

СЕКЦИЯ 4
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА:
ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ

УДК 331.214

КОРПОРАТИВНОЕ СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ

*Е. Г. Беликова, Брестский государственный технический университет,
Брест, Республика Беларусь*

*У. А. Волынец, Брестский государственный технический университет,
Брест, Республика Беларусь*

*М. Д. Гойшик Брестский государственный технический университет,
Брест, Республика Беларусь, rita2005654@gmail.com*

Реферат

В научной работе рассматривается один из наиболее эффективных способов привлечения сотрудников – корпоративное страхование жизни, его преимущества и для сотрудников и нанимателя. Способом завлечения грамотных работников является предоставление им материального стимулирования. Материальное стимулирование имеет два ключевых типа. Материальное поощрение денежными средствами (оплата по тарифам и окладам, премии, доплаты, штрафы и др.) и материальное поощрение различными материальными благами (жилищная площадь, предметы быта, путевки и другое). Одним из наиболее эффективных способов привлечения сотрудников является корпоративное страхование жизни.

Корпоративное страхование нельзя рассматривать как отдельный вид страховых услуг. Это скорее комплексный подход, в котором используются привычные методы страхования, включая КАСКО и страхование рисков. При этом набор этих методов и их особенности и составляют суть корпоративного страхования

Корпоративное страхование уникально с точки зрения комплексного подхода к предоставлению услуг. Страховщики предлагают организациям ряд страховых услуг, по которым заключаются договоры. Корпоративное страхование не ограничивается заключением одного договора страхования. Поэтому оно является наиболее эффективным средством защиты от рисков.

Ключевые слова: корпоративное страхование, материальное стимулирование, работники, льготы, компания.

CORPORATE LIFE INSURANCE OF EMPLOYEES

E.G. Belikova, U.A. Volynets, M.D. Goyshik

The scientific work considers one of the most effective ways to attract employees - corporate life insurance, its advantages for both employees and the employer. A way to attract competent employees is to provide them with material incentives. Material incentives have two key types. Material incentives in cash (payment according to tariffs and salaries, bonuses, additional payments, fines, etc.) and material incentives in

the form of various material benefits (housing, household items, travel vouchers, etc.). One of the most effective ways to attract employees is corporate life insurance.

Corporate insurance cannot be considered as a separate type of insurance services. It is rather a comprehensive approach that uses conventional insurance methods, including CASCO and risk insurance. At the same time, the set of these methods and their features constitute the essence of corporate insurance

Corporate insurance is unique in terms of a comprehensive approach to the provision of services. Insurers offer organizations a range of insurance services, under which contracts are concluded. Corporate insurance is not limited to concluding a single insurance contract. Therefore, it is the most effective means of protecting against risks.

Введение

Способом завлечения грамотных работников является предоставление им материального стимулирования. Материальное стимулирование имеет два ключевых типа. Материальное поощрение денежными средствами (оплата по тарифам и окладам, премии, доплаты, штрафы и др.) и материальное поощрение различными материальными благами (жилищная площадь, предметы быта, путевки и другое).

Выделяют четыре степени мотивации: деньги, индивидуальная польза, личная убежденность и чувство долга. Деньги и нематериальные выгоды гарантируют базовый уровень благополучия человека. Когда денег достаточно, чтобы закрывать потребности, начинают работать другие мотиваторы. [1]

Нулевой уровень мотивации. В организации бывают работники, которые пришли просто «пересидеть» за деньги, – у них низкая вовлеченность в процесс работы. В первую очередь они начинают распространять свое недовольство в коллектив: критиковать компанию в рабочих чатах, жаловаться на задачи и сплетничать. Если в коллективе есть такого рода сотрудник, общий уровень мотивации снижается и остальные начинают хуже работать. [1]

Деньги. Базовый уровень мотивации персонала. Встречаются работники, которые готовы много и хорошо работать только за зарплату, но они легко уйдут, если им предоставят больше. Самый популярный метод мотивации на этом уровне — премии. Если выплачивать премии постоянно, просто за хорошую работу, сотрудник привыкает считать их зарплатой и делает ровно столько, сколько нужно, чтобы ее получить. [1]

Личная выгода. Это второй уровень мотивации. Он не самый верный, но удерживает сотрудников значительно лучше, чем премии. Сотрудникам на уровне персональной выгоды интересны дополнительные выгодные бонусы от компании. Обычно это соцпакет: медицинская страховка, компенсация питания и т. д. [1]

Рассмотрим более подробно программу по корпоративному страхованию работников как материальное стимулирование.

