

Молодых Елизавета Сергеевна

канд. экон. наук, преподаватель

ФГБОУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»

г. Москва

ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ КОЛЛЕКТИВА И ОПТИМИЗАЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Аннотация: в статье выделены и описаны основные виды услуг в рамках корпоративного добровольного медицинского страхования, позволяющие застрахованным своевременно выявлять и лечить заболевания, формировать привычки здорового образа жизни и при этом максимально сокращать затраты рабочего времени на решение вопросов, связанных со здоровьем.

Ключевые слова: добровольное медицинское страхование, управление здоровьем, телемедицина, рабочее время, диспансеризация, здоровый образ жизни.

Конкурентоспособный размер заработной платы, наличие системы премирования, предоставление качественной программы добровольного медицинского страхования, оплата дополнительных услуг (мобильная связь, фитнес, тренинги и прочие), гибкий график работы составляют основу мотивационной программы крупного работодателя.

Безусловно, далеко не все предприятия, обладающие коллективами большой численности, оплачивают своим сотрудникам медицинское страхование. Однако количество работодателей, не только приобретающих медицинские программы у страховщиков, но и уделяющих большое внимание качеству таких программ, постоянно увеличивается. Традиционно направления расширения перечня услуг в рамках корпоративных программ медицинского страхования задают иностранные компании, работающие на российском рынке и транслирующие на российский страховой рынок запросы, соответствующие уровню разви-

тия добровольного медицинского страхования в странах нахождения их головной организации. Крупные российские работодатели этот опыт с интересом перенимают и внедряют на своих предприятиях.

Среди направлений развития рынка корпоративного добровольного страхования можно выделить 2 основных: повышение качества коммуникаций с медицинским учреждением и страховщиком и развитие направления превентивных мероприятий.

Обращение за медицинскими услугами в сознании как работников, так и работодателей связано с определёнными неудобствами. В первую очередь, это временные затраты – необходимость записаться к врачу определённой специализации, совершить поездку в медицинское учреждение, потратить время на оформление документации и само общение с врачом – это факторы, которые могут удерживать работника от похода к врачу, что в дальнейшем может вылиться в более длительное лечение запущенного заболевания. Со стороны работодателя проблема заключается в том, что сотруднику, возможно, придётся тратить именно рабочее время на посещение клиники.

С развитием рынка добровольного медицинского страхования появились способы решения данной проблемы, и они достаточно разнообразны. Наиболее простой из них – это доступность врача-куратора из страховой компании не только для одного сотрудника корпоративного страхователя, отвечающего за взаимодействие со страховой компанией, но и для всего застрахованного коллектива. Это даёт возможность любому застрахованному сотруднику уточнить вопросы, касающиеся здоровья, – и есть вероятность, что уже на данном этапе вопрос будет снят – определить, к врачу какой специальности следует обратиться, сэкономив таким образом время на дополнительное обращение в клинику.

Расширение областей применения информационных технологий в страховании позволяет оптимизировать процесс получения в том числе и медицинских услуг. Упростить выбор клиники и процедуру записи к врачу, а также общение со страховой компанией призваны мобильные приложения, которые в данный момент существуют у всех крупных страховых организаций. Базовый набор

функций такого мобильного приложения различных страховщиков обычно включает перечень доступных застрахованному медицинских услуг, клиник (в том числе в виде карты, на которой можно определить ближайшую клинику), возможность записаться на приём к специалисту, а также направить обращение в страховую компанию. Дополнительно в мобильных приложениях отдельных страховщиков могут быть реализованы возможности доступа к рейтингам и отзывам о клиниках, оформления полиса страхования выезжающих за рубеж, информации об оказанных ранее медицинских услугах.

Принятие Закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам применения информационных технологий в сфере охраны здоровья» позволило страховым компаниям предоставлять такую услугу как телемедицина. Приобретение этой услуги работодателем дает возможность застрахованным получать консультации специалистов дистанционно, без физического посещения медицинской организации. Оптимально, когда программа телемедицины является лишь дополнением к полноценному пакету услуг по добровольному медицинскому страхованию, а не заменяет его. Решение большинства проблем со здоровьем невозможно без полноценного осмотра пациента врачом. Поэтому телемедицина призвана, скорее, обеспечить предоставление медицинских консультаций в отдаленных районах, где отсутствует возможность получить качественную помощь на месте, а также специалистам, часто направляемым в командировки, позволяет упростить процесс наблюдения врачом пациентов с хроническими заболеваниями. Однако при отсутствии у работодателя возможности обеспечить сотрудникам полный пакет услуг добровольного медицинского страхования, приобретение программы телемедицины может стать компромиссным решением. Помимо повышения привлекательности работодателя при минимальных затратах несомненная польза такого решения с точки зрения эффективного использования рабочего времени и сохранения здоровья коллектива в целом заключается в том, что у сотрудников существует качественная альтернатива поиску информации о состоянии здоровья в сети Интернет и следованию советам, полученным из непроверенных ресурсов [1].

