

Серікова О.М.

кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку та оподаткування,
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

Serikova Olga

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl

НАКОПИЧУВАЛЬНА ПЕНСІЙНА СИСТЕМА ЯК НАПРЯМ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто важливе питання закріплення працівників організації за робочим місцем за рахунок розвитку корпоративної соціальної відповідальності за допомогою недержавного пенсійного страхування та накопичувальної пенсійної системи. Для забезпечення розвитку цього напрямку розглянуто світові та національні тенденції корпоративного пенсійного страхування. Наведено позитивні аспекти впровадження таких практик для персоналу та адміністрації підприємства, що мають прояв у посиленні мотивації до продуктивної та інноваційної праці. Визначено ризики впровадження недержавного пенсійного страхування в Україні. На основі вивчення зарубіжного досвіду сформовано передумови подальшого розвитку накопичувальної пенсійної системи в практиці корпоративного соціального страхування в Україні.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, накопичувальна пенсійна система, пенсійне страхування, страхові виплати, обіг робочої сили, мотивація, закріплення за робочим місцем.

Постановка проблеми. Сталий розвиток організації з ефективною реалізацією трудового потенціалу на основі стабільної та продуктивної зайнятості має відбуватися за етичними принципами, що в сукупності формує корпоративну соціальну відповідальність (КСВ). Підкреслюючи важливість КСВ в системі управління персоналом, зазначаємо, що для успішної роботи підприємства доцільно посилити закріплення працівника за робочим місцем, його мотивацію до подальшої продуктивної праці. Одним з напрямів, який відповідає такому ставленню, є корпоративне пенсійне страхування, яке вбудовано в механізм соціального захисту та мотивації працівників організації, коли організація формує передумови розширення соціального пакета шляхом додаткових пенсійних заощаджень.

Перевагами розвитку такого соціального напрямку на підприємстві є збільшення зацікавленості працівників у закріпленні за робочим місцем, посилення мотивації до високопродуктивної праці для збільшення як загальних доходів підприємства, так і доходів окремого співробітника. Для роботодавця це є наявністю додаткових ресурсів, які можна інвестувати у розвиток підприємства, а для працівника – отриманням дивідендів у вигляді подальших пенсійних виплат.

Така практика широко використовується в розвинутих країнах світу в межах відомих організацій. Слід сказати, що корпоративне пенсійне страхування стає характерним для українських підприємств, що є наслідком реформування пенсійної системи. Так, відповідно

до чинного законодавства, нині в Україні діють перший (солідарна система) та третій рівні пенсійної системи (добровільне недержавне пенсійне забезпечення, завдяки якому кожен бажаючий може накопичити додаткові пенсійні кошти). Щодо другого рівня (накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування), то нині він не функціонує. Слід зазначити, що групою депутатів підготовлено Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» від 10 липня 2017 року № 6677 [1]. Комітетом з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України разом з науковою спільнотою опрацьовується питання впровадження загальнообов'язкового пенсійного страхування другого рівня. Серед основних передумов успішного впровадження другого рівня, на які звертає увагу Кенічі Хіросе (старший спеціаліст з питань соціального захисту Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, МОП Будапешт), є стабільний державний бюджет, низький рівень інфляції, стійка банківська система, розвиток державного ринку цінних паперів, забезпечення регуляторної та наглядової функції, низький рівень корупції [2, с. 12].

В межах публікації ми розглянемо третій рівень пенсійної системи, який може мати своє впровадження як корпоративне пенсійне страхування під час формування соціального пакета та розвитку КСВ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ознайомлення з науковою літературою доводить той факт, що авторами здебільшого окремо досліджуються питання реформування пенсійної системи з розвитком накопичувальних систем та питання збереження персоналу за етичними принципами.

Так, серед науковців, які намагаються довести важливість трудового потенціалу в стратегічному розвитку організацій та у зв'язку з цим пропонують заходи його збереження навіть в умовах кризи, слід назвати таких, як В. Данилко, Г. Захарчин, В. Курінний, Д. Ніколаєв, Т. Перегудова, В. Петюх, Л. Струтинська, С. Цимбалюк. Огляд наукової літератури дає змогу стверджувати, що найпоширенішими практиками збереження персоналу під час кризи є гнучкі форми зайнятості за рахунок скорочення робочого часу, поділу робочого місця між декількома працівниками, неоплачуваних відпусток; відмова від премій, бонусів; перенесення часу роботи та відпусток; внутрішньо фірмові переміщення персоналу; скорочення інтенсивності праці (наприклад, відмова від відрядної праці) [3, с. 196–198].

Обґрунтовуючи важливість збереження персоналу та зменшення плинності персоналу, автори зосереджують увагу на витратах, які несе роботодавець, зокрема зниженні продуктивності праці в термін перед звільненням, витратах часу на обговорення процедури вивільнення, фінансових втратах у вигляді вихідної

допомоги, погіршенні соціально-психологічного клімату в колективі.

