

# Draudimas kaip personalo motyvavimo priemonė

Kęstutis Lukoševičius

KTU Panevėžio institutas

## Įvadas

Draudimo kompanijos kurdamos naujas draudimo rūšis įtraukia personalo draudimą kaip papildomą draudimo objektą, nes orientuojasi į vieną iš svarbiausių žmogaus poreikių – saugumą.

Personalo draudimas – tai vienas iš įmonės stabilumo garantų organizacijoms, norinčioms sustiprinti savo darbuotojų atsidavimą ir ilgalaikę ištikimybę organizacijai per jų šeimos narių finansinio saugumo jausmą. Toks darbuotojų lojalumas reikalingas tuomet, kai norima sumažinti darbuotojų kaitą, apsaugoti nuo aukštos kvalifikacijos darbuotojų išėjimo. Draustis personalo draudimu gali tiek privatūs klientai, tiek įmonės, siekiančios pasirūpinti savo darbuotojų sveikata. Tokiu atveju darbdavys rodo savo rūpestį darbuotojams, skatina jų sąmoningumą bei saugią darbo kultūrą, išvengia ar sumažina finansinius nuostolius, kurie gali atsirasti dėl darbuotojų ar jų artimųjų pretenzijų, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe. *Personalo draudimo paskirtis*: padėti sukurti patikimas socialines garantijas, užtikrinant jų šeimoms būtinas pragyvenimui pajamas atsitikus nelaimingam atsitikimui, netekus vieno iš maitintojų.

**Darbo objektas** – personalo draudimas.

**Darbo tikslas** – išanalizuoti draudimą kaip personalo motyvavimo priemonę.

**Darbo metodai**: mokslinės literatūros analizė, atvejo analizė.

## 1. Mokslinės literatūros draudimo kaip personalo motyvavimo priemonės analizė

### *Draudimo šakos, kuriose aptinkamas personalo draudimas*

Mokslinės literatūros analizė (Vasiliauskas, 2003; Čepinskis ir kt., 1999; Belinskaja ir kt., 2001) rodo, kad draudimą galima klasifikuoti pagal skirtingus požymius. Paplitęs draudimo veiklos skirstymas į draudimo šakas (gyvybės ir ne gyvybės draudimą) bei grupes (paprastą ir sudėtinį draudimą), skirstymas draudžiamojo objekto atžvilgiu (asmens, turto, finansinių nuostolių draudimas), skirstymas pagal draudimo sutarties galiojimo laiką (trumpalaikis ir ilgalaikis draudimas), skirstymas į valstybinių ir privatų, savanoriškąjį ir privalomąjį draudimą, skirstymas pagal kompensacijas (nustatyta sumai arba patirtiems nuostoliams) ir t. t.

K. Lukoševičius, B. Martinkus (2001), skirstydami draudimo veiklą **draudžiamo objekto pagrindu**, nurodo:

- asmens;
- turto;
- finansinių nuostolių draudimą.

A. Vasiliauskas teigia, kad pagal draudimo šakas yra gyvybės ir ne gyvybės draudimas. Atsižvelgiant į draudžiamą riziką šios draudimo šakos skirstomos į atskiras draudimo grupes.

#### **Paprastos draudimo grupės:**

- gyvybės draudimas;
- draudimas nuo nelaimingų atsitikimų ir draudimas nuo ligos.

Europos Sąjungos direktyvose, taip pat ir Lietuvos Respublikos draudimo įstatyme (2003 m. rugsėjo 18 d.) skiriamos dvi draudimo šakos:

#### **Gyvybės draudimo šakai priskiriamos šios grupės:**

- gyvybės draudimas;
- gyvybės draudimas, susijęs su investiciniais fondais (kai investavimo rizika tenka draudėjui) ir t. t.

#### **Ne gyvybės draudimo šakai priskiriamos šios grupės:**

- draudimas nuo nelaimingų atsitikimų;
- draudimas ligos atveju ir t. t. (LR draudimo įstatymas, 2003).

J. Čepinskis ir kt. (1999) pagal nagrinėjamą objektą, t. y. įmonės personalą, draudimo veikloje nurodo asmens draudimą. Šis draudimas apima draudimo grupes, susijusias su žmogumi. Tai:

- gyvybės draudimas;
- draudimas ligos atveju;
- nelaimingų atsitikimų draudimas.

