



ace life

**ВЫСТАВКА «ПЕРСОНАЛ – МОСКВА 2007»
11-12 апреля 2007, Москва**

**СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ:
ДАНЬ МОДЕ ИЛИ ЖИЗНЕННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ?**

**Анастасия Коняева,
Директор по Развитию Бизнеса, ЗАО «ЭЙС Жизнь Страхование»**



МОДЕЛЬ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ между НАЕМНЫМ РАБОТНИКОМ и РАБОТОДАТЕЛЕМ



Результат труда наемного
работника



Совокупность всех видов
вознаграждений от работодателя



СИСТЕМА КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ В КОМПАНИИ





ВЫБОР РАБОТОДАТЕЛЯ: ЗАРПЛАТА В КОНВЕРТЕ или ЦИВИЛИЗОВАННЫЙ КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ?

Чем объясняется то, что понятие «социальный пакет» долгое время отсутствовало в культуре компаний?

- Отсутствие свободных финансовых ресурсов, гарантированных регулярных доходов бизнеса.
- Менее динамичный рынок труда.
- Ориентация собственника на максимальный доход сегодня без дополнительных вложений в развитие, стратегию.

Показатели эффективности социального пакета

- Привлечение квалифицированного персонала.
- Удержание персонала в компании.
- Создание имиджа социально ответственного работодателя и создание чувства уверенности у работника.
- Стимулирования производительности труда.
- Контроль за издержками на программы управления персоналом.
- Административная эффективность и простота.



ПОЖЕЛАНИЯ СОТРУДНИКОВ

А. Молчанов, независимый консультант:

«Естественная черта человека – хотеть больше, чем нужно на самом деле. Однако, работодателю идти на поводу этих желаний сотрудников опасно, достаточно вспомнить сказку о золотой рыбке».

Е. Варламова, Ozon.ru: :

«В идеале у человека должна быть возможность выбирать опции соцпакета в установленных рамках, так называемая «система кафетерия».



ЦЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ при ФОРМИРОВАНИИ СОЦПАКЕТА

Е. Варламова, Ozon.ru:

«Формирование соцпакета – это создание комфортных условий труда, чтобы человек любил работу не только за зарплату».

И. Радченко, DHL:

«Трудно уйти из компании, в которой живет твоя душа».

А. Дагаева, Ведомости:

«Не надо пытаться соцпакетом вдохновлять работников на подвиги. Это скорее якорь, который удерживает людей в компании».

«Работодателю придется потратить силы и время, чтобы адаптировать соцпакет и персонал друг к другу».

Профессор Стокгольмской Бизнес Школы:

«Умение организовать работу – это искусство достижения выдающихся результатов с помощью обычных сотрудников, путем стимулирования творческих идей».



СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ. ДЛЯ КОГО ВАЖНЕЕ: для РАБОТНИКА или РАБОТОДАТЕЛЯ?

«Реальное» отношение сотрудника

- Сотрудник всегда предпочитает бонусы и повышение зарплаты любым льготам.
- Сотрудник не всегда знает, что в компании есть программа страхования жизни, либо не знает, как она работает.
- Сотрудник не всегда понимает значение страхования жизни и здоровья, особенно если он молод.
- Сотрудник чаще предпочитает более материальные и осязаемые компенсации и льготы.

«Идеальное» отношение работодателя

- В условиях, когда сотрудники не всегда понимают смысл страхования жизни и здоровья, задача работодателя – взять просветительскую роль на себя.
- Для работодателя важно понимать, что страхование – это и защита интересов работодателя/ минимизация рисков, и защита интересов сотрудника/ его семьи, даже если сам сотрудник этого не осознает.
- В ситуации когда работодатель не обладает ресурсами для реализации корпоративной страховой программы – важно помочь работнику в приобретении защиты в индивидуальном порядке (выбор надежного провайдера -> получение корпоративной скидки -> рекомендация сотруднику).



СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ и ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ в КАЧЕСТВЕ ИНСТРУМЕНТА МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ

Страховой продукт	Цель
Страхование на случай смерти, инвалидности, временной нетрудоспособности в результате несчастного случая или болезни	Защита финансового благополучия семьи работника в случае потери дохода
Страхование на случай госпитализации или проведения хирургических операций	Позволяет компенсировать утраченный доход и косвенные расходы на лечение, не покрываемые полисом ДМС
Страхование на случай временной нетрудоспособности с выплатой пособия по больничным листам	Дополнение к выплате из Фонда социального страхования, максимальный размер которой составляет 15 000 руб.
Страхование на случай диагностирования критического заболевания (рак, инфаркт, паралич, почечная недостаточность и др.)	Выплата позволяет застрахованному оплатить своевременное лечение (как правило дорогостоящее) диагностированного заболевания. Особенно важно с учетом того, что лечение этих заболеваний не покрывается полисом ДМС.



ОПРАВДАНЫ ЛИ СКЕПТИЦИЗМ РАБОТОДАТЕЛЯ по ПОВОДУ РЕАЛЬНОГО ЭФФЕКТА от РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ и ЗДОРОВЬЯ?

Работодатель: доводы «против»

- Расходы на страхование не предусмотрены бюджетом.
- В компании есть резерв на «непредвиденные выплаты» (смерть/ инвалидность работника, лечение и т.п.) и это обходится компании дешевле, чем страхование.
- Это личное дело каждого – думать о благополучии себя и своей семьи, поэтому страхование жизни и здоровья должно быть ответственностью каждого конкретного работника, а не работодателя.

Работодатель: доводы «за»

- Покрытие по программе страхования жизни и здоровья – это то, что предлагается ведущими работодателями. Важно быть не хуже других...
- Работодателю не очень психологически комфортно общаться с родственниками погибшего/ умершего сотрудника, который был в семье кормильцем. Лучше, если заботу о их финансовом благополучии возьмет на себя Страховая компания.
- Резерва на «непредвиденные расходы» может не хватить, если речь идет о крупных выплатах.
- Не все выплаты одинаково эффективны с точки зрения налогообложения компании.



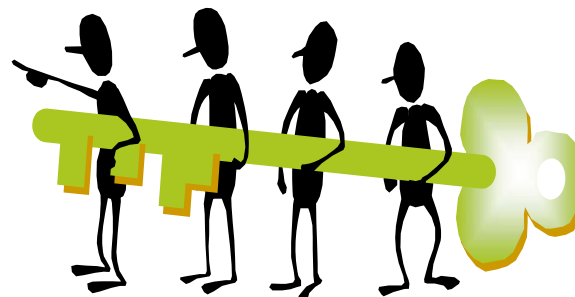
СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ и ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ: ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ



Налоговые льготы для работодателя

+

Расходы работодателя –
1-3% от ФОТ



Социальный эффект

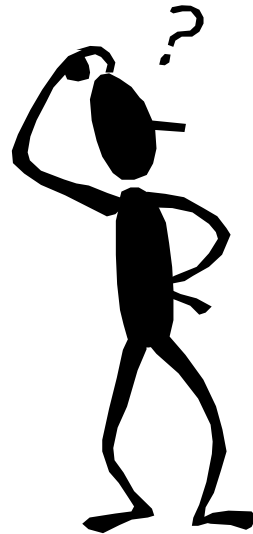
+

Минимизация рисков
работодателя



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ВАШИ ВОПРОСЫ?





КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ЗАО «ЭЙС ЖИЗНЬ СТРАХОВАНИЕ»

Г. Москва, Столярный переулок, 2

Телефон: +7 (495) 253 71 79, 253 08 86, Факс: +7 (495) 253 27 24

www.acelimited.com

www.acelife.ru

Генеральный Директор – Антон Кушнер (anton.kushner@ace-ina.com)

**Директор по Развитию Бизнеса/ Заместитель Генерального Директора –
Анастасия Коняева (anastasiya.konyaeva@ace-ina.com), моб. 8-962-997-04-85**