

КОРПОРАТИВНЕ СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ

Корпоративне страхування життя співробітників стає все більш популярним різновидом страхування серед роботодавців. У розвинутих країнах світу корпоративне страхування є основною складовою соціального пакету. У країнах ЄС та США більше 85 % компаній укладають довгострокові договори по страхуванню життя своїх співробітників. В Україні таких підприємств поки набагато менше. Проте, 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, але зараз це є невід'ємною частиною діяльності багатьох вітчизняних компаній.

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

Дана тема є актуальною в наш час, оскільки роботодавці розуміють, що на першому місці серед економічних ресурсів для успішного функціонування бізнесу постає персонал підприємства. Влаштуваючись на нове місце роботи, шукач приділяє увагу не тільки на розміру зарплати, а й на наявність соціального пакету. На мою думку, мотивація шляхом заробітної плати для висококваліфікованих працівників втрачає своє значення. Тому, для України корпоративне страхування є перспективним напрямком діяльності. Корпоративне страхування приваблює сьогодні тим, що дозволяє враховувати інтереси трьох сторін – керівника підприємства, співробітника та страхової компанії.

Корпоративне 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.

Керівництво підприємства може обирати пакети корпоративного страхування в яких передбачене страхування всього персоналу компанії або тільки якоїсь її частини (наприклад певного відділу), 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.

На мою думку, найвигіднішим із перелічених вище видів корпоративного страхування є *term life*. Страхування *term life* передбачає страхування ризику смерті з будь-якої причини. На випадок смерті застрахованої особи грошову суму може отримати:

- підприємство, тому що виникає можливість отримати збитків у зв'язку з втратою працівника;
- сім'я, що втратила годувальника.

У випадку смерті співробітника, годувальника для своєї родини, його родичі, 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.

Особливість і явна перевага такого виду корпоративного страхування полягає в тому, що кожен співробітник підприємства має свій особистий накопичувальний рахунок. Поки співробітник працює в компанії, рахунок збільшується. Якщо він пропрацює в компанії певну кількість років, ці кошти стануть його власністю. Чим більше років пропрацює співробітник, тим більша сума акумулюється на його рахунку.

Деякі програми передбачають виплату страхової суми як у результаті дожиття застрахованої особи до кінця дії договору, так і у випадку смерті. Як правило, тариф страхового поліса залежить від віку застрахованої особи, його стану здоров'я, професії, статі, терміну страхування.

У корпоративному страхуванні життя співробітників, як і в будь-якому питанні, що стосується грошових виплат, кожен із учасників відчуває позитивні наслідки вступу у дані відносини.

На мою думку, найбільшу вигоду отримує роботодавець, але в той час він несе і найбільші витрати. Корпоративне страхування для роботодавця – це, перш за все, можливість утримання висококваліфікованих співробітників, підвищення їх ефективної роботи, сприяє зниженню плинності кадрів, поліпшення іміджу підприємства для партнерів, також матеріальною підтримкою працівника і його сім'ї в разі настання непередбаченої події в житті. 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 нарахунків на фонд оплати праці. Платежі зі страхування життя не оподатковуються з прибутків фізичних осіб за умови, якщо сума сплачених страхових внесків не перевищує 15% від нарахованої заробітної плати кожного працівника. У разі звільнення працівника накопичена сума може бути використана підприємством на власний розсуд. Працедавець може прийняти рішення:

- виплати застрахованому співробітникові якої-небудь частини накопиченої суми;
- передати право страхувальника іншій юридичній особі, тобто компанії, до якої переходить співробітник;
- залишити накопичену суму на своєму підприємстві і витратити на підбір і навчання нових кадрів, перерозподілити її між іншими застрахованими або переоформити на ім'я нового співробітника.

Перевагою для страхової компанії, як і для будь-якої компанії це отримання вигоди від постійних, зацікавлених у співробітництві клієнтів. Таким чином розширення клієнтської бази надасть поштовх для створення нових пакетів послуг, зрештою це приведе до збільшення прибутку страхових компаній. Через збільшення задоволених обслуговуванням клієнтів пошириться реклама, яка вигідна для страховика.

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.

На мою думку, корпоративне страхування життя є невід'ємною складовою ефективного функціонування компанії, так як надає велику кількість переваг її учасникам. Якщо підприємство прагне досягати успіхів у своїй сфері, то воно повинно підвищувати рівень соціального захисту працівників, тому що найціннішим активом будь-якої компанії є висококваліфіковані спеціалісти.

Список використаних джерел

1. Корпоративне страхування життя [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://tas.zp.ua/article/64-corporate-life-insurance>
2. Соціальна роль приватного та корпоративного страхування [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/26_NII_2009/Gosupravlenie/51785.doc.htm
3. Закон України “Про страхування” [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
4. Підвищення іміджу компанії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://grawe.in.ua/korporativne/>

Вершняк Н.Л., студент 5 курсу, групи МФКп-172

Науковий керівник - Штирхун Х.І., к.е.н., асистент

Чернігівський національний технологічний університет (м. Чернігів, Україна)

ПЕРЕШКОДИ ТА ШЛЯХИ СТИМУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ В УКРАЇНІ

Однією з умов успішного функціонування українських підприємств на всіх етапах розвитку є проведення ним інвестиційної діяльності. Термін «інвестиції» походить від латинського слова «investio», що означає вкладати. Під інвестиціями розуміють довгострокове вкладення фінансових чи матеріальних ресурсів у різні галузі економіки як всередині держави так і закордон з метою отримання прибутку. Підприємство може інвестувати в інші підприємства, цінні папери, дорогоцінні метали та інші об'єкти. Треба слідкувати за розвитком того чи іншого суб'єкта господарювання, тому що потрібно вибирати тільки ті, ринкова вартість яких постійно зростає і приносить дохід у вигляді дивідендів.

У загальному розумінні, інвестиціями підприємства називають вкладення тимчасово вільного капіталу. Головним критерієм оцінки доцільності здійснення інвестиційної діяльності є рівень окупності, тобто швидкість повернення інвестору вкладених коштів. Приріст капіталу повинен бути більше початкових інвестицій, тому що підприємство повинно отримати прибуток.

Для підприємств, які не мають внутрішніх фінансових ресурсів, доцільним кроком є залучення інвестицій. Взагалі інвестиції відіграють важливу роль у розвитку підприємств, оскільки дають змогу, наприклад, відновити основні виробничі фонди.

На нашу думку, інвестиційна діяльність має три основні особливості:

- значний ризик при вкладанні коштів;
- обмеженість фінансових ресурсів;
- можливість вибору проектів для інвестування коштів.

Головною метою здійснення інвестиційної діяльності є забезпечення найбільш ефективних шляхів реалізації інвестицій і формування прибуткового та диверсифікованого інвестиційного портфеля. Щоб реалізувати цю мету, потрібно як найкраще і якнайдетальніше проаналізувати діяльність підприємства, в яке інвестор планує вкласти кошти.

За допомогою аналізу, інвестор отримує інформацію про бажаний суб'єкт. На основі даних складається стратегія і тактика розвитку інвестиційної діяльності підприємства, обґрунтовуються плани та управлінські рішення, здійснюється контроль за їх виконанням, а також, оцінюються результати інвестиційних проектів.