Корпоративное страхование жизни сотрудников — это программа, которая предоставляет финансовую защиту работникам компании в случае их смерти или наступления других страховых случаев.

В роли участников страховых отношений, выступают субъекты страхового договора: страховщик (страховая компания, специализирующаяся на корпоративном страховании), страхователь (юридическое лицо, нуждающееся в защите от страховых рисков) и страховой посредник (не является постоянным участником страховых отношений).

Корпоративное страхование в Беларуси – относительно новый, но перспективный инструмент защиты компании от различных рисков. Корпоративное страхование нельзя рассматривать как отдельный вид страховых услуг. Это скорее комплексный подход, в котором используются привычные методы страхования, включая КАСКО (добровольное страхование, которое защищает интересы владельца транспортного средства) и страхование рисков. При этом набор этих методов и их особенности и составляют суть корпоративного страхования.

К основным аспектам корпоративного страхования относят:

Преимущества для компании:

1. Улучшение морального духа: забота о сотрудниках повышает их лояльность и мотивацию.
2. Привлечение и удержание талантов: конкурентоспособные условия труда помогают в привлечении лучших специалистов.
3. Налоговые льготы: в некоторых странах взносы на страхование могут быть вычтены из налогооблагаемой базы.

Преимущества для сотрудников:

1. Финансовая защита: в случае непредвиденных обстоятельств семья сотрудника получит финансовую поддержку.
2. Дополнительные выплаты: некоторые программы включают выплаты в случае критических заболеваний или инвалидности.
3. Спокойствие: знание о наличии страховки может снизить уровень стресса у сотрудников.

Корпоративное страхование уникально с точки зрения комплексного подхода к предоставлению услуг. Страховщики предлагают организациям ряд страховых услуг, по которым заключаются договоры. Корпоративное страхование не ограничивается заключением одного договора страхования. Поэтому оно является наиболее эффективным средством защиты от рисков. Поскольку компания выступает в качестве посредника между страхователем и страховой компанией, заключение официального договора не занимает много времени. Кроме того, страхованием могут воспользоваться не только сами сотрудники, но и члены их семей.

Принципы страхования компании можно разделить на комплексность, комбинированность и долгосрочность.

Принцип комплексности учитывает все риски клиентов, участвующих в программе корпоративного страхования.

Принцип комбинирования страховых рисков позволяет адекватно сочетать риски и избегать чрезмерных страховых предложений. Комбинированное страхование осуществляется как совокупность корпоративного страхования или в рамках свободного объединения страховых компаний, так называемого страхового пула.

Долгосрочный принцип - долгосрочные отношения между страховщиком и страхователем, которые требуют от страховщика принятия определенных мер по снижению убыточности по страховым случаям и уменьшению вероятности наступления страховых случаев на предприятии.

Всем известно, что в настоящее время на рынке труда ощущается острая нехватка кадров. Причем не только специалистов по продажам, но и рабочего персонала. Компании перепробовали все: возмещение накладных расходов, медицинское страхование, абонементы в спортзал, языковые курсы и поощрения сотрудников в офисе.

Удивительно малоизученным, но эффективным средством удержания и привлечения ключевого персонала является накопительное страхование, которое сочетает в себе финансовые и организационные преимущества как для работодателя, так и для сотрудника.

Корпоративное страхование жизни сотрудников PriorLife – это накопительная программа для корпораций, которая одновременно предлагает функции накопления и страхования рисков.

