

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ТА ЕКОЛОГІЗАЦІЯ

УДК 368.91

Н. М. БІЛОУС

КОРПОРАТИВНЕ СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ: ПЕРЕВАГИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ТА СПІВРОБІТНИКІВ

У статті розкрито практичні аспекти корпоративного страхування на підприємствах і роль, яку відіграє в підвищенні соціальної відповідальності бізнесу.

In the article revealed practical aspects of corporate insurance on business and employees and the role, which it influence in improving social responsibilities of business. General responsibility of employer must realize necessity of corporative insurances on the enterprise.

Ключові слова: страхові компанії, корпоративне страхування, відкладені бонуси, соціальна відповідальність бізнесу, накопичувальне страхування, соціальний пакет, недержавний пенсійний фонд, програма страхування.

Забезпечення ефективного розвитку економіки України певною мірою залежить від рівня концентрації капіталу в корпоративному секторі, які зумовлюють підвищення конкурентоспроможності як окремих суб'єктів, так і національної економіки загалом. За умов реформування пенсійної системи України в 2004 році [3], введенням трьох її рівнів - солідарного, загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, недержавного пенсійного забезпечення - отримали розвиток нові форми системи соціального захисту людини.

Корпоративне чи колективне страхування працівників підприємств є частиною цього механізму. Окрім забезпечення додаткового доходу робітників через певний проміжок часу, страхування також сприяє зміцненню кадрового та виробничого потенціалу підприємств, забезпечує захист корпоративних інтересів і напрямів діяльності підприємств.

© Білоус Н.М. - старший викладач Національного університету водного господарства та природокористування

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження цієї сфери не є традиційними для вітчизняної економічної літератури. Теоретичний вклад у розробку даної проблематики корпоративного страхування зробили такі вчені в наукових працях Н. Внукової, В. Грушка [1], В. Євтушевського [2], Р. Малого [4], Д. Сандлера [5], А. Шеремет, Б. Юровського та інших. Але корпоративне страхування розглядається ними поряд з іншими формами страхування, які розвиваються в рамках рівня недержавного пенсійного забезпечення. Разом із тим, доцільно дослідити соціальні ефекти корпоративного страхування з огляду на сучасні процеси формування та розвитку соціальної відповідальності бізнесу.

Мета статті - розкрити практичні аспекти корпоративного страхування підприємств у контексті соціальної відповідальності бізнесу в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. У формуванні ефективно діючої системи соціального захисту України велику роль можуть відігравати не тільки органи державної влади, а й приватні підприємства. Таким чином, людина чи група людей може формувати власний механізм соціального захисту своїх підлеглих. У цьому випадку значно збільшується соціальна роль підприємства, що відбувається завдяки застосуванню накопичувального пенсійного страхування й страхування життя, які стають ефективним інструментом мотивації персоналу, в умовах, коли держава не може гарантувати достатню фінансову підтримку працездатним і пенсіонерам. Рівень соціальної відповідальності бізнесу в цьому випадку значно зростає. Термін "соціальна відповідальність бізнесу" сьогодні означає, що підприємство повинно працівнику не тільки надавати робоче місце, але й цілий спектр соціальних послуг. Забезпечувати гідні умови праці як фізичні, так і моральні. Дотримуватись усіх вимог із охорони праці, не створювати загрози для життя чи тілесного ушкодження під час роботи працівників. Слова, сказані колись Фордом, вже, мабуть, стали аксіомою, що не вимагає доказів: "Заберіть моїх людей, залиште мені заводи, і через 10 років двори моїх підприємств поростуть деревами, але заберіть у мене заводи і залиште мені моїх людей, і через 3 роки ми матимемо саме передове виробництво!" Адже люди і є тим основним і найбільш цінним активом, який необхідний підприємству, щоб стати лідером у своїй галузі.

Програми корпоративного страхування життя, широкоживані в багатьох західноєвропейських країнах і США, стають популярними і в Україні. Накопичувальне страхування є невід'ємним елементом сучасного HR-менеджменту. Такі програми не тільки допомагають керівнику з мінімальними витратами вирішити "кадрове питання", але й дозволяють збудувати ефективне управління фінансовими потоками підприємства.

