



08.05.2005 сп. „Мениджър” стр. 32

Здравето – споделената отговорност

## ОТГОВОРНОСТТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Преди десет години пред българския бизнес имаше една-единствена цел - как да спечели, колко, кога и как да стане по-бързо това. Времената вече са други и от три-четири години за бизнеса в България този приоритет отстъпва водещата си позиция. Актуалност придоби начинът, по който това трябва да се направи - прозрачно и почтено - споделя Максим Бехар, председател на Българския форум на бизнес лидерите. Много от 170-те компании, които членуват във форума, имат изключително богат опит в полагането на грижи за опазване на здравето на своите служители, б мотивирането им и те да се грижат за своето здраве, така че в крайна сметка ние да можем да спечелим повече.

В Идеал Стандарт ("Видима" АД), Севлиево, работят 2108 души. Предприятието е сертифицирано по двата международни стандарта - OHSAS 18001-1999 - английския стандарт за безопасност на труда, и ISO 14001 - стандарта за опазване на околната среда, разказва Марияна Цонева, директор по "Човешки ресурси". Нашата цел, от една страна, е да изградим работни места, които да бъдат безопасни, да обучим работниците да се трудят безопасно и от друга страна, да полагаме грижи за здравето на работниците и служителите в предприятието. Тази грижа е организирана в шест структурни звена. Действията им се определят от девет фактора. На първо място това са оценката на риска и условията на труд. Ежедневно 76 тийм лидери и 76 души от звеното по охрана на труда извършват инспекция на производствените процеси. Всички, работещи в производството, са длъжни да носят предпазни средства и да съблюдават технологичната дисциплина. При констатиране на нарушение или неконтролирани промени в технологията лидерите информират работниците си и фирменото ръководство за вземане на мерки. Трудовата медицина и оздравителната политика са съсредоточени върху ежегодните задължителни профилактични прегледи.

Вече осма година изпълняваме допълнителна програма на специализирани профилактични прегледи, свързани със специфични заболявания, съпътстващи в определена възраст мъжете и жените. Това се посреща много добре от целия персонал. Като профилактични центрове използваме санаториум в Поморие, профилакториум близо до Севлиево и физиотерапевтичен център, изграден с наши средства. Ежедневно на разположение на работниците и служителите са трима лекари - ортопед, терапевт и хирург. Безопасността на труда и околната среда са показатели, които стоят в системата на Идеал Стандарт преди финансово-икономическите показатели. Всеки трудов инцидент, свързан със загуба на работно време, се докладва незабавно на централното ръководство. Непрекъснатото наблюдение върху производствените процеси, превантивните мерки за предотвратяване на инциденти намалиха трудовите злополуки. От 56 през 1997 г., когато е приватизирано предприятието, те спадат непрекъснато. През 1999 г. са 22, през 2000 г. - 10, а за миналата година - само една. OMV България цени своите хора и си дава сметка, че работата и здравето задължително вървят ръка за ръка, сподели д-р Любомир Симидчиев, лекар на OMV, България. Компанията, която е на българския пазар от 1999 г. и вече разполага със 70 бензиностанции, магазини и заведения за хранене, има 40-годишна традиция в опазване на здравето на своите служители. От 1974 г. датират първите медицински центрове и кабинети, разположени на места, свързани с повече рискове и където има натрупване на хора. През 1992 г. е създадена първата превантивна програма, която всяка година се обновява. През 2000 година се прие една стратегия не само за опазване на здравето на служителите, но и за опазване на околната среда. На тази база е създаден един здравен стандарт, който важи за всички клонове на компанията. Създадохме една благоприятна и лишена от вредности работна среда. Всяка година провеждаме обучение за оказване на долекарска помощ. По всички наши бензиностанции имаме подходящо оборудване за това. На базата на сключени договори за медицински услуги се разви идеята за 24-часови телефонни консултации, превърната впоследствие в практика лекарите да посещават при спешни случаи нашите офиси и бензиностанции, а не да разчитаме единствено на държавната Бърза помощ. Така успяхме да съкратим пътя между лекарите и нашите служители в София и страната, които се нуждаят от тях.