Apibendrinant draudimo šakas, galima teigti, kad personalo draudimas aptinkamas tiek gyvybės, tiek ne gyvybės draudimo šakose.

### *Draudimo rūšys, kuriose aptinkamas personalo draudimas*

Remiantis mokslinės literatūros analize (Vasiliauskas, 2003; Čepinskis ir kt., 1999; Belinskaja ir kt., 2001), personalo draudimą galima struktūrizuoti atsižvelgiant į tai, kokiose draudimo rūšyse jis aptinkamas.

#### **Personalo draudimas aptinkamas šiose draudimo rūšyse:**

##### **Gyvybės draudimas:**

- **Mišrusis gyvybės draudimas.** Mišriojo gyvybės draudimo, kurį reglamentuoja Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas, **draudimo**

**sutarties šalimis** yra draudikas ir draudėjas. Draudikas yra draudimo bendrovė, o draudėjais gali būti juridiniai asmenys ir tik pilnamečiai fiziniai asmenys. Apdraustieji gali būti fiziniai asmenys, ne vyresni kaip 65 metų, kurių amžius draudimo laikotarpio pabaigoje bus ne didesnis kaip 70 metų. Mišriojo gyvybės **draudimo objektas** yra turtinis interesas, susijęs su apdraustojo gyvenimo trukme ir kapitalo kaupimu. Papildomas draudimo objektas yra turtinis interesas, susijęs su apdraustojo kūno sužalojimu ir sveikatos sutrikimu dėl traumos. Kadangi ši gyvybės draudimo rūšis apima ne tik gyvenimo trukmės ir kapitalo kaupimo idėją, bet ir numato įvairių sveikatos sutrikimų patyrus nenumatytą įvykį kompleksą, todėl įvardyta kaip mišri. Remiantis draudimo įstatymu mišriojo draudimo taisyklėse numatyti visi draudiminiai įvykiai, kurie suteikia teisę į draudimo išmoką, išskyrus įvykius, numatytus nedraudiminių įvykių sąrašė. Taigi **draudiminiu įvykiu** laikomas draudimo laikotarpio pasibaigimas arba apdraustojo mirtis draudimo sutarčiai galiojant. Papildomi draudiminiai įvykiai, išskyrus įvardytus nedraudiminių įvykių punkte, yra: apdraustojo kūno sužalojimas ar pasekmė, numatyta pagal draudimo sutartį pasirinktoje traumų lentelėje.

- **Kompleksinis gyvybės draudimas.**

Kompleksinio gyvybės **draudimo sutarties šalis** yra draudikas, t. y. draudimo bendrovė ir draudėjai: pilnamečiai fiziniai asmenys, juridiniai asmenys. Apdraustieji gali būti fiziniai asmenys, ne vyresni kaip 65 metų, kurių amžius draudimo laikotarpio pabaigoje bus ne didesnis kaip 70 metų, arba ne jaunesni kaip 16 ir ne vyresni kaip 55 metų, o draudimo laikotarpio pabaigoje bus ne vyresni kaip 65, jeigu papildomu draudimo objektu pasirenkamas kritinių ligų draudimas. Skirtingai nei mišriojo gyvybės draudimo, čia **draudimo objektas** yra turtinis interesas, susijęs ne tik su apdraustojo(-ųjų) gyvenimo trukme bei kapitalo kaupimu, bet ir susijęs su visišku ir nuolatiniu darbingumo praradimu bei kritine liga. Kompleksinio gyvybės draudimo papildomi draudimo objektai gali būti: turtinis interesas, susijęs su kritinių ligų sąrašė išvardytomis apdraustojo(-ųjų) ligomis ir būsenomis, išskyrus nedraudiminius įvykius ir turtinis interesas susijęs su traumų lentelėje išvardintais apdraustojo(-ųjų) kūno sužalojimais ir sveikatos sutrikimais dėl traumos, išskyrus nedraudiminius įvykius. Nagrinėjant draudiminius įvykius draudimo rūšių taisyklėse numatyta, kad draudiminiu įvykiu laikoma apdraustojo mirtis, atsitikusi draudimo sutarties galiojimo metu.