Не дивлячись на надлишок пропозицій на ринку праці, дійсно "класних" фахівців в будь-якій з галузей можна перерахувати на пальцях. І діставши таких, а тим більше, виростивши і вклавши гроші в їхнє навчання, і власникам, і топ-менеджменту компаній доводиться докладати немало зусиль, щоб зберегти і утримати професійну команду, від якої багато в чому залежить процвітання будь-якого підприємства. Причому все більше роботодавців розуміє, що це завдання навряд чи можна вирішити простим підвищенням зарплати - конкуренти, які потребують кадрів, завжди зможуть запропонувати фахівцю вищий оклад. Крім того, така міра вимагає від установи досить значних негайних витрат, а тому є економічно недоцільною. Вона не тільки підвищує прямі витрати підприємства на оплату праці, але й паралельно спричиняє за собою масу інших витрат, таких як збільшення податку на прибуток, соціальних відрахувань і т.д. Намагаючись вирішити "кадрове питання" роботодавці вдаються до різних методів. Одні надають менеджерам додаткові матеріальні блага, такі як виплата премій, оплата навчання, надання в користування мобільного телефону з оплатою послуг мобільного зв'язку, службовий автомобіль і т.д. Проте, в результаті, такі пільги по ефективності фактично рівноцінні підвищенню окладу і не зможуть забезпечити лояльності та мотивації співробітників в довгостроковій перспективі. Інші керівники, прагнучи утримати цінні кадри, практикують видачу їм довгострокових кредитів, наприклад, під покупку житла. Вихід непоганий, проте "прив'язавши" таким чином фахівця, роботодавець тим самим практично позбавляє себе можливості звільнити його у разі потреби, доки той не поверне кредит. Все більше підприємств починають користуватися таким методом мотивації персоналу як надання співробітникам соціальних пакетів. Найбільш

поширений шлях - укладення договорів добровільного медичного страхування працівників (ДМС). Проте, не дивлячись на безумовно позитивний момент наявності ДМС в компенсаційному пакеті підприємства, і такий спосіб часто не допомагає досягти бажаного ефекту, оскільки він не дає своєї ефективності підприємству саме на довгостроковому періоді. Адже, маючи такий мотиваційний пакет, кожен співробітник цінує його тільки до того моменту, доки йому не пропонується така ж (або схожа) мотивація на іншому підприємстві. А кожному HR-менеджеру важливо створювати на підприємстві довгострокові програми мотивування співробітників.

Як уникнути текучості кадрів? Яким чином утримати цінних співробітників? Що зробити для того, щоб колектив став єдиною командою, що ставить основною задачею благо компанії? На всі ці питання доводиться відповідати менеджеру, розробляючи HR-стратегію. Грамотно побудована система винагороди персоналу може стати фундаментом успіху для будь-якої компанії. Проте, при її розробці повинні бути дотримані певні умови. По-перше, важливо щоб система винагороди, імплементована на підприємстві, була інтегрована з його оргструктурою (для кожного управлінського рівня вона повинна розроблятися індивідуально) і була легкою для впровадження. По-друге, вона повинна бути "прозорою" для всіх співробітників, тобто цілі, завдання і основні показники такої системи повинні чітко обмовлятися наперед. Як правило, вибудовується така система згори донизу, набагато рідше - навпаки. Наприклад, збираючись очолити підприємство, менеджер обумовлює бажаний оклад, премії, додаткові пільги і т.п. Акціонери, в свою чергу встановлюють цикл вимірювання результативності нового управлінця, ставлячи перед ним конкретні цілі і позначаючи терміни їх виконання. Наприклад, для топ-менеджера, якого наймають на контрактній основі (стандартний "випробувальний" термін для цього рівня кадрів складає 4-5 років), акціонери можуть висувати вимогу про виконання за цей період певної програми стратегічного розвитку підприємства, яка пропонується менеджером під час вступу на роботу. Ці п'ять років і стануть для нього циклом вимірювання його ефективності, а простіше кажучи - профпридатності. Побудована таким чином на "верхівці" піраміди система

надалі розповсюджується топ-менеджерами вертикально на всіх людей, що працюють в компанії. Тобто схема залишається тією самою: встановлення чітких правил гри і умов винагороди з одного боку, і показників, яких повинен в конкретно позначені терміни досягти співробітник, що працює на тому чи іншому управлінському рівні - з іншою. У такому разі компанія перестає бути організацією, де все залежить від волі одного керівника, а колектив, що працює на конкретну людину, поступово трансформується в команду, яка працюватиме на благо компанії.

