

Korzyści dla pracowników i pracodawców z udziału w ubezpieczeniu grupowym



Magdalena Płatek

menadżer Zespołu Grupowych
Ubezpieczeń na Życie, Polska
Kancelaria Brokerska

Grupowe ubezpieczenie na życie jest odpowiedzią na przeprowadzone analizy potrzeb zakładów pracy oraz ich pracowników. Za pomocą niewielkiej inwestycji można zyskać bezcenne poczucie bezpieczeństwa oraz komfort psychiczny. Umowa grupowego ubezpieczenia na życie zapewnia kompleksową ochronę życia i zdrowia pracodawcom, ich pracownikom oraz wybranym członkom ich rodzin. W postpandemicznej rzeczywistości to właśnie ubezpieczenie na życie stało się standardowym, obligatoryjnym elementem benefitów pracowniczych.

Zalety ubezpieczenia grupowego

Na wstępie warto się zastanowić nad zaletami klasycznej „grupówki”. Jedną z nich zdecydowanie jest fakt, że ochrona ubezpieczeniowa działa całą dobę zarówno w pracy, jak i życiu prywatnym. Bezdyskusyjnym jest również fakt, że jest ona znacznie tańszym rozwiązaniem od polisy indywidualnej. Co więcej, niejednokrotnie okazuje się, że zakres ochrony grupowej jest zdecydowanie szerszy. Możemy zatem śmiało pokusić się o stwierdzenie, że zakres ochrony jest nieproporcjonalny do wysokości składki. Oczywiście z pozytywnym skutkiem dla ubezpieczonych.

– Stale poszukujemy odpowiedzi, jakie rozwiązania i dlaczego przedsiębiorcy powinni wdrażać grupowe produkty ubezpieczeniowe. Według badania rynku, jakie przeprowadzone zostało przez Departament Rozwoju Rynku Polskiej Kancelarii Brokerskiej w 2021 roku, aż 27 procent pracowników wskazało, że ubezpieczenie grupowe na życie to bardzo ważny atut zakładu pracy – mówi Wojciech Bednarek, wiceprezes Polskiej Kancelarii Brokerskiej. Zainteresowanie, które pracodawcy przykładają do ubezpieczenia grupowego, postrzegane jest dzisiaj jako

element społecznej odpowiedzialności biznesu. Na barkach zarządu firmy spoczywa odpowiedzialność dostarczania pracownikom możliwie najlepszych rozwiązań. Zaangażowanie pracodawcy w nieustające doskonalenie i poprawę warunków ubezpieczenia grupowego powinno stanowić dla niego obowiązkowy element polityki benefitowej.

Polisa życiowa dopasowana do potrzeb pracowników może przynieść wiele korzyści nie tylko pracownikom i członkom ich rodzin, ale również pracodawcy. Zwłaszcza jeśli to pracodawca opłaca składkę za ubezpieczenie na życie. Pracodawcy coraz częściej decydują się na tę formę benefitu pracowniczego z powodu jego indywidualnej i elastycznej formy. Oferty tworzone są w sposób niezwykle spersonalizowany, dedykowany konkretnej grupie pracowniczej, uwzględniając specyfikę danego zakładu pracy. Pracodawca może swobodnie kształtować zakres ubezpieczenia, wysokość świadczeń oraz możliwości składkowe swoich pracowników.

Pracodawca, będąc ubezpieczającym, może wybrać jedną z trzech form opłacania składki ubezpieczeniowej, tj. opłacić ją w całości, współfinansować jej wartość lub scedować obowiązek zapłaty na pracownika. Pierwsze dwa scenariusze możemy oceniać w kategorii benefitu motywacyjnego, który zwiększy atrakcyjność pracodawcy na rynku pracy oraz wspiera budowę pozytywnego wizerunku poprzez stworzenie pozapłacowej przewagi na rynku zatrudnienia. Wspomniane benefity stanowią wymierną korzyść dla zakładów pracy, poprzez zwiększanie zaangażowania i lojalności pracowników. Z drugiej zaś strony Kodeks Pracy gwarantuje pracodawcom finansującym i współfinansującym składkę ubezpieczenia na życie zwolnienie z obowiązku wypłacania odprawy pośmiertnej w przypadku śmierci pracownika. Zakłady pracy powinny rozważyć chęć posiadania ubezpie-

czenia na życie w dodatkowym aspekcie, jakim bez wątpienia jest odpowiedzialność cywilna pracodawcy za wypadek w pracy. W razie zaistnienia takiego zdarzenia ubezpieczeniowego, jakim jest wypadek w pracy, pracownik może skierować roszczenie odszkodowawcze bezpośrednio do pracodawcy, który może ponosić względem pracownika odpowiedzialność deliktową. Orzecznictwo sądowe przyjmuje, że jeśli pracownik był objęty grupowym ubezpieczeniem na życie i zostało mu z tego tytułu wypłacone świadczenie, to może zostać to uwzględnione w orzeczeniu sądu na korzyść pracodawcy, zwalniając go tym samym z odpowiedzialności deliktowej.