Окремо, тобто без прив'язки до рівня підприємства, науковці розглядають проблеми пенсійного забезпечення та розвитку другого й третього рівнів пенсійної системи. Серед найбільш популярних вчених, які зробили значний внесок у науковий розвиток цього питання, варто назвати таких зарубіжних авторів, як Кенічі Хіросе, Ешиштоф Хагемайер, Фабіо Дюран-Вальверде, й таких українських вчених, як Н. Приказюк, Л. Ткаченко, Г. Третьякова, В. Яценко. Н. Приказюк вважає, що необхідно розробляти комплексні збалансовані мотиваційні пакети, які передбачають пенсійне страхування [4, с. 116].

Актуальність і першого, і другого наукового напрямів зазначених наукових проблем зумовила дослідження можливостей впровадження накопичувальних пенсійних систем у межах організацій як засобу мотивації до закріплення за робочим місцем, збереження персоналу та розвитку КСВ, що досліджується такими зарубіжними вченими, як Т. Бредгард, П. Друкер, А. Керол, Ф. Котлер, М. Маскон, Дж. Мун, Л. Ненсі, й такими вітчизняними науковцями, як О. Грішнова, А. Гриненко, Т. Зоря, А. Колот, О. Леонтенко, В. Нижник, Я. Ільницький.

Формулювання цілей статті. Отже, метою статті є обґрунтування недержавного пенсійного страхування як напряму КСВ з визначенням ризиків та передумов успішного розвитку в Україні.

Таблиця 1

**Показники обігу робочої сили за січень-грудень 2008–2017 років
(% до середньооблікової кількості штатних працівників)**

Показник	2008 рік	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
Коефіцієнт обігу робочої сили щодо прийому	28,3	22,5	25,3	28,6	26,4	26,9	22,8	24,0	26,1	30,5
Коефіцієнт обігу робочої сили щодо звільнення	32,8	28,7	28,1	30,9	30,3	30,6	30,3	30,2	29,2	31,8

Джерело: [5]

Таблиця 2

Зареєстровані безробітні за причинами незайнятості (тис. осіб; на кінець року)

Показник	2010 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
Усього	524,1	512,2	490,8	390,8	354,4
зокрема, за причинами незайнятості					
особи, які не були зайняті з різних причин до 1 року, усього	461,0	449,0	425,8	348,8	315,8
в тому числі, звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва, а також військовослужбовці, звільнені за скороченням чисельності або штату, що не мають без права на пенсію	33,0	30,4	33,1	25,7	16,6
звільнені за власним бажанням	60,4	51,2	45,0	33,7	31,4
випускники середніх загальноосвітніх шкіл	2,6
випускники професійно-технічних закладів освіти	10,7
випускники вищих закладів освіти	18,3
звільнені за угодою сторін	206,7	226,6	196,4	156,6	157,5
звільнені у зв'язку із закінченням строку договору	108,1	93,7	85,4	72,3	70,7
особи, які не були зайняті з різних причин більше 1 року	63,1	63,2	65,0	42,0	38,6

Джерело: [5]

Виклад основного матеріалу. Однією з особливостей національного ринку праці є високі значення за показником обігу робочої сили щодо звільнення, який станом на 2017 рік становив 31,8%. Тенденція за 2008–2017 роки наведена в табл. 1.

Найбільший відсоток безробітних складають особи, звільнені за угодою сторін, та особи, звільнені у зв'язку із закінченням строку договору. Розподіл безробітних осіб за причинами звільнення наведено в табл. 2.

Негативними наслідками значної плинності персоналу є не тільки погіршення соціально-психологічного клімату в організації, але й втрата часу та грошей, пов'язаних з найняттям та адаптацією вивільненого персоналу. Окрім цього, знижується продуктивність праці робітників, які залишаються, оскільки незрозумілою є подальша зайнятість в межах цього підприємства. Це може привести до зменшення інноваційної активності.

Як ми вже зазначали, закріплення за робочим місцем може відбуватися за допомогою дотримання принципів КСВ, важливою складовою чого є відповідальність перед працівниками, яка має прояв у таких аспектах, як політика компанії у сфері оплати праці, виплати дивідендів, організація праці, зайнятості, взаємовідносини в колективі, сфера охорони праці, дотримання правил безпеки, умови праці, дотримання прав людини, нормативно-правової бази щодо трудового регулювання, соціальне партнерство, «біла оплата праці», запобігання корупції.

Слід додати, що 65,5% українців розуміють соціальну відповідальність компанії як впровадження соціальних програм та покращення умов праці [6].