Безумовно, однією з головних складових мотивації персоналу і ефективності його роботи є заробітна платня. Ринок праці диктує як вимоги до людини, яка займає певну позицію, так і умови оплати її праці. Проте цей зовнішній чинник є далеко не єдиним і, як показує практика, не завжди вирішальним. Адже завжди знайдеться конкурент, який зможе запропонувати оклад вище. Крім того, навряд чи знайдеться людина, яка буде повністю задоволена своєю заробітною платнею. І оскільки підвищувати зарплату співробітникам до нескінченності неможливо, необхідно вирішувати цю проблему комплексно, розглядаючи у обов'язковому порядку і додаткові схеми мотивації і утримання співробітників - премії, надання різного роду привілеїв, соціальних пільг і т.д. Наприклад, буде не зайвим потурбуватися про розробку системи нематеріальної винагороди для співробітників. У таку включаються подяки, грамоти, надання додаткових вихідних за добре виконану роботу. Та й "матеріальну" частину винагороди можна варіювати самим різним чином. Так, крім "твердої" заробітної платні вона може містити і змінну складову - короткострокові і довгострокові заохочувальні виплати. Основна мета перших - заохотити виконання планових показників, встановлених підприємством. Як правило, такі виплати проводяться за підсумками року, іноді ж (особливо на підприємствах, що вийшли з радянських часів) виплата премій відбувається в щоквартальному або щомісячному режимі. Проте, на думку фахівців, хоча така форма мотивації співробітників достатньо ефективна, вона в основному стимулює їх до отримання негайного результату. Тому паралельно менеджеру необхідно використовувати і так звану систему відкладеної мотивації

або довгострокових заохочувальних виплат. Це допоможе примусити співробітників задуматися про перспективу і зацікавити їх в довгостроковій роботі на підприємстві. Такі премії виплачуються співробітникам раз на 5-10 років, за умови, що за цей період компанія досягне запланованих показників.

Система відкладених бонусів вже давно широко застосовується на Заході і не раз довела на практиці свою ефективність. Якщо короткострокові виплати звичайно еквівалентні 10-100% річного окладу, то довгострокові складають близько 20-30% від тих, що реально виплатили за цей період річних преміальних. Чинник отримання після закінчення певного терміну такого солідного бонусу серйозно знижує ризик витоку цінних співробітників з підприємства. Втім, упроваджувати таку систему власними силами для підприємств не завжди доцільно. По-перше, сама технологія щорічного відкладання до "панчохи" коштів обтяжує підприємство додатковою бухгалтерією. По-друге, прямі виплати співробітникам організація проводить з прибутку, а відповідно - зростають і витрати підприємства по сплаті податків. Крім того, компанії не вигідно "заморожувати" крупні суми грошей. Часто досить складно справитися зі спокусою спрямувати накопичений фонд (який повинен залишатися недоторканим) на потреби підприємства. У такій ситуації набагато розумніше довірити функцію акумуляції і виплат "нагородних" коштів сторонньої організації, якою може стати компанія зі страхування життя. Робота в тандемі із страховиком має масу переваг. По-перше, відкриття на співробітника накопичувального рахунку в "лайфовій" компанії, який збільшуватиметься з кожним роком його роботи, міцно "прив'яже" людину до підприємства і стане додатковим стимулом, що підвищує ефективність його роботи. По-друге, скориставшись послугами страховика, організація може навіть заощадити кошти. Так, якщо підприємство укладе із страховою компанією 10-річний і більше договір, воно дістане можливість накопичувати фонди для персоналу не з прибутку, а відносити такі витрати на валові витрати. Згідно Закону "Про оподаткування прибутку підприємств", юридичні особи можуть відраховувати на витрати платежі за довгостроковими (10 і більше років) договорами

