

Работодатели начали экономить на добровольном медстраховании сотрудников. Правда, пока это выражается не столько в уменьшении количества заключенных договоров, сколько в сокращении бюджетов на ДМС. Пересмотру подвергаются и другие статьи расходов на персонал, но штаты в большинстве компаний пока остаются неприкосновенными.

Полисы ДМС традиционно включаются в состав соцпакетов сотрудников многих компаний в России и особенно за рубежом, поэтому основная часть продаж таких страховок приходится на корпоративный сектор.

«Обычно такие страховки покупают компании, которые помимо прибыли для акционеров не забывают и об ответственности перед работниками, обеспечивая им различные уровни мотивации, – рассказал «РГ» президент Межрегионального союза медицинских страховщиков (МСМС), вице-президент Всероссийского союза страховщиков (ВСС) Дмитрий Кузнецов. – Размер компании роли не играет. Скорее, имеет значение конкурентная среда, сложившаяся в этом секторе на рынке труда. Если у основных конкурентов ДМС в порядке вещей, это дополнительный стимул работодателю заключить договор ДМС и в своей компании. С условиями не хуже, чем у конкурентов».

Чаще всего работодатели страхуют всех своих сотрудников. При таком подходе есть возможность получить максимальные скидки и «бонусы» от страховщика. Однако наполнение программ и ценовые уровни лечебных учреждений для различных категорий работников могут сильно отличаться. Заметно разнится и цена самих страховок. «Она зависит от стоимости услуг лечебных учреждений, которые входят в ту или иную программу. В Москве цена полиса с полным набором стандартных рисков (поликлиника, стоматология и госпитализация) может исчисляться в тысячах рублей, а может и в сотнях тысяч на одного человека, – уточняет глава Комитета МСМС по добровольному медстрахованию Александр Лапунов. – В регионах разброс поменьше».

Страховые суммы в среднем исчисляются несколькими миллионами рублей. «Как правило, этого достаточно, чтобы оплатить самое дорогостоящее и продолжительное лечение по отдельным случаям, которых, кстати сказать, не очень много», – говорит Лапунов.

В 2015 году объем продаж полисов ДМС в абсолютном выражении снизился, по данным Национального агентства финансовых исследований (НАФИ), сразу на 14,3 процента до 187,2 миллиарда рублей. В этом году тенденция также будет иметь место, прогнозируют эксперты. Однако, как отмечает Дмитрий Кузнецов, некоторое падение рынка связано с сокращениями штатов ряда компаний, а не с отказом от ДМС в целом.

«Еще наблюдается незначительное сокращение бюджетов на ДМС. Но это можно объяснить отказом от услуг неоправданно дорогих лечебных учреждений, а не желанием работодателей лишить сотрудников полисов», – поясняет Кузнецов.

Наталья Данина, руководитель направления исследований заработных плат, компенсаций и льгот HeadHunter, подтверждает, что за последний год, несмотря на сложную ситуацию в экономике, серьезных изменений в соцпакете работников не произошло. «В среднем по всем статьям снижение в пределах одного процента», – констатирует Данина. Она добавляет, что типичный соцпакет в России с теми или иными вариациями, которые зависят от должности сотрудника, включает не только ДМС, но также оплату мобильной связи, бесплатное питание, страхование от несчастных случаев, транспорт для проезда до работы, а если речь идет о работниках, занимающих ключевые должности, еще и корпоративный автомобиль.

Массовых увольнений не предвидится

Интересно, что массового сокращения штатов, как это было в пресловутые 2008–2009 годы, сейчас не наблюдается.

«Сокращения персонала носят локальный характер», – говорит старший аналитик портала по поиску работы и сотрудников Superjob.ru Ольга Чекалдина. По ее словам, российские работодатели сосредоточились на оптимизации бизнес-процессов, а это означает не массовые увольнения, а точечную «чистку» штатов для привлечения и удержания более эффективных профессионалов, которые могут принести пользу бизнесу. Сотрудникам, занимающим ключевые позиции и непосредственно влияющим на прибыль компании, даже сейчас, в это непростое время, повышают зарплату.

Если смотреть конкретные специальности, то работодатели готовы рассматривать

более выгодные условия для представителей редких и узкоспециализированных позиций: ИТ-специалистов, профи в сфере фармацевтики, инженеров в легкой, пищевой промышленности, ракетно-космической, химической отраслях. «В целом же на рынке востребованы специалисты с высокой квалификацией, умением непрерывно учиться и развиваться. Им увольнение не грозит даже в кризис», – резюмирует Ольга Чекалина.

Доля компаний, предоставляющих льготы российским работникам в 2015 году, %



Источник: HeadHunter

Источник: Российская газета, № 103, 16.05.16

Автор: Кривошапко Ю.