Водночас серед прогресивних практик, які широко використовуються в розвинених країнах в межах відомих організацій, слід назвати корпоративне страхування життя, однією зі складових якої є корпоративні накопичувальні пенсійні системи. Застосування таких систем за дотримання певних умов та принципів формує передумови посилення фінансового захисту та впевненості в майбутньому працівників. Застосування таких практик дає змогу знизити плинність кадрів, сформувати додаткове матеріальне стимулювання. Позитивним аспектом використання корпоративних накопичувальних систем є створення соціально відповідального іміджу компанії, що, з одного боку, дає можливість додаткових пенсійних заощаджень, а з іншого боку, формує інвестиційні фінансові ресурси. Перевагами застосування корпоративного пенсійного страхування також є посилення взаємозв'язку між засобами мотивації та результатами праці, покращення соціально-психологічної культури та підвищення відповідальності. Незважаючи на те, що в Україні корпоративне пенсійне страхування регулюється нормативно-правовими актами, воно ще не набуло великого поширення в межах національних компаній. Нині сформована така нормативно-правова база з регулювання цього питання, як Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»,

яким визначено структуру системи пенсійного забезпечення в Україні, що складається з трьох рівнів.

Згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» перший рівень – це солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – солідарна система), що базується на засадах солідарності й субсидування, а також здійснення виплати пенсій та надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом. Другий рівень – це накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – накопичувальна система пенсійного страхування), що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або відповідних недержавних пенсійних фондах, тобто суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення, а також та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій та одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. Третій рівень – це система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень задля отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

У зв'язку з реформуванням системи пенсійного забезпечення в Україні з'явився новий елемент, а саме недержавне пенсійне забезпечення, який становить систему накопичувального пенсійного забезпечення, що регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Варто зазначити, що законодавство про недержавне пенсійне забезпечення складається із Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, законів України «Про страхування», «Про банки і банківську діяльність», «Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)», «Про цінні папери і фондову біржу», «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг», а також інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до цього Закону [7].

Серед проектів законів слід відзначити проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» від 10 липня 2017 року № 6677.

Згідно з даними Пенсійного фонду України станом на 30 червня 2018 року в Державному реєстрі фінансових установ містилась інформація про 62 недержавних пенсійні фонди (далі – НПФ) та 22 адміністратори НПФ. Найбільша кількість НПФ зосереджена у м. Києві (44, або 71,0% від загальної кількості зареєстрованих НПФ). Крім цього, НПФ зареєстровано

в Донецькій, Дніпропетровській, Львівській, Івано-Франківській, Харківській, Одеській та Херсонській областях. Кількість укладених пенсійних контрактів станом на 30 червня 2018 року становила 63,7 тис. шт., а загальна кількість учасників НПФ – 846,2 тис. осіб [8]. Слід зауважити, що нестабільність негативно відобразилась на кількості НПФ. Їх кількість з 2008 року скоротилась із 72 у 2008 році до 62 у 2018 році.

Одним з прикладів корпоративного недержавного пенсійного фонду, який був створений у 2007 році, є фонд НБУ, який дає можливість працівникам формувати додаткові пенсійні доходи, що є ознакою прогресивних компаній світового рівня [9].

Огляд законодавчої бази дає змогу стверджувати, що в Україні поступово формується інституційне середовище щодо розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Окрім законів та інших нормативно-правових актів, які регулюють це питання, нині в Україні існує довідник недержавних пенсійних фондів, а також можливість самостійно розрахувати пенсію, скориставшись інформаційними ресурсами, інтернет-джерелом «Пенсійний консультант» [10], даними Української Асоціації Інвестиційного Бізнесу (УАІБ) [11].

Однак слід зазначити, що для українського ринку пенсійних послуг характерні певні ризики, які обмежують поширення практик недержавного пенсійного забезпечення та корпоративного пенсійного страхування. Так, Н. Приказюк вважає, що одними з причин недостатнього розвитку є низький рівень страхової

культури та відносно молодий ринок недержавного пенсійного страхування [4, с. 116].

Для зменшення ризику накопичувальної пенсійної системи та забезпечення пенсійних виплат важливо забезпечити макроекономічну стабільність та якісний розвиток фінансового сектору.

Проблемним питанням для громадян залишається вибір недержавного пенсійного фонду в умовах недостатньої інформації про них. Про деякі недержавні пенсійні фонди взагалі відсутня інформація. В цьому разі експерти пропонують враховувати показник відкритості [12].

Отже, важливими передумовами є забезпечення розвитку фінансового та страхового ринків з формуванням адміністративного механізму мінімізації ризиків вкладників коштів.