**Ne gyvybės draudimas:**

- **Draudimas nuo nelaimingų atsitikimų.**

Bendraja prasme personalo draudimo nuo nelaimingų

atsitikimų draudiminiu įvykiu laikomas toks įvykis, kuris atsitiko dėl staigaus ir netikėto išorės poveikio, t. y. nedraudžiamos ligos, sveikatos sutrikimų ir jų pasekmių. Šiuo draudimu gali būti draudžiamos 3 pagrindinės rizikų grupės:

- nelaimingo atsitikimo sąlygota darbuotojo žūtis;
- invalidumas;
- laikinas darbingumo netekimas (nedidelės traumos: kaulų lūžiai, skilimai, išnirimai, raumenų ir raiščių patempimai ir pan.).

Pastarasis draudimas yra gana brangus ir atskirai svarstytinas kiekvienu konkrečiu atveju. Laikino nedarbingumo atveju gali būti mokama vienkartinė nustatyto dydžio išmoka arba tam tikra pinigų suma už kiekvieną laikinai nedarbingą dieną (vadinamieji dienpinigiai, arba lovdieniai). Traumos atveju gauta draudimo išmoka padėtų organizuoti nukentėjusiam darbuotojui papildomų medicinos paslaugų teikimą bei greitesnį darbingumo atkūrimą (pvz., kojos lūžio gydymą galima sutrumpinti nuo 6 mėnesių iki 1,5 mėnesio taikant operacinį gydymą, už kurį reikia sumokėti, nes Valstybinė ligonių kasa bendrąja tvarka tokio gydymo neapmoka).

Galimos tokios draudimo nuo nelaimingo atsitikimo alternatyvos:

- drausti tik mirties arba mirties ir invalidumo rizikas;
- drausti be arba su draudiminių įvykių apribojimais;
- draudimas galioja tik darbo metu arba ištišą parą;
- drausti konkrečius asmenis arba pareigybės;
- drausti visus darbuotojus arba tik tam tikras jų grupes;
- ką pasirinkti išmokos gavėju: apdraustą asmenį bei jo įpėdinius arba pačią įmonę.

- **Draudimas nuo ligų.** Lietuvos Respublikos draudimo įstatyme kaip atskira ne gyvybės draudimo grupė nurodomas draudimas ligos atveju. Šį draudimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas. Išskirtos dvi sveikatos draudimo rūšys: privalomasis ir papildomasis (savanoriškasis).

Privalomasis sveikatos draudimas yra valstybės nustatyta asmens sveikatos priežiūros ir ekonominių priemonių sistema, garantuojanti privalomuoju sveikatos draudimu draudžiamiems asmenims sveikatos priežiūros paslaugų teikimą bei išlaidų už suteiktą paslaugą kompensavimą. Įmonės, įstaigos moka 4% darbo užmokesčio dydžio privalomojo sveikatos draudimo įmokas už asmenis, dirbančius įmonėje. Įstatyme numatyti draudimo įmokų tarifai ūkinėms bendrijoms, individualioms

įmonėms, savarankiškai dirbantiems asmenims, ūkininkams.

Papildomasis sveikatos draudimas yra papildomojo sveikatos draudimo sutartyse numatytos asmens sveikatos priežiūros paslaugos. Draudimo įmokos dydis priklauso nuo ligos draudimo rūšies bei draudžiamai rizikai būdingų rizikos požymių.

Privalomojo sveikatos draudimo priežiūrą ir kontrolę atlieka privalomojo sveikatos draudimo taryba, o papildomojo – Finansų ministerija. Privalomąjį sveikatos draudimą reglamentuoja Sveikatos draudimo įstatymas ir kiti vyriausybiniai teisiniai aktai. Jį vykdo: Privalomojo sveikatos draudimo taryba, Valstybinė ligonių kasa ir Teritorinės ligonių kasos. Papildomąjį vykdo privačios ir Valstybinės draudimo įmonės (Lukoševičius, Martinkus, 2001).