Такие программы решают ряд ключевых задач для корпораций:

1. Экономия бюджета организации и существенные выплаты (налоговые преимущества для корпорации)

2. Снижают текучесть кадров и создают долгосрочные стимулы для работы в компании. Выплаты носят долгосрочный характер и поэтому влияют на удержание сотрудников в компании как минимум на период страхования (3-5 лет).

3. Является дополнительным аргументом в пользу компании при подборе персонала. Ценные специалисты на рынке с большей вероятностью выберут компанию, предлагающую существенный социальный пакет.

4. Увеличивается среднемесячный доход сотрудников компании. Благодаря такому страхованию сотрудники не только получают дополнительные выплаты, но и экономят на подоходном налоге (страховые выплаты не облагаются подоходным налогом).

5. Предоставлять сотрудникам страховку от различных заболеваний и неблагоприятных событий (страхование жизни, потери трудоспособности, травм, больничных листов – эта опция выбирается на этапе заключения договора).

Рассмотрим подробнее структуру накопительного страхования.

Руководитель компании определяет список сотрудников, которые будут включены в страховой полис, а также устанавливает размеры взносов и платежей за этих работников. В рамках трудоустройства сотрудников в компанию наиболее оптимальный срок действия договора страхования – 3-5 лет (в то же время возможны договоры и на 3-20 лет). Договоры могут быть заключены в белорусских рублях, долларах или евро. В двух последних случаях все расчеты производятся в белорусских рублях по курсу НБ РБ на дату заключения договора.

Договор корпоративного страхования считается действительным только при наличии прямой ссылки на правила этого договора и его применимые условия.

Правила должны быть обязательно приложены к договору страхования и переданы страхователю с подтверждением этого факта специальной отметкой в договоре.

Изменение условий договора. В ходе заключения корпоративного договора страхования стороны могут изменить некоторые его пункты по взаимному согласию. Если в правилах к данному договору есть условия, которые не устраивают одну из сторон, их можно исключить или заменить, а также добавить новые, отсутствующие в правилах, если этому не препятствует российское законодательство. В конфликтных и спорных ситуациях условия договора страхования имеют превосходство перед настоящими правилами. В любом случае при любой реструктуризации договора страхования обе стороны обязаны подписывать дополнительное соглашение, также подготовленное по определенной форме.

Компания может уплачивать взносы на ежемесячной, ежеквартальной, ежегодной или единовременной основе. Выбирая удобную периодичность взносов,

организация равномерно распределяет свою финансовую нагрузку. Договор страхования может включать страховые риски: выплата по окончании срока договора, уход из жизни застрахованного лица, инвалидность, травмы, заболевания. Перечень рисков компания определяет самостоятельно. После окончания договора страхования сотрудники получают выплату на свой карт-счет.

Государством предлагается ряд существенных налоговых льгот и преференций для тех компаний, которые выбирают такой инструмент мотивации и защиты своих сотрудников.

Во-первых, страховые взносы не облагаются отчислениями в ФСЗН (34%). Во-вторых, компания имеет право отнести расходы по страховым взносам на затраты по производству и реализации продукции, товаров, работ, услуг (согласно Указу Президента №219 от 12.05.2005 – не более 12% от фонда заработной платы и не более одной минимальной зарплаты на сотрудника (626 рублей в месяц)). В-третьих, работники экономят на уплате подоходного налога при перечислении за них страховых взносов организацией по договорам, заключенным на срок от 3 лет (до 5395 рублей на одного человека). Стоит также отметить, что операции накопительного страхования очень просто отображать в бухгалтерском учете.

Программа страхования жизни сейчас выглядит более интересно по сравнению с классическим ДМС (добровольное медицинское страхование) в социальном пакете. При этом стоит признать, что качественное добровольное медицинское страхование уже стоит недешево. И если работник его не использует, то организация просто «дарит» деньги страховой компании. Сотрудник же в этом случае не воспринимает медстраховку как бонус, для него это неэффективный инструмент мотивации к работе в данной организации. [2-5]

Страхователь мог потерять действующий полис или страховой полис. В таких случаях по письменному заявлению страхователя выдается дубликат полиса. После получения дубликата оригинальный страховой полис теряет силу.

