві. Наприклад, якщо умовою здобуття страхової суми (накопиченого капіталу) для співробітника було його зобов'язання пропрацювати на підприємстві обумовлений термін, і цю умову ним було порушено, то розпорядитися накопиченою сумою працедавець може на свій розсуд. Він може повернути її на свій розрахунковий рахунок і витратити на підбір і навчання нових кадрів, перерозподілити її між іншими застрахованими або переоформити на ім'я нового співробітника. Це може бути як плюсом так і мінусом для двох сторін: працедавець – робітник.

Страхові компанії, третя сторона даних відносин, будуть отримувати вигоди, у вигляді постійних, зацікавлених у співробітництві клієнтів, розширення клієнтської бази, що дасть поштовх для створення нових пакетів послуг, з більш гнучкими умовами, зрештою це приведе до збільшення прибутку страхових компаній.

Отже, можна зазначити, що корпоративне страхування життя працівників для підприємства може впливати на кадрові питання: у компанії закріплюються найбільш кваліфіковані кадри; є стимул для прийому на роботу нових кваліфікованих працівників (забезпечення їм додаткових соціальних гарантій); знижується загальна плінність кадрів; поліпшується імідж компанії серед інших підприємств регіону. Колективне страхування є величезним важелем для підтримання позитивного соціального клімату на підприємстві й можливість утримання цінного працівника на підприємстві. Переваги колективного страхування незаперечні.

*Наук. керівн. Іванова О. Ю.*

**Література:** 1. Грушко В. І. Пенсійна система України / В. І. Грушко. – К. : Кондор, 2006. – 336 с. 2. Сандлер Д. М. Огляд сучасних систем пенсійного забезпечення / Д. М. Сандлер // Економіка та держава. – 2007. – № 12. – С. 92–94. 3. Малий Р. І. Діяльність недержавних пенсійних фондів (зарубіжний досвід) / Р. І. Малий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 8(51). – С. 68–70. 4. Про страхування: Закон України № 85/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 18. – Ст. 78. 5. Про оподаткування прибутку підприємства : Закон України №334/94 – ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 4. – Ст. 28. 6. Про податок з доходів фізичних осіб : Закон України № 889-IV від 22.05.2003 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 37. – Ст. 308. 7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України № 1058-IV від 9.07.2003 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.