### **Socialinis draudimas**

Nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas įstatymo nustatytais atvejais kompensuoja dėl draudiminių įvykių (nelaimingų atsitikimų darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo ar profesinių ligų) negautas pajamas šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims, o jų mirties dėl draudiminių įvykių atvejais – jų šeimos nariams. Nukentėjusiųjų gydymo ir medicininės reabilitacijos paslaugos kompensuojamos Sveikatos draudimo įstatymo nustatyta tvarka (Pieters, 1998, p. 42). Šio privalomojo draudimo **draudėjas** yra darbdavys, kaip nustatyta Darbo kodekso 16 straipsnyje, taip pat valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga bei įmonė, mokanti arba pagal įstatymus privalanti mokėti valstybinio socialinio draudimo įmokas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniam draudimui. **Apdraustasis** yra privalomai draudžiamas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu asmuo, už kurį draudėjas mokėjo ar privalėjo mokėti nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokas. **Draudimo objektas** yra turintis interesas, susijęs su nelaimingu atsitikimu darbe įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka iširtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina). Reikia pažymėti, jog įvykis darbe, kai darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, nepriskiriamas prie nelaimingo atsitikimo darbe.

**Draudiminiais įvykiais** pripažįstami nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu apdraustiems asmenims įvykę nelaimingi atsitikimai darbe arba nustatytos profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad jie įvyko esant visoms šioms sąlygoms:

- dirbant draudėjo nustatytu darbo laiku, taip pat atskiru draudėjo nurodymu paskirtu dirbti laiku bei dirbant tarnybinių komandiruočių laiku;

- dirbant darbo sutartyje sulygta darbą;
- dirbant darbą, už kurį mokamas darbo užmokestis, nuo kurio mokamos arba turi būti mokamos nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos.

### **2. Draudimo lengvatos, taikomos personalo draudimui**

Nuo 1996 metų Lietuvoje galioja lengvatinis gyvybės draudimo apmokestinimas. Pajamų mokesčiu neapmokestinamos gyvybės draudimo įmokos, neviršijančios 4 minimalių algų. Draudimo išmokos taip pat yra neapmokestinamos. Naujasis gyventojų pajamų mokesčio įstatymo projektas numato neapmokestinti gyvybės draudimo įmokų, jei jos neviršija 25% gyventojų bendrųjų pajamų, o gyventojų gyvybės draudimo išmokas numatoma apmokestinti. Lengvatinė draudimo apmokestinimo tvarka galioja jau 4 metus, tačiau apklausų rezultatai rodo, kad žmonės nelabai žino apie šios lengvatos galiojimą, gyvybės draudimo rinka vis dar yra menkai išsivysčiusi.

Nuostata pakeisti gyvybės draudimo apmokestinimo tvarką atsirado kartu su naujos paslaugos – galimybe kaupti senatvės pensijų fondą – atsiradimu. Savo esme kaupiamasis gyvybės draudimas ir pensijų kaupimas pensijų fonde yra labai panašūs – tai galimybė žmogui taupyti. Skiriasi išmokų mokėjimo būdas, rizikos valdymas, gyvybės draudimo atveju teikiamos papildomos – draudimo paslaugos. Būtent dėl tos pačios gyvybės draudimo bei pensijų fondų paslaugų prigimties jų įmokų ir išmokų apmokestinimą siūloma suvienodinti. Siekiama, kad žmogus, rinkdamasis taupymo būdą, jį rinktųsi ne dėl mokesčių taisyklių, o dėl to, kad jis geriausiai patenkina žmogaus poreikį. Apmokestinimo teorijoje ir praktikoje tai vadinama mokesčių neutralumu. Kadangi dėl pensijų fondų įmokų bei išmokų apmokestinimo diskusijų beveik nebuvo – vieningai pritarta apmokestinti išmokas, o ne įmokas – tokia pat tvarka numatyta ir gyvybės draudimui. Alternatyva visai neapmokestinti pensijų įmokų ir išmokų, t. y. ne draudimą suvienodinti su pensijų fondais, o pensijų įmokas su draudimu, deja, nebuvo svarstoma (Vainienė, LLRI finansų ekspertės komentaras, „Verslo žinios“, 1999-09-17).

### **3. Atvejo analizė**

Straipsnyje pristatomas kokybinis tyrimas, kuriuo siekiama įvertinti draudimo kaip darbuotojų motyvavimo priemonę.

