

УДК 364

Мельник Т. А.

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ ЯК ПРОЯВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Сьогодні для залучення та утримання висококваліфікованих працівників недостатньо використовувати лише матеріальні стимули у вигляді заробітної плати. Необхідним є формування комплексних і збалансованих програм мотивації персоналу. Такий мотиваційний пакет має включати не лише матеріальні заохочення, а й елементи соціального забезпечення, зокрема додаткове пенсійне страхування, розвиток корпоративної культури, можливості професійного навчання та підвищення кваліфікації, механізми службового просування, залучення працівників до процесів управлінського ухвалення рішень, а також системи об'єктивної оцінки результативності праці.

В умовах посилення конкуренції на ринку праці підприємства активно впроваджують нові підходи до формування привабливих мотиваційних пакетів з метою залучення та довгострокового утримання персоналу. Однією з ключових складових таких програм є корпоративне пенсійне страхування. Цей інструмент соціального захисту не лише підвищує конкурентоспроможність роботодавця, а й сприяє забезпеченню фінансової стійкості працівників у період після завершення трудової діяльності, а також підвищує соціальну відповідальність бізнесу.

Корпоративне пенсійне страхування – це система, при якій підприємство вносить фінансовий внесок у пенсійний фонд своїх працівників. Ця система спрямована на забезпечення додаткових пенсійних виплат своїм працівникам, які допомагають забезпечити їм фінансову стабільність після завершення кар'єри [2, с. 323].

Корпоративне пенсійне страхування відноситься відповідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [3] до третього рівня топ то до системи недержавного пенсійного забезпечення.

Корпоративне пенсійне страхування виступає не лише як інструмент соціального захисту працівників, а й як ефективний механізм мотивації персоналу підприємства. Підприємства, які надають своїм співробітникам можливість брати участь у такій програмі, формують позитивний імідж на ринку праці та підвищують власну привабливість для потенційних кандидатів. Зокрема, корпоративне пенсійне страхування може інтегруватися в систему компенсаційного пакета, що надається працівникам додатково до заробітної плати.

Європейська практика демонструє широке використання корпоративного пенсійного страхування як ефективного інструменту соціального забезпечення працівників. В Україні ж ситуація значно відрізняється: більшість підприємств не мають достатніх стимулів для запровадження таких програм і не надають корпоративне пенсійне страхування своїм співробітникам. В умовах, коли державна система пенсійного страхування не здатна на належному рівні фінансувати соціальний захист населення та вирішувати нагальні соціальні проблеми, ключовим завданням менеджерів із управління персоналом стає розробка та запровадження корпоративного пенсійного страхування.

Низький рівень фінансової грамотності населення в Україні, а також відносно молодий і недостатньо розвинений ринок недержавного пенсійного страхування, виступають суттєвими обмежувальними факторами для розвитку корпоративного пенсійного страхування в країні. Багато працівників не мають достатніх знань про переваги та механізми функціонування таких програм, що знижує їх зацікавленість у добровільній участі. Водночас відсутність сформованої культури соціальної відповідальності серед роботодавців

призводить до того, що більшість підприємств не зацікавлені у впровадженні корпоративних пенсійних програм та інших форм соціального захисту працівників. Унаслідок цього попит на послуги корпоративного пенсійного страхування залишається обмеженим, що, у свою чергу, уповільнює його розвиток та зменшує його привабливість як для роботодавців, так і для потенційних учасників.

В Україні 1 лютого 2007 року був зареєстрований Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України [1]. На сьогодні це єдиний корпоративний недержавний фонд в країні.

Переваги застосування корпоративного страхування [2, с. 331]:

1. Зменшення плинності кадрів. Довгострокові договори страхування життя та додаткової пенсії (мінімум на 10-15 років) мотивують працівників залишатися у компанії протягом тривалого часу, оскільки страхова сума виплачується лише після закінчення строку договору. Це знижує витрати компанії на постійний підбір та навчання нових працівників, підвищує стабільність колективу та дозволяє ефективніше планувати розвиток бізнесу.

2. Підвищення мотивації працівників. Надання матеріальної винагороди у вигляді щомісячної додаткової пенсії або одноразової страхової суми після досягнення пенсійного віку стимулює сумлінну роботу та лояльність працівників. Мотивовані працівники працюють продуктивніше, що безпосередньо впливає на підвищення прибутковості компанії та якість виконання робочих завдань.

3. Залучення висококваліфікованих спеціалістів. Корпоративне страхування є ефективним інструментом матеріального заохочення, що робить компанію привабливою для фахівців з високою кваліфікацією. Це дозволяє залучати талановитих співробітників, що підвищує інноваційний потенціал, конкурентоспроможність та загальну ефективність роботи компанії.

4. Покращення іміджу компанії. Впровадження передових світових практик корпоративного страхування демонструє соціальну відповідальність та сучасний підхід до управління персоналом. Сильний імідж роботодавця підвищує довіру співробітників і партнерів, сприяє формуванню позитивного корпоративного клімату та підтримує репутацію компанії на ринку.

5. Фінансові та стратегічні вигоди. Завдяки ефективному управлінню корпоративними пенсійними фондами компанія може отримувати стабільний приріст капіталу від вкладених коштів, мінімізувати фінансові ризики та створювати довгострокові інвестиційні ресурси. Це забезпечує додаткову фінансову стійкість компанії, знижує залежність від зовнішніх кредитних джерел та сприяє стратегічному розвитку бізнесу.

Також запровадження корпоративного пенсійного страхування в Україні матиме комплексний позитивний ефект на економіку, бізнес та фінансовий сектор.

Корпоративне пенсійне страхування створює передумови для залучення довгострокового капіталу в економіку, що сприяє розвитку інвестиційних проектів та фінансових ринків, підвищує конкурентоспроможність українських компаній і сприяє формуванню більш захищеної та соціально відповідальної бізнес-середовища

Література:

1. Корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України. URL : <https://surl.li/xxgolg>
2. Лепетан І. Сучасні тенденції недержавного пенсійного страхування: аналіз та перспективи для українських підприємств. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2024. № 6. С. 322-332. URL : <http://www.vsau.vin.ua/repository/card.php?lang=en&id=36782>
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. Редакція від 07.09.2025 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення 10.11.2025).