Андрей ГОЛИЦЫН,

директор по корпоративным продажам, Fortis Life Insurance

Страхование жизни как элемент социального пакета в период кризиса

Замена медицинского страхования на рисковое страхование жизни в социальном пакете сотрудников обойдется работодателям дешевле и в то же время покроет наиболее серьезные риски.

Влияние кризиса на соцпакет

В экономически развитых странах Запада масштабы увольнений из-за кризиса на порядок меньше, чем в России – за исключением отраслей, которые пострадали из-за него сильнее других, а также случаев слияния или поглощения компаний, произошедших по той же самой причине. Например, в одной из отраслей металлургической промышленности в первом квартале 2009 года сокращения на российском рынке приблизились к 20%, а в аналогичном сегменте промышленности США сокращение штатов составило всего 2%.

В таблице 1 приведено влияние кризиса на разные секто-

Таблица 1. Влияние кризиса на разные отрасли экономики

СЛАБОЕ	СРЕДНЕЕ	СИЛЬНОЕ
Направления деятельности		
– малозатратные розничные предприятия – международные компании – энергетические компании – образовательная деятельность	– товары народного потребления – фармацевтика	– финансовые услуги – автомобильная индустрия США – авиакомпании – недвижимость
Действия компаний		
– сократить персонал с низкими показателями продуктивности – обеспечить персоналу с высокими показателями продуктивности перспективные возможности – планировать рабочую силу – ограничить повышение зарплат – увеличить долю переменных премий – передислоцировать офисы в более дешевые районы – сократить расходы на обучение	– сократить сотрудников в соответствии с результатами деятельности – сократить льготы – не повышать зарплату определенным категориям сотрудников – сократить выплаты бонусов (уменьшить размер целевых выплат) – отложить набор нецелевого персонала	– значительно сократить штат и ограничить найм нового персонала – не повышать зарплаты сотрудникам – аннулировать бонусы – сфокусироваться на удержании ключевого персонала

Источник: компания Mercer.

ры мировой экономики. Из таблицы видно, что иностранные компании используют сокращение лишь в крайнем случае, поскольку до сих пор надеются, что кризис будет иметь ограниченное развитие и к концу года снова понадобится персонал. Поэтому основным элементом экономии западных компаний остается сокращение рабочего времени и сокращение второстепенных льгот – таких, как расходы на обучение, премии и прочее.

Использование кризиса как повода для массовых увольнений и сокращений социального пакета говорят о слабой стратегии развития компании и дальнейшей не-

предсказуемости менеджмента. Сильные компании находят новые способы мотивации персонала.

Что выгоднее: страхование жизни или ДМС?

С начала глобальных финансовых трудностей самые большие изменения в социальном пакете претерпели программы медицинского страхования, как самые дорогие и самые слабые в смысле налоговых льгот. Российские страховщики разработали целые линейки целевых предложений, из которых страхователь может формировать медицинские пакеты под имеющийся бюджет *(см «Современные страховые технологии» №3-2009 – ред.)*. К слову сказать, покрытие наиболее острых медицинских потребностей застрахованного как основная концепция формирования страхового медицинского пакета уже давно используется на Западе. Но, пожалуй, главное отличие социальных пакетов на Западе и в России состоит в программах страхования жизни. Если социальные пакеты западных компаний предусматривают страхование жизни, то в России этим могут похвастаться только наиболее «продвинутые» компании. Однако, как видно из таблицы 2, страхование жизни (включая страхование от НС и критиче-

Таблица 2. Сравнение покрытий ДМС и рисковых программ страхования жизни

Риски	Покрытие	
	ДМС	Страхование жизни
Амбулаторное обслуживание Стоматология Вызов врача на дом Вызов «Скорой помощи» Госпитализация	покрыто	Выплаты по госпитализации, временной нетрудоспособности, травмам
Стандартные операции Лекарства	покрыто	
Сложные операции Дорогие лекарства	не покрыто	
Временная нетрудоспособность	не покрыто	
Инвалидность	не покрыто	покрыто (рекомендованное покрытие – от двух годовых доходов)
Смертельно опасные заболевания	не покрыто	покрыто (рекомендованное покрытие – от одного годового дохода)
Потеря жизни	не покрыто	покрыто (рекомендованное покрытие – от двух годовых доходов)