Darbuotoją galima apdrausti kaupiamuoju gyvybės draudimu bei papildomais draudimo objektais – traumų, kritinių ligų ar visiško ir nuolatinio darbingumo praradimo. Galima pasirinkti, ar mokėti visą, ar tik dalį draudimo įmokos, tokiu atveju likusią įmokos dalį mokės pats darbuotojas.

Prireikus (pavyzdžiui, darbuotojui palikus įmonę) galima pasirinkti – perrašyti draudimo sutartį kitam savo darbuotojui arba palikti sutartį išeinančiam darbuotojui, ir jis toliau pats mokės draudimo įmokas. Tarkime, įmonė ketina padidinti savo darbuotojo darbo užmokestį 150 Lt per mėnesį. Tai galima padaryti padidinus atlyginimą arba apdraudus darbuotoją įmonės lėšomis. Padidinus atlyginimą darbuotojas per 15 metų papildomai gautų 27 000 Lt atskaičius mokesčius. Apdraudus darbuotoją įmonės lėšomis, darbuotojas po 15 metų papildomai gautų 34 292 Lt. Išmokama draudimo suma būtų apmokestinama 15 proc. pajamų mokesčio tarifu. Atskaičius mokesčius darbuotojas gautų 30 242 Lt. Šiuo atveju įmonė, apdraudusi darbuotoją penkiolikos metų laikotarpiui, sutaupytų 19 800 Lt, kadangi nereikėtų mokėti socialinio draudimo įmokų nuo padidintos atlyginimo sumos, draudimo įmokų išlaidos būtų pripažįstamos įmonės sąnaudomis. Be to, darbuotojas būtų apdraustas nuo traumos, ligos ar nedarbingumo atveju.

Kokybiniam atvejui pagrįsti buvo atliktas tyrimas, kurio tikslai:

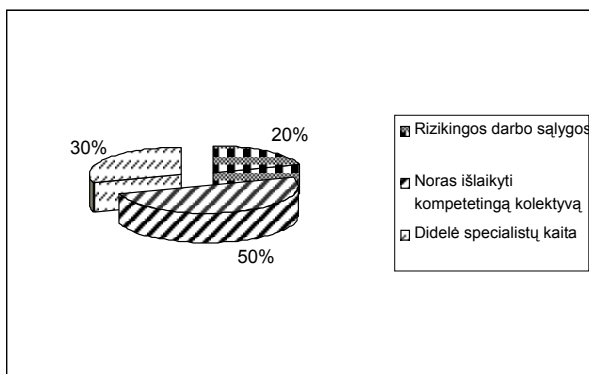
1. Ištirti įmonių (kuriose draudžiamas personalas) vadovų ir darbuotojų požiūrį į personalo draudimą kaip motyvavimo priemonę.

2. Ištirti įmonių (kuriose nėra draudžiamas personalas) vadovų ir darbuotojų požiūrį į personalo draudimą kaip motyvavimo priemonę.

Interviu apklausos metu buvo apklausta 70 respondentų (iš jų 50 įvairių įmonių darbuotojai ir 20 tirtų įmonių ir vadovai). 25 darbuotojai yra apdrausti gyvybės draudimu įmonės lėšomis, o 36% tyrime dalyvavusių darbuotojų nėra apdrausti įmonės lėšomis. Tyrimo duomenų analizė pateikta keturiais pjūviais, t. y. pagal apdraustų ir neapdraustų įmonės lėšomis darbuotojų bei jų vadovų grupes.

Tyrimo metu nustatyta, kad įmonėse, kuriose yra apdraustas personalas, yra taikomos ir *kitos motyvavimo priemonės* (tikslinės premijos, moralinis skatinimas ir kt.). Tačiau 60% vadovų teigia, kad personalo draudimas yra viena iš svarbiausių motyvavimo priemonių.