накопичувального страхування життя своїх співробітників в межах 15% від фонду заробітної платні, але не більше 6 тис. грн. на рік на одну людину. По-третє, маючи в своєму розпорядженні кваліфікованих фахівців, "лайфова" компанія візьме на себе весь клопіт по персоніфікації рахунків і проведенню всіх розрахунків, в деталях прорахувавши - які суми підприємству необхідно вносити впродовж всього терміну дії договору, щоб його співробітники одержали в необхідний термін обумовлений контрактом бонус. І, звичайно ж, страховик займеться інвестуванням коштів, щорічно нараховуючи на них відсотки. Ще один важливий аргумент на користь укладення договорів корпоративного страхування життя - те, що закумульовані у страховика кошти підприємство може у будь-який момент пустити в обіг. "Лайфові" компанії сьогодні мають право "кредитувати" клієнтів їх же коштами, тому підприємство дістає можливість не "заморожувати" гроші, а оперувати ними на свій розсуд. Правда в цьому випадку воно бере на себе і відповідальність за одержаний інвестиційний дохід. Оцінивши ситуацію, страховики вже давно розробили і запропонували роботодавцям спеціальні корпоративні програми довгострокового накопичувального страхування співробітників, так звані "золоті наручники". Суть таких продуктів полягає в тому, що підприємство страхує своїх співробітників на певну суму (вона визначається керівником для кожного організаційного рівня компанії індивідуально), яка може бути видана їм тільки після закінчення терміну, вказаного в договорі. Як правило, цей термін дорівнює тому періоду часу, який співробітник згоден пропрацювати на підприємстві. Проте можуть бути і варіації. Так, якщо договір укладений на 10 років, а співробітник пропрацював на підприємстві лише 3 роки, страхова сума залишається у розпорядженні організації; якщо 5 років - він може одержати 50% накопиченого на його ім'я капіталу; якщо 10 - повністю всю суму. Розмір "відкладеної зарплати" може залежати і від ефективності роботи людини. Наприклад, роботодавець може поставити питання ребром: пропрацюєш на підприємстві 10 років - одержиш поліс на \$15 тис., виконаєш планові показники за 5 років - сума бонусу складе \$25 тис. При цьому роботодавець має можливість будь-якої хвилини змінити

умови договору (терміни, страхові суми і т.п.) у будь-який час. Не програє підприємство і в тому випадку, якщо хтось із співробітників все ж таки вирішить піти до конкурента. Оскільки вигодонабувачем (одержувачем страхової суми) за такими договорами є саме підприємство, воно і вирішуватиме як поступити з накопиченою сумою - переоформити поліс на іншого співробітника, витратити на навчання нового або залишити собі. Крім того, програми "золоті наручніки" включають і ризик смерті з будь-якої причини. Тому, в разі смерті співробітника, підприємство зможе не тільки виплатити його сім'ї, що втратила годувальника, матеріальну підтримку, але і відшкодувати свої витрати на пошук і навчання нових співробітників.

Ще одна значуща складова, що грає ключову роль в системі винагороди і мотивації персоналу - непряма матеріальна винагорода. Як стверджують фахівці, часто наявність нематеріального заохочення для персоналу може у декілька разів підвищити продуктивність праці на підприємстві і часто діє у багато разів ефективніше, ніж безпосереднє підвищення окладу. Витрати підприємства на додаткові пільги і соціальні програми значно менше ніж ті, що йдуть на підвищення окладів і премій. Можна стверджувати, що розвиваючи систему непрямої матеріальної винагороди персоналу підприємство за невеликі гроші може підвищити лояльність персоналу багато разів. Забезпечуючи співробітникам блок соціальних і додаткових пільг, адміністрація сприяє створенню на підприємстві атмосфери єдиної команди, цілісної корпоративної культури. Матеріальна допомога сім'ї співробітника, що втратила годувальника, пенсійні виплати, допомогу при отриманні людиною інвалідності або по догляду за дитиною - це той мінімум турботи, який може проявити працедавець, і який окупиться сторицею. І тут допомога страховика життя може стати неоціненною. Адже у всьому світі 99% програм соціального захисту для підприємств роблять саме "лайфові" компанії, надаючи щонайширший набір умов подібного страхування. "Лайфові" компанії, пропонуючи такі страхові продукти, які з одного боку - стимулюють людей не хворіти, з іншою - виключають можливість зловживання страховкою. Звичайно, страховики життя не стануть оплачувати клінікам лікування

співробітників від грипу, ОРЗ і інших "нескладних" хвороб, але можуть запропонувати програми, які захистять персонал від важких критичних захворювань, таких як інфаркт, інсульт, ниркова недостатність, онкозахворювання і т.п., а також нададуть захист при нещасному випадку, отриманні співробітником інвалідності I, II групи та ін.