ских заболеваний) гораздо сильнее защищает сотрудников и членов их семей, чем медицинская страховка. В то же самое время стоимость названных видов страхования жизни существенно ниже стоимости ДМС, а налоговые льготы по страхованию жизни вдвое превышают налоговые льготы по ДМС (12% против 6%). Более-менее приличный медицинский страховой пакет стоит порядка 30-40 тысяч рублей в год и имеет покрытие около 20 000 долларов. Аналогичное покрытие в рисковом страховании жизни и НС будет стоить в несколько раз дешевле (от 3 до 15 тысяч рублей), но обеспечит выплаты и по таким рискам, как критические заболевания, потеря трудоспособности и самой жизни – что обычно не покрывает медицинское страхование. Бо-

лее того, современные страховые программы обеспечивают застрахованных пенсией по инвалидности, что часто является существенным условием для обеспечения достойных условий жизни. Таким образом, соотношение цена/покрытие у программ страхования жизни более выигрышное, чем у программ ДМС той же стоимости.

Однако при том что медицинское страхование обходится в несколько раз дороже, а покрывает намного менее значительные риски, чем страхование жизни, персонал по-прежнему предпочитает медицинскую страховку.

Что поделать! Привычка – вторая натура, и исправление нерациональных привычек может обойтись дороже, чем следование традиции.

Компромисс между дорогими привычками и полноценной страховой защитой зависит от щедрости работодателя и от корпоративной культуры компании. В международной практике встречаются самые разные подходы к организации страховой части социальных пакетов – от суперэкономных до расточительных. Рассмотрим их подробнее.

Экономные варианты

Работодатели-экономы чаще всего за счет программ рискового страхования жизни и НС ограничивают страховое покрытие суммой, которая может равняться нескольким десяткам тысяч долларов. Кроме того, работодатель может предложить сотруднику увеличить страховое покрытие путем самостоятельной или совместной покупки дополнительной программы.

Если страхование ограничивается лишь самым дешевым по-

крытием от несчастного случая, расходы работодателя будут совсем небольшими по сравнению с фондом оплаты труда.

Щедрые варианты

Более щедрый работодатель может приравнять сумму покрытия к величине одного или нескольких годовых окладов. Некоторые работодатели берут на себя покрытие таких рисков, как временная нетрудоспособность и критические заболевания, обеспечивают своих сотрудников пенсионными и бонусными программами. Несмотря на кризис, западные фирмы продолжают приобретать для ключевых сотрудников пенсионные программы. Причин этого две. Первая – социальная, а вторая заключается в существенных экономических преимуществах программы. Через вестирование (схему раздела накопленной бонусной массы при досрочном расторжении программы) работодатель получает возможность существенной экономии расходов на оплату труда при большой текучести кадров. Кроме того он имеет шанс оценить степень сознательности и лояльности своих сотрудников.

Мотивация антикризисных управляющих

Кризисное время требует особых управленцев, которые, надо сказать, далеко не всегда эффективны в период роста экономики. Поэтому некоторые крупные международные компании на время кризиса привлекают к работе пенсионеров, имеющих опыт соответствующего менеджмента, а с наступлением спокойных времен с ними расстаются. Очевидно, что условия мотивации таких работников должны существенно отличаться от мотивации основного персонала, чтобы облегчить расставание с ними при изменении экономической ситуации. Наиболее подходящими для данной ситуации представляются короткие накопительные программы, которые позволят защитить интересы как работника, так и работодателя с помощью грамотно прописанных правил вестирования.

Достойный вариант соцпакета в экономном формате

Если руководство компании, пользуясь глобальными финансовыми проблемами, сокращает социальные пакеты сотрудникам, это сродни обману. Бизнес, построенный на обмане, порождает встречные желания персонала и притягивает соответствующих работников. Рисковые программы страхования жизни – достойный и экономный вариант социального пакета, который можно использовать как во время кризиса, так и в спокойное время.