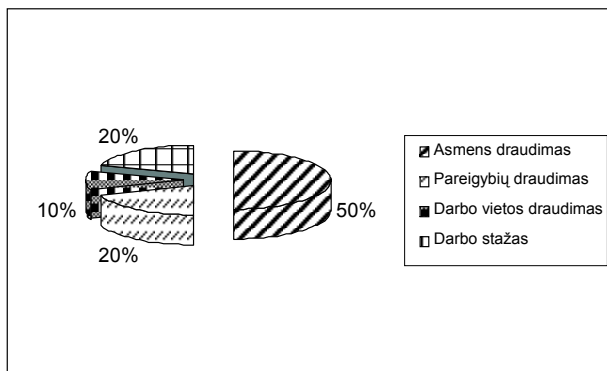
Kitas analizės kriterijus – išsiaiškinti, kas paskatino vadovus apdrausti darbuotojus. Išryškėjo, kad pagrindinė priežastis personalui apdrausti yra *noras išlaikyti kompetentingą kolektyvą*. Taip teigia 50% įmonių vadovų. 30% teigia, kad personalą draudžia dėl didelės specialistų kaitos, ir tik 20% vadovų įvertino rizikingas darbo sąlygas įmonėje (žr. 1 pav.).



1 pav. Personalo draudimo priežastys (vadovų vertinimas)

Tyrimu nustatyta, kad daugumos (60%) tirtų įmonių personalo draudimas yra grindžiamas asme-

niniu darbuotojų draudimu, atsižvelgiant į darbo stažą (žr. 2 pav.).



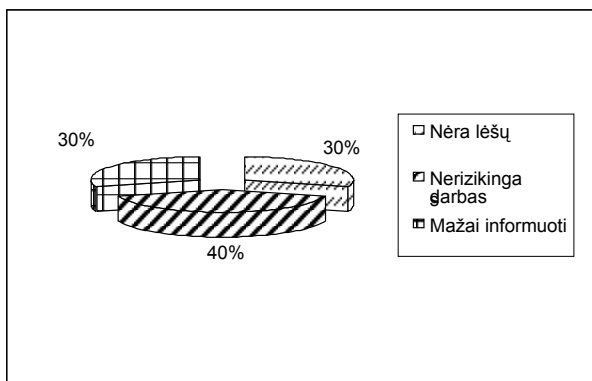
2 pav. Personalo draudimas pagal draudimo kriterijus

Dauguma (70%) apklaustųjų vadovų teigia, kad personalo draudimas kaip motyvavimo priemonė jų įmonėje pasiteisino, todėl, jų teigimu, šią priemonę žada naudoti ir ateityje. Tačiau 30% respondentų nurodo, kad jų darbuotojai draudimo kaip motyvavimo priemonės nesuvokia, todėl abejoja draudimo reikalingumu.

Tyrimo dalyvavusių vadovų buvo teirautasi, kuo personalo draudimas naudingas įmonei. Išryškėjo šie naudingumo veiksniai: darbuotojų lojalumo skatinimas įmonei; socialinių garantijų darbuotojams suteikimas; rūpestis darbuotojo šeima, jei jam nutiktų nelaimė; palanki mokečių aplinka; personalo draudimas pigiau nei tiesioginis atlyginimo pakėlimas.

Buvo tikslinga apklausti ir įmonių vadovus bei darbuotojus, kurie nėra apdraudę ar apdrausti įmonės lėšomis (10 įmonių vadovų – 14% visų respondentų; 25 darbuotojai – 36% visų apklaustųjų).

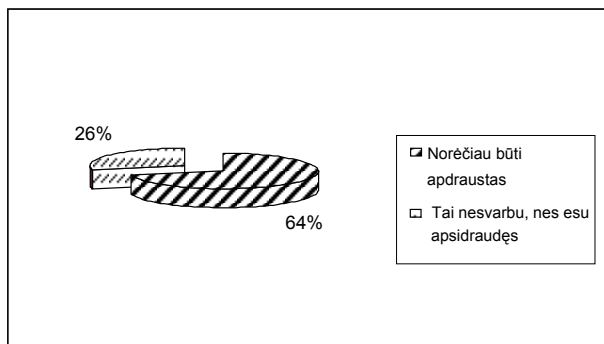
Tyrimu nustatytos priežastys, kodėl tirtose įmonėse nėra apdrausti darbuotojai personalo draudimu. Vadovų atsakymai pasiskirstė taip: 40% respondentų teigia, kad jų įmonėse darbas nėra rizikingas, o personalo draudimo kaip motyvavimo priemonė nelaiko; 30% apklaustųjų aiškina, kad nėra pakankamai informuoti apie šios draudimo paslaugos galimybes; 30% vadovų teigia, kad įmonė neturi tam pakankamai lėšų.