Полис корпоративного страхования может быть прекращен до наступления срока его действия, если отсутствует риск наступления страхового случая, о котором станет известно после вступления полиса в силу. В случае досрочного прекращения страховщик может взыскать часть премии за период действия полиса. Страхователь также обязан незамедлительно информировать страховую компанию о любых изменениях, которые могут оказать сильное влияние на увеличение страхового риска. Такие изменения признаются существенными, если обстоятельства, при которых произошло изменение, указаны в полисе, в заявлении страхователя или в любой другой документации, запрошенной страховщиком для оценки уровня риска.

В секторе корпоративного страхования, не связанного со страхованием жизни, демпинг привел к дополнительному давлению и занижению стоимости страхования, в результате чего многие страховщики не смогли сформировать необходимые страховые резервы, что привело к убыточности бизнеса. Однако общая тенденция такова, что страхователи, в том числе и компании, отдают предпочтение надежным страховщикам во время кризиса, поскольку понимают, что непредвиденные убытки бывает особенно сложно покрыть из собственного кармана. Этот процесс также проявляется в дальнейшей консолидации страхового рынка, особенно среди крупных страховщиков.

Несмотря на кризисные явления, спрос на страхование малого и среднего бизнеса растет. Это явление можно объяснить тем, что из-за снижения доступности финансирования компании опасаются, что в случае негативного сценария развития событий они останутся без средств на восстановление. Крупные компании и производители постоянно расширяют программы страховой защиты основных активов и собственных крупных проектов.

Из-за высокой конкуренции на рынке корпоративного страхования широко распространены тенденции намеренного демпинга. Это негативно сказывается на развитии корпоративного страхования. Тарифы страховщиков снизились во всех сегментах страхования - от страхования филиалов до организационного страхования нежизни. Однако, по мнению некоторых экспертов, рынок корпоративного страхования имеет большой потенциал для развития.

Корпоративное страхование – это система мер по защите хозяйственных организаций и их отдельных сотрудников от последствий страховых случаев. В современную эпоху корпоративное страхование пользуется большим спросом, ведь застрахованными могут быть как представители малого и среднего бизнеса, так и крупные компании, работающие по международным стандартам.

С позиций системного подхода корпоративное страхование целесообразно понимать как организационное множество подсистем, образующих целостное единство и обеспечивающих реализацию интересов страхователя и страховщика в рамках корпоративного страхования. В системе корпоративного страхования было выделено три основные составляющие: участники страховых отношений, направления корпоративного страхования и механизм страховой защиты.

В бухгалтерском учете порядок списания страховых взносов в состав расходов по текущей деятельности законодательно не установлен. Поэтому организация вправе выбрать один из следующих вариантов и закрепить в учетной политике:

- отразить единовременно в полной сумме уплаченного страхового взноса.

Суммы начисленных страховых взносов на дополнительную накопительную пенсию за счет средств работодателя учитываются по дебету счетов, на которых отражается начисление затрат на оплату труда и другие выплаты работникам организации (20, 25, 26, 44, 90-10, др.) и кредиту счета 76.

Суммы начисленных страховых взносов по добровольному страхованию жизни и медицинских расходов единовременно в полной сумме списываются в дебет счета 90-10 «Прочие расходы по текущей деятельности».

- отразить в составе расходов будущих периодов с включением их в расходы на пропорционально-временной основе.

Расходы первоначально отражаются на счете 97 «Расходы будущих периодов» и списываются в расходы, упомянутые выше, ежемесячно, исходя из срока страхования.

- отражать ежемесячно в равномерных суммах на протяжении срока действия договора страхования на счетах учета, аналогичных единовременному отражению.