Висновки. Підсумовуючи, можемо сказати, що етично налаштовані компанії розвивають практики корпоративного пенсійного страхування, які дають змогу покращити трудові показники та сформувати внутрішній ринок інвестицій. Дослідження досвіду в Україні доводить розвиток нормативно-правового забезпечення регулювання недержавного пенсійного страхування. Однак недосконаліми залишаються питання розвитку фондового ринку, збереження коштів вкладників та забезпечення їх рентабельності на майбутнє. Для подальшого розвитку недержавного пенсійного страхування та мінімізації ризиків вкладників потрібно сформувати сприятливе фінансове та інвестиційне середовище в країні.

Список літератури:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування : проект Закону України від 10 липня 2017 року № 6677. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62218
2. Загальнообов'язкове пенсійне страхування другого рівня в Україні. Міжнародний досвід та уроки для України. *Матеріали національного тристороннього круглого столу з питань загальнообов'язкового пенсійного забезпечення другого рівня в Україні (4 грудня 2018 року)*. Київ : ILO, 2018. 41 с.
3. Данюк В., Петюх В., Цимбалюк С. та ін. Менеджмент персоналу : навчальний посібник. 2-ге вид., без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 398 с.
4. Приказюк Н. Корпоративне пенсійне страхування як складова мотиваційного пакету підприємств України. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 116–122. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_2_18
5. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
6. Гуменна О. Соціальна відповідальність бізнесу в контексті інноваційного розвитку економіки. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nyamu/Ekon/2009_7/09gavdoe.pdf
7. Система недержавного пенсійного забезпечення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0022323-12?lang=en>
8. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30 червня 2018 року. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/OsnPokazn/NPF_II_kv_2018.pdf
9. Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/pro_fond/rada_fondu_Text.html
10. Пенсійний консультант. URL: <https://pensia.ua/ua/dovidniki-2/nederzhavni-pensijni-fondi-ukrajini>
11. Українська Асоціація Інвестиційного Бізнесу. URL: http://www.uaib.com.ua/abcpeople/abetka_npf.html
12. Експерти розповіли, як вибрати надійний недержавний пенсійний фонд. URL: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/eksperty-rasskazali-kak-vybrat-nadezhnyy-negosudarstvennyy-pensionnyy-fond-1165049.html>

НАКОПИТЕЛЬНАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА КАК НАПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрен важный вопрос закрепления работников организации за рабочим местом за счет развития корпоративной социальной ответственности с помощью негосударственного пенсионного страхования и накопительной пенсионной системы. Для обеспечения развития этого направления рассмотрены мировые и национальные тенденции корпоративного пенсионного страхования. Приведены положительные аспекты внедрения таких практик для персонала и администрации предприятия, которые проявляются в усилении мотивации к производительному и инновационному труду. Определены риски внедрения негосударственного пенсионного страхования в Украине. На основе изучения зарубежного опыта сформированы предпосылки дальнейшего развития накопительной пенсионной системы в практике корпоративного социального страхования в Украине.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, накопительная пенсионная система, пенсионное страхование, страховые выплаты, оборот рабочей силы, мотивация, закрепление за рабочим местом.

PENSION ACCUMULATION SYSTEM AS A DIRECTION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE ENTERPRISE

For the successful work of the company is the attachment of the employee at the workplace, his motivation to further productive work. Negative consequences of significant staff turnover are not only the deterioration of the socio-psychological climate in the organization, but also the loss of time and money associated with hiring and adaptation of the released personnel. One of the areas is corporate pension insurance, which is embedded in the mechanism of corporate social responsibility. Assignment to the workplace can take place through compliance with the principles of CSR, an important component is the responsibility of employees, which manifests itself in the following: the company's policy in the field of remuneration, dividend payment, labor organization, employment; relationship in a team; sphere of labor protection, observance of safety rules, working conditions; observance of human rights, normative legal basis on labor regulation; social partnership; "White wage"; Preventing Corruption. According to the author, the development of non-state pension insurance, accumulative pension system and corporate social responsibility contributes to the consolidation of employees of the organization at the workplace. Therefore, the purpose of this publication was the substantiation of non-state pension insurance as a direct corporate social responsibility with the definition of the risks and preconditions for successful development in Ukraine. The article deals with the world and national trends of corporate pension insurance. It is established that in the developed countries the practice of corporate pension insurance is widely implemented. Positive aspects of introduction of such practices for the personnel and administration of the enterprise are presented. Such consequences are increased motivation for productive labor. In Ukraine, the legal and regulatory framework for regulating this issue has been formed. The risks of introducing non-state pension insurance in Ukraine are identified. Based on the study of foreign experience, the preconditions for the further development of the accumulation pension system in the practice of corporate social insurance in Ukraine have been formed. In order to further develop non-state pension insurance and minimize the risks of depositors, it is necessary to create a favorable financial and investment environment in the country.

Key words: corporate social responsibility, accumulative pension system, pension insurance, insurance payments, labor turnover, motivation, consolidation at the workplace.