3 pav. Priežastys, kodėl tirtose įmonėse nėra apdrausti darbuotojai personalo draudimu

Tyrimo rezultatai rodo, kad įmonių vadovai nepakankamai yra susipažinę su įstatymų teikiamomis lengvatomis personalo draudimo atžvilgiu (40% respondentų teigia, kad nesigilina į tuos klausimus, kurie jiems yra nereikalingi; 30% apklaustųjų vadovų teigia, kad jau domisi personalo draudimo galimybėmis, nauda ir įstatymų teikiamomis lengvatomis; 30% respondentų mano, kad atsiradus finansinėms galimybėms būtų tikslinga apdrausti įmonės darbuotojus).

Apklausiant neapdraustus įmonių darbuotojus išryškėjo, kad dauguma (64%) darbuotojų norėtų būti apdrausti įmonės lėšomis (šie darbuotojai nėra apsidraudę jokių kitu draudimu). Tačiau 26% darbuotojų teigia, kad jiems tai visai nereikalinga, nes jie yra apsidraudę kitomis draudimo rūšimis (pvz., nuo nelaimingų atsitikimų). Jų teigimu, būtų naudingesnis tiesioginis materialinis skatinimas (žr. 4 pav.).



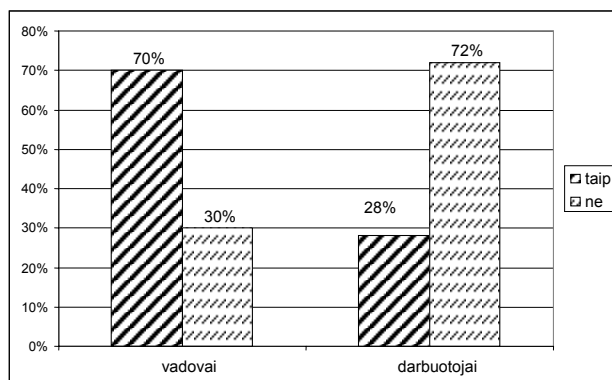
4 pav. Neapdraustųjų darbuotojų požiūris į personalo draudimą

Tiek įmonių vadovų, tiek darbuotojų (neapdraudusių ir neapdraustųjų) buvo teirautasi, ar jie personalo draudimą laikytų motyvavimo priemone, išlaikydami kompetentingą kolektyvą ar stiprindami

darbuotojų lojalumą įmonei. Įmonių vadovai (70%) teigia, kad tai yra motyvavimo priemonė, 30% mano, kad tai rizikos sumažinimo galimybė. Tuo tarpu darbuotojų nuomonė yra atvirkščiai propor-

cinga vadovų nuomonei. Dauguma darbuotojų (72%) teigia, kad personalo draudimas tik įmonės vadovų apsisaugojimo priemonė nuo galimų rizikos

faktorių. 28% darbuotojų personalo draudimą supranta kaip tam tikrą motyvavimo formą (žr. 5 pav.).



5 pav. Personalo draudimo kaip motyvavimo priemonės pagrindimas

Remiantis tyrimo duomenimis, galima teigti, kad personalo draudimo forma per mažai yra propaguojama draudimo kompanijų, nepakankamai informuoti apie įstatymų teikiamas lengvatas. Apklausos duomenų analizė rodo, kad personalo draudimą įmonių vadovai ir darbuotojai pripažįsta kaip motyvavimo priemonę.

## Išvados

Draudimo rinkoje, esant didelei konkurencijai, draudimo kompanijos kuria vis naujus draudimo produktus. Viena iš naujausių draudimo formų yra personalo draudimas. Lietuvoje įmonės savo darbuotojus gali apdrausti kaupiamuoju ir / arba gyvybės rizikos draudimu, darbuotojų nuo nelaimingų atsitikimų bei gyvybės draudimu, investiciniu gyvybės draudimu, įmonės darbuotojų pensijų draudimų darbdavio lėšomis ir kitomis draudimo formomis darbuotojo arba įmonės naudai.