Odciążyć pracodawcę od obowiązków

Jak zatem skutecznie wykreować warunki grupowego ubezpieczenia, które spełnią oczekiwania najbardziej wymagających ubezpieczonych? W tym miejscu nie sposób nie wspomnieć o zasadniczej roli brokera – Polskiej Kancelarii Brokerskiej, lidera rozwiązań w zakresie ubezpieczeń grupowych, która wykonując czynności brokerskie na rzecz klienta, projektuje dopasowaną ofertę uwzględniającą specyfikę branży, w jakiej działa firma klienta oraz charakter pracy, jaką wykonują jego pracownicy. Bardzo popularne stało się również tworzenie zindywidualizowanych wariantów ubezpieczenia, dedykowanych pracodawcom, właścicielom firm lub szeroko pojętemu top management. Warianty takie posiadają wyższe sumy ubezpieczenia lub szerszy zakres ochrony niż w podstawowych wariantach pracowniczych, a co za tym idzie, są lepiej dostosowane do ich życiowych potrzeb.

To właśnie Polska Kancelaria Brokerska jako broker ubezpieczeniowy ma za zadanie odciążyć pracodawcę od obowiązków, które należy wykonać na początkowym etapie. Wdrożenie nowego programu, zebranie deklaracji przystąpienia, przeprowadzenie akcji informacyj-

nej wymaga poświęcenia dużej ilości czasu, dlatego scedowanie tych czynności na profesjonalnego doradcę okazuje się niezwykle pomocne i zmniejsza zaangażowanie pracodawcy do minimum. Polska Kancelaria Brokerska, jako broker wie, że atrakcyjna „grupówka” powinna być poddawana rewitalizacji co około 3 lata. Jest to spowodowane choćby zmianą danych demograficznych grupy ubezpieczonych. Oferta negocjowana przez brokera powinna nadążać za potrzebami i oczekiwaniami pracowników. Konieczne jest zatem elastyczne podejście do stale zmieniających się potrzeb. Sumy ubezpieczenia muszą



Dzięki polisie na życie pracownik może czuć się bezpiecznie. Może liczyć na wsparcie finansowe, pomoc w organizacji procesu leczenia, dostęp do serwisów medycznych. W efekcie pracownik taki, ku zadowoleniu pracodawcy, może znacznie szybciej powrócić na swoje stanowisko pracy.

być urealnione do panujących warunków ekonomicznych. Niezbędne jest uwzględnienie obecnego poziomu inflacji oraz spadku wartości pieniądza. Podsumowując, dla zdecydowanej większości Polaków grupowe ubezpieczenie jest jedyną formą ochrony życia, jaką posiadają. Utarty schemat o wyższości ochrony jedynie dóbr materialnych odchodzi w zapomnienie. „Grupówka” staje się standardem oferowanym przez firmy. Musi podążać za różnorodnością zmieniającego się rynku i zaspokajać najbardziej zróżnicowane potrzeby pracowników. Skrupulatnie dopasowana ochrona życia może stać się docenianym i wartościowym benefitem pracowniczym, a wsparcie profesjonalnych brokerów z Polskiej Kancelarii Brokerskiej w procesie tworzenia, a następnie wdrożenia jej warunków gwarantuje zadowolenie oraz poczucie bezpieczeństwa pracodawcom, oraz zatrudnianym przez niego pracownikom.

Aktualne podwyżki cen, znacznie wzmożona śmiertelność będąca pokłosiem pandemii oraz skutki długu zdrowotnego są potwierdzeniem konieczności rewitalizacji obecnego programu ubezpieczenia na życie lub też wprowadzenia programu do swojej organizacji. Polska Izba Ubezpieczeń podaje, że w pierwszym półroczu 2021 r. zanotowano o 30 procent więcej zgonów niż w roku poprzednim. Natomiast wypłaty świadczeń z tytułu ubezpieczeń ochronnych były wyższe o 34 procent w stosunku do roku 2020. „Rynek zweryfikował obecną sytuację na świecie i na pozycję lidera wyszły modułowe (cegiełkowe) programy ubezpieczeń” stwierdza **Adrianna Strzelecka, dyrektor Polskiej Kancelarii Brokerskiej**. Jest to odpowiedź Towarzystw na potrzebę posiadania wyboru, szczególnie, wtedy kiedy ubezpieczenie grupowe jest jedynym posiadanym ubezpieczeniem na życie. Musi ono spełniać indywidualne potrzeby pracowników i członków ich rodzin.

Ubezpieczenie na życie zapewnia bezpieczeństwo finansowe oraz wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych. Wszelkie nieoczekiwane zdarzenia związane z chorobą, uszczerbkiem na zdrowiu, niezdolnością do pracy wiążą się z koniecznością ponoszenia nieprzewidzianych wydatków na kosztowne leczenie. Dla pracodawców oznacza to jedno – absencję pracownika oraz niewykonywanie przez niego obowiązków służbowych. Dzięki polisie na życie pracownik może czuć się bezpiecznie. Może liczyć na wsparcie finansowe, pomoc w organizacji procesu leczenia, dostęp do serwisów medycznych. W efekcie pracownik taki, ku zadowoleniu pracodawcy, może znacznie szybciej powrócić na swoje stanowisko pracy.



Według badania rynku, jakie przeprowadzone zostało przez Departament Rozwoju Rynku Polskiej Kancelarii Brokerskiej w 2021 roku, aż 27 procent pracowników wskazało, że ubezpieczenie grupowe na życie to bardzo ważny atut zakładu pracy – mówi Wojciech Bednarek, wiceprezes Polskiej Kancelarii Brokerskiej.