Такі програми підприємство може складати і модифікувати самостійно, максимально адаптуючи їх під себе. Наприклад, страховики рекомендують комбінувати такі продукти з програмами пенсійного і накопичувального страхування. Причому такі не обов'язково повинні бути приурочені до пенсійного віку співробітників, позначеного в законодавстві де, уклавши довгостроковий договір на співробітника, можна приурочити виплату капіталу до його ювілею роботи на підприємстві. Після закінчення цього терміну людина або одержує весь капітал, і підприємство активізує на нього нову програму, або - виплачується частина накопичених засобів і накопичення триває до досягнення пенсійного віку. Страховиками сьогодні пропонується декілька видів пенсійних програм. Підприємство може забезпечити співробітникам довічну пенсію. В цьому випадку накопичений на людину капітал виплачуватиметься йому при виході на пенсію рівними частинами довічно. Інший варіант - термінові пенсійні програми, що передбачають виплату додаткової пенсії протягом певного періоду, обумовленого в договорі. За програмою "Пенсійний капітал" накопичена сума виплачується людині разовий при його виході на пенсію. При цьому в будь-якому з вищезгаданих продуктів включається ризик смерті співробітника з будь-якої причини. Як правило такі програми сьогодні полягають (а відповідно - і оплачуються) роботодавцями. Проте можливі і інші схеми. Наприклад, підприємство може застрахувати життя співробітників на невелику суму, достатню для покриття ритуальних витрат, і сплатити таку страховку. Пізніше роботодавець може надати співробітникам право збільшити страхову суму, запропонувавши оплату поліса на солідарній основі: 90% платежів вноситиме організація, 10% - сама людина, або оплата може проводитися у рівних пропорціях 50:50. Таким чином співробітники підприємства, з одного боку, одержують соціальний захист у вигляді додаткового

пенсійного забезпечення, з іншою - могутній стимул до того, щоб залишитися "вірним" своєму працедавцю. Саме ж підприємство одержує ідеальний управлінський механізм, що дозволяє позбавитися "текучості кадрів". Крім того, завдяки податковим пільгам, даний механізм відмінно інтегрується в економіку підприємства: застрахувавши своїх співробітників, працедавець може серйозно заощадити на разових соціальних виплатах для персоналу.

Корпоративне страхування життя служить суттєвим фактором утримання цінних кадрів на своїх робочих місцях. Так, проведемо розрахунок суми коштів яку отримає працівник підприємства, жінка віком 35 років яка працює на підприємстві і уклала договір із страховою компанією на термін 20 років із щорічним внеском у розмірі 2000 грн.

$$FVA = C * \frac{(1+r)^n - 1}{r}, \quad (1)$$

де С – сума щорічного страхового внеску, грн.

r – відсоткова ставка, %;

n – термін дії договору

$$FVA = 2000 * \frac{(1+0,05)^{20} - 1}{0,05} = 66131,91 \text{ грн.}$$

В результаті дожиття працівником до закінчення терміну страхового договору отримує 66131,91 грн. які може забрати одразу або оформити виплату з накопиченої суми за методом анuitету.

$$C = \frac{FVA}{\frac{(1+r)^n - 1}{r * (1+r)^n}} = FVA * \frac{r * (1+r)^n}{(1+r)^n - 1}, \quad \dots \quad (2)$$

де FVA – сума отримана від страхового договору;

r – відсоткова ставка;

n – термін дії договору

$$C = \frac{66131,91}{\frac{(1+0,05)^{10} - 1}{0,05 * (1+0,05)^{10}}} = 8564,38 \text{ грн.}$$

При укладанні договору анuitету працівник отримує щорічно на протязі 10 років 8564,38 грн. Розглянемо переваги добровільного страхування життя для підприємства і співробітників табл. 1.