Освен задължителните профилактични медицински прегледи и лабораторни изследвания успяхме да постигнем нещо, което е много ценно за служителите - посредством анкетни карти, които те попълват периодично, при нужда получават безплатно някои медицински услуги и изследвания. Предстои да разширим пакета от имунизации - не само против грип, но и против хепатит А и Б, както и срещу някои нетипични за България заболявания, когато командироваме служители в трети страни. Имаме договор със спортно-медицински център, който разполага с фитнесзала, салон за лечебен масаж, солариум и сауна. Служителите ни са застраховани както срещу производствени злополуки, така и при пътуване из страната и в чужбина. Грижата за тяхното здравословно състояние е обхванато отвсякъде. От няколко години насам се провежда т.нар. тийм билдинг, специална програма, свързана със сплотяването на колектива. Едно скъпоструващо мероприятие, което се приема много добре и служителите масово участват в него.

Грижата за опазване на околната среда също е дългосрочен ангажимент на OMV България. През 2001 година OMV ПЪРВИ пусна в продажба без оловни бензини и преустанови продажбата на оловни бензини. Хората, които живеят в близост до OMV бензиностанции, могат да бъдат спокойни всички комплекси OMV са проектирани и изградени със специална система, която не позволява отделяне на петролни и смазочни продукти във въздуха, почвата или с отпадните води. Озеленяване. Над шестстотин дървета бяха засадени около OMV бензиностанциите в гр. Варна в началото на 2001 г. Подобни акции за озеленяване са проведени и в районите на бензиностанциите в Русе, Плевен, Видин, Перник и кв. Мусагеница в София. В регионалната политика на концерна са планирани мащабни акции по озеленяване на районите на старите и ново изгражданите бензиностанции. TNT е компания, която се занимава с доставка на документи и пратки по цял свят. Макар че сме в сферата на услугите, в сравнение с големите промишлени компании също отделяме голямо внимание върху здравословните и безопасни условия на труд на нашите служители, каза Иван Василев, директор на TNT-България. В крайна сметка от това зависи не само тяхното лично благополучие, но и финансовият резултат на компанията. Акцентът е поставен върху превантивните мерки. Те включват не само обучение на новите служители по безопасност на труда и ежегодните опреснителни курсове на тази тема, съпроводжани от евакуационни тренировки. Те доведоха до впечатляващи резултати - при възникване на аварийна ситуация евакуацията се извършва за три минути.

Тук е мястото да спомена ежегодните пълни медицински прегледи и изследвания на служителите, работещи с рентген, противогрипните ваксини, специалните облекла и обувки за работещите под открито небе, финансово подпомагане на служители за специфични медицински проблеми. В резултат годишно на човек имаме само три дни отсъствие поради злополуки и заболявания. В ЕС този показател е шест дни. Практически целият персонал (над 95%) е изказал удовлетворение от работата си в компанията, а 94% - от безопасността и здравословните условия на труд. Организирахме различни състезания по нетрадиционни спортове - карате, ски, рафтинг, езда, гмуркане, планински преходи. В духа на споделената социална корпоративна отговорност (CSR) заедно с нашите приятели от Видима, Севлиево, подпомагаме дома за деца в село Куршуна. Компанията TNT участва също в програмите на ООН World food program и Walk the World.

За Юмикор Мед здравето на служителите е нещо първостепенно. Когато беше приватизиран през 1997 г., предприятието беше в окаяно състояние. Бяха ни необходими 25 млн. долара само за да очистим заводската площадка от боклуци, разказва Томас Биймиш, изпълнителен директор. В Медодобивния завод в Пирдоп работеха 2600 души. Личните им защитни средства се изчерпваха с нищо не спиращ противогаз. Сега техният брой е редуциран до 930. Плащаме допълнително здравно осигуряване на работниците -100% и 50% на членовете на техните семейства. Всички, свързани непосредствено с металодобивна, имат модерно предпазно работно облекло и лични защитни средства за дихателните органи. Производството нарасна от 110 000 тона през 1997 г. на 240 000 тона през миналата година. Ние печелим от това - здрави работници означава по-рентабилно производство. За това харчим немалко средства. Първо реконструирахме всички производствени мощности, така че да съответстват на нормите за охрана на труда не само съгласно изискванията на българското, но и на европейското законодателство. Все пак ние сме европейска фирма. Загубата на работни дни поради заболявания на работниците и персонала от 7,5% преди приватизацията е спаднала на 3,5% за миналата година. Вместо да чакаме нещата да се случат, ние се стремим да ги предотвратим. Трудовите злополуки от 36 в 1997 г. са само 5 през 2004 г., което за такова тежко производство като добиването на мед е добър показател. Нашите цели са да намалим до минимум нивото на тежки метали в организма на нашите работници. От 15,1 mgr% в 1997 г. нивото сега е намалено на 11,62 mgr%/o. Програмата ни за здравеопазване е насочена към постигане на пълно съответствие със здравните директиви на ЕС за подобряване на условията на труд.