В Республике Беларусь корпоративное страхование жизни сотрудников в бухгалтерском учете отражаются с помощью следующих проводок:

- Дт76Кт51 – заключение договора страхования;
- Дт20,26,44Кт76 – учет расходов на страхование;
- Дт76Кт51 – выплата страхового возмещения (в случае наступления страхового случая).

Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративное страхование жизни сотрудников является важным инструментом для повышения благосостояния работников и создания безопасной рабочей среды:

1. Защита сотрудников – корпоративное страхование жизни обеспечивает финансовую защиту сотрудников и их семей в случае непредвиденных обстоятельств, таких как смерть или тяжелая болезнь.

2. Улучшение мотивации и удержания кадров – предоставление страховых услуг может повысить уровень удовлетворенности сотрудников, что способствует их лояльности и снижению текучести кадров.

3. Налоговые преимущества – в некоторых случаях страховые взносы могут быть вычтены из налогооблагаемой базы компании, что создает дополнительные финансовые преимущества для бизнеса.

4. Укрепление корпоративной культуры – страхование жизни демонстрирует заботу работодателя о своих сотрудниках, что способствует формированию положительного имиджа компании и укреплению командного духа.

5. Риски и ответственность – важно тщательно выбирать страховую компанию и условия договора, чтобы минимизировать риски и обеспечить надежное покрытие.

Корпоративное страхование жизни сотрудников — это инвестиция в человеческий капитал, которая приносит выгоды как работникам, так и работодателям. Правильная организация этого процесса может существенно повысить уровень доверия и удовлетворенности в коллективе.

Список использованных источников

1. Беликова, Е. Г. Материальное стимулирование работников / Е. Г. Беликова // Экономика и управление: социальный, экономический и инженерный аспекты : сб. науч. статей VI Междунар. науч.-практич. конф., Брест, 23–24 нояб. 2023 г. : в 2 ч. / Мин-во образования Респ. Беларусь, Брестский гос. технич. ун-т, каф. менеджмента ; редкол.: И. М. Гарчук [и др.]. – Брест : БрГТУ, 2023. – Ч. 1. – С. 124–127.

2. Беликова, Е. Г. Управление мотивацией рабочего персонала в нестандартных ситуациях / Е. Г. Беликова // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. / Респ. Дегестан, Махачкала, 22 нояб. 2019 г. – С. 92–95.

3. Киселев, И. Е. Формирование новой трудовой мотивации как экономического творчества / И. Е. Киселев. – Минск : ИВЦ Минфина, – 2013. – 281 с.

4. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Урал. федер. ун-т им. Б. Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т ; под ред. Ю. А. Токаревой. – Шадринск : ШГПУ, 2021. – 216 с.

5. Семенов, В. Г. Формирование современной системы материального стимулирования персонала промышленных предприятий / В. Г. Семенов // Молодой ученый. – 2012. – № 7 (42). – С. 123–126.

References

1. Belikova, E. G. Material'noe stimulirovanie rabotnikov 23-24 noyabrya 2023 g. – S.124–127.

2. Belikova, E. G. Upravlenie motivaciej rabocheho personala v nestandartnyh situacijah / E. G. Belikova // Aktual'nye problemy social'no-trudovyh otnoshenij: materialy VII Mezhdunarodnoj nauch.-prakt. konf. / Resp. Degestan, Mahachkala, 22 noyabrya 2019 g. – S.92–95.

3. Kiselev, I. E. Formirovanie novoj trudovoj motivacii kak ekonomicheskogo tvorchestva / I. E. Kiselev. – Minsk : IVC Minfina, – 2013. – 281 s.

4. Motivaciya trudovoj deyatel'nosti personala: kompleksnyj podhod : monografiya / Ural. feder. un-t im. B. N. El'cina, SHadr. gos. ped. un-t ; pod red. YU. A. Tokarevoj. – SHadrinsk : SHGPU, 2021. – 216 s.

5. Semenov, V. G. Formirovanie sovremennoj sistemy material'nogo stimulirovaniya personala promyshlennyh predpriyatij / V. G. Semenov // Molodoj uchenyj. – 2012. – № 7 (42). – S. 123–126.