Personalo draudimui numatomos lengvatos įmokoms, sumokėtoms pagal gyvybės draudimo sutartis, kuriose numatyta draudimo išmoka išmokėti ne tik įvykus draudimui įvykiui, bet ir pasibaigus sutarties galiojimo terminui. Ji taikoma ir tuo atveju, kai pagal gyvybės draudimo sutartį mokamos papildomos investicinės įmokos ar papildomai draudžiama nuo nelaimingų atsitikimų, ligos ar pan. Taikoma lengvata nepriklauso nuo gyvybės draudimo sutarties termino.

Tyrimo rezultatai rodo, kad įmonių vadovai personalo draudimą laiko viena iš svarbiausių motyvavimo priemonių, kurios tikslas – išlaikyti įmonėje kompetentingus darbuotojus bei skatinti darbuotojų lojalumą įmonei. Tačiau vertinant apdraustų darbuotojų nuomonę galima teigti, kad personalo draudimas nėra viena iš svarbiausių

motyvavimo priemonių, tačiau pripažįstama jo svarba kaip saugumo garantas ateičiai.

Atliktos duomenų analizės pagrindu galima teigti, kad personalo draudimo rūšis yra per mažai propaguojama draudimo kompanijų, įmonių vadovai ir darbdaviai nepakankamai informuoti apie įstatymų teikiamas lengvatas, draudimo naudą darbuotojams bei įmonei.

## Literatūra

1. Bagdonavičius, K. (2001). *Draudimas*. Vilnius
2. Čepinskis, J., Raškinis, D. (1999). *Draudimas*. Kaunas
3. Girdziauskas, S. (2002). *Draudimas*. Kaunas,.
4. Kinduryš, V. (2002). *Draudimo paslaugų marketingas*. Vilnius.
5. Belinskaja, L., Bagdonavičius, K., Šernius, A. (2001). *Draudimas*. Vilnius.
6. Vasiliauskas, A. (2003). *Verslo draudimas*. Šiauliai.
7. Stoškus, S. (2002). *Bendrieji vadybos aspektai*. Šiauliai.
8. Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas.
9. Prieiga per internetą: <http://www.draudimas.lt> [žiūrėta 2005-03-14].
10. Prieiga per internetą: <http://www.lietuvosdraudimas.lt> [žiūrėta 2005-03-04].
11. Prieiga per internetą: <http://www.comments.lt> [žiūrėta 2005-03-04].
12. Prieiga per internetą: <http://www.gyvybe.com> [žiūrėta 2005-03-14].
13. Prieiga per internetą: <http://www.sodra.lt> [žiūrėta 2005-09-05].
14. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas, Nr. IX-1737, 2003, Vilnius.
15. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, Nr. IX-675, 2001, Vilnius.
16. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, Nr. IX-1007, 2002, Vilnius.

Kęstutis Lukoševičius

**Insurance as Means of Staff Motivation**

## Summary

Staff insurance guarantees stability in an enterprise. It is a means for the employer to boost staff loyalty and long term devotion to the enterprise they work for. If an employee is guaranteed financial stability both the employer and the employee benefit. Loyalty and devotion of the employee is relevant to keep mutual understanding between the two parts and to prevent resignation of skillful employees. Both private customers and enterprises who show concern for staff health can sign a staff insurance agreement. In this case the employer takes care of employees, encourages self – consciousness, creates safe working environment and avoids financial loss in case of an accident.

Scientific literature analysis confirms that insurance breaks into two topes: life insurance and non – life social insurance. Each type is differentiated into

groups according to possible risks: ordinary insurance and constituent insurance.

Research was carried out to ground the statements of scientific literature. It was proved that staff insurance is considered to be the most important means of staff motivation by managers and helps to encourage staff loyalty to the enterprise and prevent resignation of competent employees. Unfortunately, the study of opinions of employees has proved that insurance is not considered to be the most important motivator though it ensures safety in the future. On the basis of data analysis a conclusion can be made that staff insurance is not advertised enough by insurance companies, managers are insufficiently informed about the perks of law and mutual benefit.