Таблиця 1

Переваги добровільного страхування життя

№ з/п	Підприємство	Співробітник
1.	Утримання кваліфікованих фахівців, робітників	Додаткова мотивація, що підвищує ефективність роботи робітника
2.	Можливість накопичувати фонди для персоналу не з прибутку, а відносити такі витрати на валові витрати	Захист при нещасному випадку, отриманні співробітником інвалідності I, II групи та ін.
3.	Додатковим стимулом, що підвищує ефективність роботи співробітника	У разі смерті співробітника, здійснюються виплатити сім'ї, що втратила годувальника, матеріальну підтримку.
4.	Забезпечуючи співробітникам блок соціальних і додаткових пільг, адміністрація сприяє створенню на підприємстві атмосфери єдиної команди, цілісної корпоративної культури	Можливість накопичити значну суму, яку використає після виходу на пенсію.
5.	Якщо співробітників все ж таки вирішить звільнитися вигодонабувачем, одержувачем страхової суми за такими договорами є саме підприємство, воно і вирішуватиме як поступити з накопиченою сумою - переоформити поліс на іншого співробітника, витратити на навчання нового або залишити собі	Страховий поліс є цінним папером, який може бути використаний при отриманні кредиту як застава.

У січні 2012 року підприємство уклало договір страхування життя із працівником. Щомісячний страховий внесок згідно з договором сплачується у розмірі 300 грн. Протягом першого кварталу працівнику нарахована заробітня плата по 2500 грн. на місяць, що за квартал склала 7500 грн.

Сума щомісячного страхового внеску не перевищує 15% заробітної плати за кожний місяць (300 грн. < 375 грн. = 2500 грн.* 15%) і не вища за межу застосування податкової

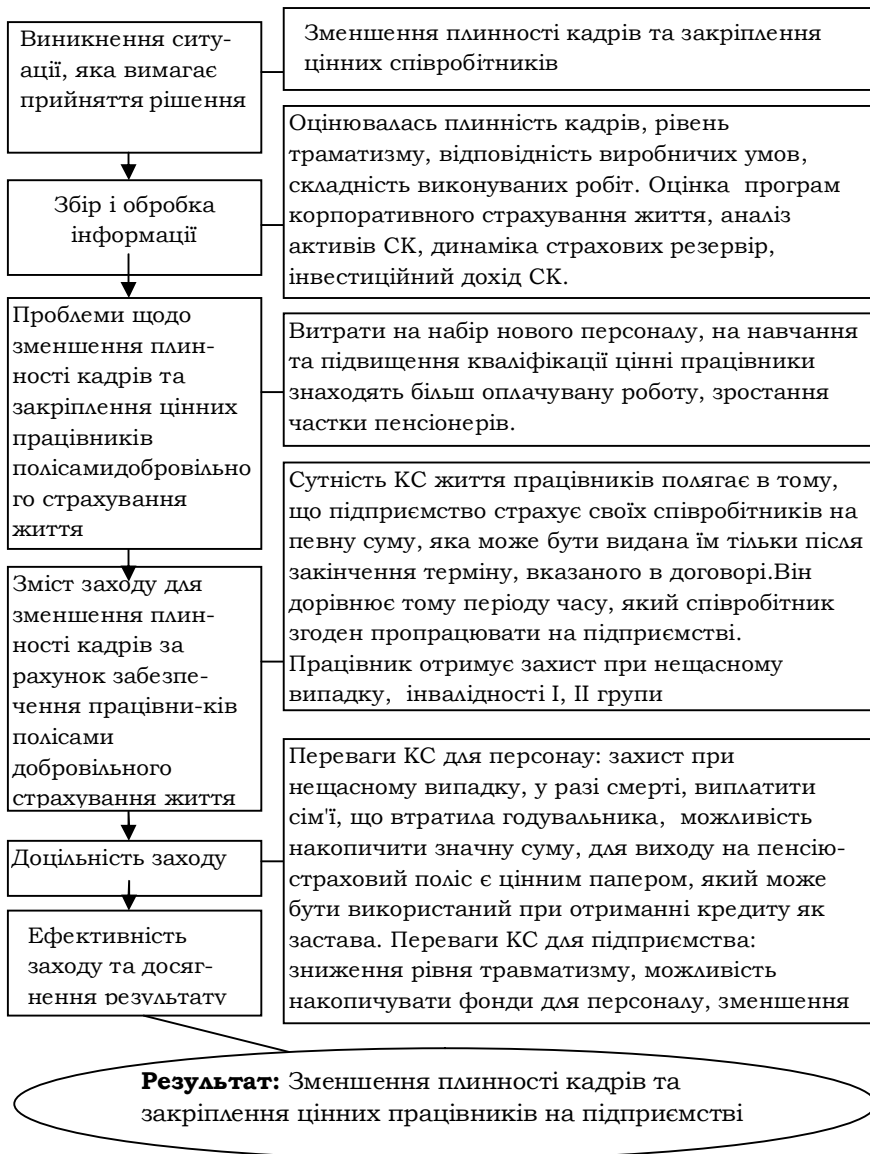


Рис. 1. Структурно-логічна схема заходів щодо забезпечення співробітників полісами добровільного страхування життя

