

В этом году на 4% сократилось количество компаний, которые оформляют для своих сотрудников полисы ДМС (добровольное медицинское страхование). На следующий год еще около 10% работодателей намерены или совсем урезать расходы на этот вид соцпакета, или сократить программы. Это показал опрос аналитического центра НАФИ. Объяснение у всех стандартное – не хватает бюджета. В итоге заботиться о здоровье своих сотрудников будут менее трети компаний. Причем чем крупнее фирма, тем избирательней она подходит к оформлению страховки. Почти в половине крупных компаний полис ДМС предоставляют только сотрудникам определенного ранга. Тенденция к сокращению соцпакета будет продолжаться, уверены эксперты.

В этом году ДМС не предоставляют своим сотрудникам подавляющее большинство – 68% – российских компаний, показал опрос аналитического центра НАФИ. В 2015-м этот показатель был чуть меньше – 64%. При этом в следующем году от медицинских страховок для сотрудников предполагает отказаться еще 5% компаний, а 4% организаций планируют сократить определенные опции пакета ДМС (вызов врача на дом, полис родственникам, стоматология и т.д.).

– Практически всегда отказ от ДМС работодатели объясняют отсутствием бюджета, другие обоснования почти не встречаются, – пояснила управляющий директор управления урегулирования убытков по личным видам страхования группы «Ренессанс Страхование» Наталья Харина.

По словам члена Совета общественных организаций по защите прав пациентов при Минздраве России Николая Дронова, в кризисные времена дополнительные блага, которые работодатель предоставляет в рамках соцпакета, – ДМС, оплата проезда и т.п. – первыми попадают под сокращение. Именно с них начинается оптимизация бюджета.

В этой ситуации на первый план выходит другая стратегия – взамен лечения компании предлагают сотрудникам заниматься профилактикой.

– ДМС прочно входит в топ-3 индикаторов «хороших работодателей». Для компаний предложение ДМС – это привычное проявление заботы и один из инструментов HR-бренда. Однако сейчас мы видим, как меняется подход к организации этой заботы: от диспансеризаций и лечения – к профилактике и поддержанию здорового образа

жизни, – отметил управляющий партнер аналитического центра НАФИ Павел Самиев.

И в этой ситуации уже ничего поделать нельзя. Как указывает Николай Дронов, требовать ДМС можно только в случае, если предоставление страховки указано в трудовом договоре (в ряде коллективных и индивидуальных договоров такой пункт может содержаться).

– А, например, если такой пункт содержался в оферте при приеме на работу, то тут решение будет приниматься на усмотрение суда, если работник захочет туда обратиться. Но я не думаю, что сотрудники будут добиваться страховки таким образом. В ситуации кризиса люди предпочитают сохранить работу, – считает Николай Дронов.

Однако в пресс-службе сервиса по поиску работы и сотрудников Superjob отмечают, что в соответствии с опросом среди кандидатов, находящихся в поиске работы, ради трудоустройства только 15% готовы пожертвовать компенсационным пакетом.

Николай Дронов не сомневается, что и в дальнейшем уровень охвата ДМС и другими видами социальных гарантий в рамках соцпакета будет сокращаться.

– Что печально. Во-первых, поскольку качество лечения по ОМС и его доступность оставляют желать лучшего и для многих людей ДМС было подспорьем. Во-вторых, все-таки соцпакет – одна из форм социальной ответственности бизнеса, которая будет уменьшаться. А все-таки бизнес должен работать не только на создание материальных благ для отдельных групп, но и служить социальным интересам общества, – полагает Николай Дронов.

Исследователи НАФИ в ходе опроса выявили еще одну любопытную деталь. Чем крупнее организация, тем чаще руководители обеспечивают работников корпоративным медицинским страхованием (28–29% среди микро- и малых предприятий, 35% среди средних и 45% среди крупных). С другой стороны, привилегию в больших компаниях чаще дают не всем, а сотрудникам определенного ранга (2% – в малых, 7% – в средних и 17% – в крупных организациях).

Эксперты не видят в этом ничего удивительного.

– Работоспособность лица, принимающего решения, топ-менеджера или руководителя ключевого направления важна для владельца бизнеса в большей степени, чем работоспособность линейного сотрудника, как бы цинично это ни звучало, – комментирует этот парадокс Павел Самиев. – Те, на ком замкнуты бизнес-процессы, а также члены их семей, зачастую не имеют права болеть, поэтому работодатель инвестирует средства в поддержку их здоровья.

Однако для топовых сотрудников ДМС не является существенным элементом мотивации, уверяют в сервисе по поиску работы.

– Если говорить про кандидатов на позиции в топ-менеджменте, то только для 13% важен достойный компенсационный пакет. На первом месте у топ-персонала высокая оплата труда (76%), – отмечают в Superjob на основании своего опроса, который проводился среди руководителей с окладом от 200 тыс. рублей.

Источник: [Известия](#) , 03.08.16

Автор: Каледина А.