Имаме собствена здравна служба, общопрактикуващи лекари и стоматолози. Разбира се, нещата никога не се изчерпват с направеното. Лекарите ни извършват редовни скрининги на работниците, прегледи на дихателната система, жените минават специализирани профилактични прегледи. Сега следим състоянието само на средата и правим изследване на кръвта, но предвиждаме съвсем скоро да снабдим работниците си с индивидуални дозиметри.

**ИНВЕСТИЦИЯТА В ЗДРАВЕ Е ИНВЕСТИЦИЯ В ЕДИН УСПЕШЕН БИЗНЕС**

Доброволното здравно осигуряване в страната има само тригодишна история. Половината от дружествата са започнали дейността си през миналата година. Интересът към тях е твърде слаб. Към днешна дата само 163 хиляди души са сключили договори с някои от десетте дружества за допълнително здравно осигуряване, сочат данните на Комисията по финансов надзор, която контролира тяхната дейност. Над 80 на сто от тях са застраховани в една от компаниите, в две от дружествата миналата година въобще не е имало нито един клиент. Първата регистрирана и лицензирана компания за доброволно здравно осигуряване в страната е "Закрила" АД. Тя е и единствената до момента компания в България, която предлага пакет стоматологична помощ. Същността на доброволното здравно осигуряване се основава върху солидарността на осигурените, равнопоставеност, т.е. осигурените се ползват с еднакви осигурителни права, лична отговорност за здравето. Тук е важно да се подчертае, че всеки заплаща лична здравноосигурителна премия и участва в стойността на медицинските разноски, посочва Иглика Станчева, директор на "Маркетинг и продажби". Има свободен избор и достъп до всички здравни услуги. Всяко здравно осигурено лице избира кой да бъде лекуващият го лекар и лечебното заведение на територията на цялата страна. Пазарният дял на БЗОК "Закрила" АД достигна през 2003 г. 88,2%. Изградили сме договорна мрежа с повече от 200 лечебни заведения в цялата страна за обслужване на осигурените лица. Наши партньори са 79 болници, 174 заведения за извънболнична медицинска помощ, 14 рехабилитационни центъра, 7 самостоятелни медико-диагностични лаборатории, много аптеки и стоматолози. Между клиентите ни са НЕК, АЕЦ "Козлодуй", ТЕЦ "Марица изток 2", БТК, Българска пощенска банка, Райфайзенбанк и Прокредит банк.

Повечето договори са сключени не с отделни лица, а с цели предприятия, които сами са решили да осигуряват за здраве своите работници и служители. Такъв е случаят с договора между Доброволната осигурителна мрежа "Здраве" (ДОМ "Здраве") и "Кремиковци" АД. Все повече работодатели в България разбират, че инвестицията в здраве е инвестиция в успешен бизнес. Доброволното осигуряване е техен надежден партньор, който ще им помогне да постигнат своите бизнесцели чрез здрави и трудоспособни служители, смята д-р Стефан Сираков, изпълнителен директор.