соціальної пільги (300грн. < 890 грн.). Крім того сума страхових платежів сплачених протягом кварталу, знаходяться в межах визначеним Законом про прибуток, для включення до складу валових витрат (300грн. * 3 = 900 грн. < 1125 грн. = 7500 грн. *15%).

Отже, оподаткуванню сума страхових внесків не підлягає, але в повній мірі може бути включена до валових витрат підприємства.

Подальші дослідження з цієї проблематики необхідно проводити у напрямку пошуку додаткових механізмів стимулювання появи нових видів посередників у вітчизняному корпоративному секторі, активізації розвитку фондового ринку шляхом вдосконалення законодавчого забезпечення, підвищення довіри населення до використання фінансових інструментів.

Отже, кожен роботодавець повинен усвідомити необхідність корпоративного страхування на підприємстві. Цим самим закладаються основи механізму соціального захисту не тільки свого співробітника, але і його родини, що послужить додатковим важливим фактором мотивації цього працівника. Окрім того, підвищиться загальна соціальна відповідальність українського бізнесу, що матиме позитивні наслідки для економіки України в цілому.

Бібліографія

1. Грушко В. І. **Пенсійна система України** / В. І. Грушко. -К.:Кондор, 2006. - 336 с.
2. Євтушевський В.А. **Корпоративне управління**: підр. – К.: Знання, 2006. – 406 с.
3. Закон України "**Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування**" N 1058-IV від 9.07. 2003 // Відомості Верховної Ради (ВВР). - 2009. - № 49-51. - Ст. 376.
4. Малий Р. І. **Діяльність недержавних пенсійних фондів**(зарубіжний досвід) / Р. І. Малий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 8 (51). – С. 68-70.
5. Сандлер Д. М. **Огляд сучасних систем пенсійного забезпечення** / Д. М. Сандлер // Економіка та держава. – 2007. – № 12. – С. 92-94.
6. **Стратегія розвитку пенсійної системи** - Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2010 р. № 525- [Електронний ресурс]. - Режим доступу. - [http : //www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua);

Концепція розвитку страхового ринку України до 2015 року. [Електронний ресурс]. - Режим доступу. - <http://www.rada.gov.ua>

7. **Огляд ринків фінансових послуг та підсумки діяльності небанківських фінансових установ за 2011 рік.** /Додаток до розпорядження Нацкомфінпослуг. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://forinsurer.com/files/file00425.pdf>

Рецензент: д.е.н., професор Євдокименко В.К.

УДК 338.43:664

О. Л. КАРДАШ

ЯКІСТЬ ТА БЕЗПЕЧНІСТЬ ПРОДОВОЛЬСТВА В СИСТЕМІ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ

Розкрито сутність продовольчої безпечності. Визначено основні індикатори якості продовольчих продуктів. Виявлено основні причини низької якості продовольства.

The essence of foodstuffs safety was specified. The parameters of foodstuffs quality were determined. The reasons of low meal quality were revealed.

Ключові слова: система продовольчої безпеки, первинна безпечність продовольства, вторинна безпечність продовольства, якість продовольства.

Харчування є обов'язковою й необхідною передумовою життєдіяльності людини, а здоров'я прямо залежить від якості харчових продуктів. Саме тому однією із глобальних проблем сьогодення є забезпечення людства збалансованим, фізично та економічно доступним, високоякісним та безпечним продовольством – гарантування продовольчої безпеки.

Останнім часом внаслідок падіння виробництва традиційно високоякісної вітчизняної продукції сільського господарства та зубожіння значних прошарків громадян споживання повноцінних продуктів харчування в Україні

©Кардаш О.Л. – ст. викладач Національного університету водного господарства та природокористування