Идея об управлении здоровьем коллектива в прошлом веке реализовывалась в рамках профилактических осмотров, проведении спортивных мероприятий, в которых участвовал коллектив, а также путём широкой пропаганды здорового образа жизни и важной роли физических упражнений в сохранении здоровья. Возрождение этой идеи сейчас происходит в том числе через более широкое внедрение в корпоративные программы медицинского страхования различного рода мероприятий, позволяющих предупредить или выявить на начальной стадии заболевания у сотрудников. Такой подход позволяет не только сократить период лечения (пребывания сотрудника на больничном), но и снизить убыточность по договору страхования, что важно как с позиции страховщика, так и со стороны работодателя, ведь уровень убыточности по договору напрямую влияет на размер страховой премии на следующий период страхования. Включение вакцинации в объем предоставляемых услуг по добровольному медицинскому страхованию на практике уже стало одним из стандартных запрашиваемых работодателями условий. Основным моментом здесь является проведение вакцинации на территории предприятия – таким образом, у сотрудников отпадает необходимость тратить время на поход к врачу, а раз получить услугу стало проще, положительное решение о вакцинации принимает большая часть коллектива.

Услуга «врач офиса» требует определённых финансовых затрат от работодателя, однако с точки зрения экономии рабочего времени и создания дополнительного «якоря», удерживающего сотрудников в компании, определённно, оправдывает себя. Как правило, медицинский специалист в офисе может провести первичную диагностику, направить на дополнительные обследования при необходимости, открыть больничный лист. Интересно, что, по данным исследования, проведённого британским журналом «Employee Benefits», для работодателей характерным является предоставление на территории предприятия в первую очередь тех бонусов для сотрудников, которые для российских работодателей являются, скорее, дополнительными и пока мало распространёнными: корпоративные фитнес-классы (49% респондентов), занятия йогой и медитациями, услуги физиотерапевта и массажиста, консультации коучера и другие – а

услуги врачей в офисе предоставляют лишь 12% опрошенных работодателей [2]. С учётом существующих тенденций постепенного смещения фокуса крупных предприятий с классических программ медицинского страхования на внедрение системы мер, призванных снизить заболеваемость коллективов и повысить приверженность сотрудников здоровому образу жизни, есть вероятность, что со временем похожая ситуация будет наблюдаться и на российских предприятиях.

Наиболее простым и наименее затратным способом повлиять на уровень здоровья коллектива является проведение специализированных занятий по важным для коллектива темам сохранения здоровья. Это могут быть лекции, семинары, практические занятия, тренинги с разнообразной тематикой: от способов сохранения зрения при работе за компьютером до вопросов организации правильного питания в офисе и техник снижения уровня стресса на рабочем месте. Нередко на таких мероприятиях организуются консультации врачей – узкий специалистов с возможностью первичной диагностики состояния здоровья участников (измерение давления, проверка зрения и другие).

Более эффективной и комплексной мерой по управлению здоровьем коллектива – но в то же время требующей, на первый взгляд, и больше временных и финансовых затрат со стороны работодателя – является проведение диспансеризации сотрудников. С помощью добровольного медицинского страхования диспансеризацию можно организовать на базе коммерческих клиник с максимальным комфортом для коллектива. Обычно коллектив разбивается на группы, и сотрудники проходят обследования, набор которых зависит от пола и возраста застрахованных. Это позволит не только выявить заболевания конкретных сотрудников на ранней стадии, но и определить наиболее часто встречающиеся проблемы со здоровьем у коллектива в целом. Следующим шагом со стороны предприятия станет разработка системы мероприятий для снижения уровня заболеваемости конкретными недугами, а диспансеризация, проведённая в последующие периоды, позволит оценить эффективность принятых мер.

Безусловно, на российском рынке корпоративного медицинского страхования постепенно оказываются в фокусе услуги, связанные с изменением отношения сотрудников к здоровью и повышением приверженности здоровому образу жизни. Однако непосредственно медицинские услуги по-прежнему остаются ядром, дополнением к которому выступают услуги, призванные повлиять на стиль жизни сотрудников.

Список литературы

1. Телемедицина стала заменой ДМС в некоторых компаниях – эксперт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1prime.ru/News/20180215/828461711.html>
2. Employee Benefits' Benefits Research 2019 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.employeebenefits.co.uk/benefits-research-2019/>