Сред клиентите ни освен Металургичния комбинат "Кремиковци" АД са също "Горубсо" - Кърджали, "Търговска лига" АД, рудодобивното производство на Кремиковци. Към настоящия момент имаме 12 000 души, осигурени при нас. В нашия здравноосигурителен пакет "Интегрирана медицинска помощ и здравни грижи" са включени практически Всички заболявания, които могат да се лекуват в България. Като пример за добра практика мога да посоча металургичния комбинат. За него е изработен специален корпоративен здравен план. Там съвместно с мениджмънта на компанията изградихме един медико-стоматологичен център с няколко лекарски кабинета, манипулационна, зъболекарски кабинет, лаборатории, аптека, секция по трудова медицина. Центърът разполага със собствен реанимобил, съвременна диагностично информационна техника. В него работят 16 квалифицирани медицински специалисти, които дават 24-часово дежурство и покриват всички нужди за неотложна помощ на предприятието. Съветваме работодателя по всички здравни проблеми. Проведените профилактични прегледи на 5000 души показаха, че над 1000 от тях се нуждаят от целеви прегледи. Ние контролираме решаването на техните здравни проблеми. Лекарствата и другите необходими за лечението медикаменти се осигуряват от аптеката към центъра. Съдействаме за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, водим обучение и по охрана на труда, предотвратяване на злополуки и професионални заболявания. Центърът провежда постоянно наблюдение върху здравното състояние на работниците и служителите. Доброволното здравно осигуряване, което предоставя ДОМ "Здраве", не измества традиционната схема на здравеопазване в страната, а е надстройка с разширени услуги, осигурена по волята на работодателя. Целта е да се инвестира в здравето на работниците и да се засили превантивната дейност, свързана с травматизма и намаляването на професионалните заболявания. Здравно осигурително акционерно дружество на финансова група ДЗИ предлага един нов пакет услуги, наречен "Меди-касис". Създаден е в партньорство между ДЗИ, Еърбан, БЧК и Водещи медицински заведения. Идеята за неговото създаване идва от сериозния дисбаланс, който съществува между Възможностите за лечение в големите градове и малките населени места, изтъква д-р Томислав Савов, директор Маркетинг и продажби. Това е проблем, който засяга фирмите, разположени в провинцията, и тези с разпръсната клонова мрежа, дистрибутори, фирми с повишен риск от производствени аварии, туристическите фирми. В малките селища има недостиг на добри специалисти, специализирана апаратура, адекватна Възможност за лечение на персонала. Все повече нарастват изискванията на работодателя за медицинското обслужване на неговите работници и служители. ДЗИ "Медикасис" е точното решение за бизнеса.



Това е уникален комбиниран здравноосигурителен продукт, който предоставя 24-часово обслужване, достъпен е във всяка точка на България, за което се грижи здравният контакт център. Предлага реални услуги при животозастрашаващи състояния - пътнотранспортни произшествия, производствени злополуки и аварии, тежки наранявания по време на туризъм с медицински транспорт, включително и въздушен, медицинска логистика, болнично лечение, здравна информация.

### КАК СЕ ГРИЖАТ В ЕВРОПА ЗА ЗДРАВЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ И РАБОТНИЦИТЕ

В Австрия финансирането става чрез вноски на членуващите в здравноосигурителните каси (59%), данъци(24%), частно осигуряване (7,5%). Делът на допълнителното пряко заплащане за здравни услуги е 14%. Вноските се плащат поравно от работодатели и служители и Варират между 6 и 8,5% в различните каси. Здравеопазването в Белгия се поддържа от осигурителни Вноски (36%), постъпления от данъци (38%) и пряко заплащане (17%). Останалите 9 на сто идват от допълнително доброволно осигуряване и акцизи. Плащането е на принципа "заплащане на услугата" - лекарите получават хонорар директно от пациента, на когото здравноосигурителната каса възстановява около 75 на сто от сумата, а останалите 25 на сто се поемат от самия него. Цялото население на Дания е обхванато от задължителното държавно здравно осигуряване. То покрива основните здравни услуги. Участието е задължително за всички, финансирането е главно от данъчните приходи (83%) на национално, областно и общинско равнище. Останалите 17 на сто се разпределят така - 15 на сто лично участие и 2 на сто частно осигуряване, финансирането на здравеопазването и социалните грижи във Финландия става чрез постъпленията от общинския подоходен данък (33%), държавни субсидии (29%), здравноосигурителни вноски (13%), а остатъкът се поема от личното участие на пациента и частното осигуряване, чийто дял не надхвърля 2 на сто. Вноските се плащат под формата на фиксирана сума от работещите и твърд процент от трудовите възнаграждения, които изплаща работодателят. Задължителните здравноосигурителни вноски във Франция се плащат от работодателя (12,8%) и работещия (6,8% от brutния доход). Пенсионерите плащат значително по-ниска вноска. От тези средства се финансират около 74 на сто от всички разходи за здравеопазване. Наблюдава се тенденция към намаляване на дела на Задължителните вноски за сметка на нарастване на участието на фондовете за осигуряване срещу болести (6,8%) и частните здравноосигурителни каси (5%). От данъци се осигурява минимална част (под 3%), а остатъкът - около 13 на сто, идва от дела на пациенти в съвместните плащания.

Участието на пациента в разходите е основен инструмент за задържане на равнището на разходите. В Испания 80 на сто от финансирането се осигурява от държавата, 18 на сто от здравноосигурителните вноски, поделени между работодателя и работника, а останалата част от други осигурителни системи. Около 17 на сто от испанците ползват допълнително доброволно частно осигуряване.

## ТЕНДЕНЦИИТЕ В ИЗГОТВЯНЕТО НА СОЦИАЛНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РАБОТЕЩИТЕ

Според Мария Шишкова от AIMS Human Capital допълнителното здравно осигуряване и безплатните медицински грижи, осигурени от работодателите, се превръщат в неизменна част от социалните пакети за служителите в България. "Информацията ми е базирана на едно изследване, което правим вече десет поредни години - посочва тя. То засяга нивата на възнаграждения и начините за мотивация във водещите компании в България. Няма да крия, че фирмите, които най-често се интересуват от сравнения, от пазара, са водещите чуждестранни фирми. В проучванията през 2004-2005 г. участваха 122 компании. Това, което установихме, е, че работодателите в нарастваща прогресия почват да отделят все повече ресурси за допълнително обслужване на здравето на своите служители. Дали това означава, че не може да се разчита на държавните механизми? Може би е така. Или работодателите искат да се презастраховат? Това също е вероятна хипотеза. От изследваните компании малко над 50% предоставят допълнително медицинско обслужване на своите служители. Интересното е, че професионалният екип в повечето случаи е допълнително застрахован и обслужван, а управителите и изпълнителните директори попадат сред по-малкия процент допълнително здравноосигурени. Това, което забелязахме, е, че цената, която работодателите плащат, варира от 25 до 1000 лева на служител за една година. В по-ниските нива, тоест между 25 и 35 лева, това обикновено са сумите за еднократните годишни медицински прегледи на техните служители. Най-често инвестицията е в обхвата 150-350 лева. Тук, в пакета, се включват най-вече допълнителни договори за медицинско обслужване от частни клиники. Сумите от горната част ют 500 до 1000 лева) се дават за всичко, казано дотук, плюс медицинска застраховка и стоматологично обслужване. Има много ясно изразена нарастваща тенденция на работодатели, които инвестират в допълнителни медицински застраховки. В сравнение с предишната година имаме с 20% увеличение на компаниите, които са инвестирали в здравето на своите служители. Диапазонът на застрахователните премии варира от 10 000 до 70 000 лева годишно. Как служителите приемат тези мерки, каква е тяхната реакция? Интересното е, че, когато хората имат тези допълнителни осигуровки за здраве, не винаги ги забелязват, започват да ги приемат за даденост, която им се полага по право.

Значи придобивката е важна, но не е основно определяща за тяхната мотивация. Когато обаче човек реши да смени работата си, се получава така, че те търсят от новите си работодатели тези медицински екстри, като застраховки и договори с болници. Работодателите се застраховат и правилно. Рязко намалява броят на дните, в които служителите отсъстват поради болест. Така че тези инвестиции в здравето са добре подплатени и оправдани. Наблюденията ни показват, че този темп от страна на работодателите ще се запази и даже увеличи. Големите фирми очакват и от страна на държавата адекватни действия в тази насока. Развитието на частните здравноосигурителни фондове за сметка на държавния и приватизацията на част от болниците и поликлиниките ще създадат конкурентна среда и възможност за избор на здравната услуга. Приватизирането на част от системата ще сложи край на доплащането за услуги, за лекарства и процедури, което е обидно и за лекари, и за пациенти. Здравната каса трябва да осигурява минимален пакет услуги за Всички и по-голямата част от здравната вноска трябва да отива към нея. При сегашната 6% осигуровка 4-5% да влизат в НЗОК, а останалите да се насочат към частни фондове, които се нуждаят от стимули за развитие. В момента те са изцяло доброволни и с малко усилия правилата им за работа могат да се променят, за да получат по-масов статут.