

POTENCIÁL ZDRAVÍ A PROGRAMY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFIT

Helena Kolibová
ÚVSRP FPF SU, Opava

Abstrakt: Článek zdůrazňuje význam péče o zdraví zaměstnanců v systému sociální politiky podniku nejen pro firmy, ale i pro manažery a každého zaměstnance. Úroveň zaměstnaneckých výhod a způsob péče o zaměstnance jsou důležité také pro vývoj kvality života ve společnosti.

Abstract: The article stresses importance healthcare employee in the system of social firm policy not only for the enterprises but also for the managers and each employee. The level of occupational advantage and way care of staff are important for the development of quality of life in the society too.

Klíčová slova:

Sociální politika firem, zdraví, jistota, celková hodnota, zaměstnanecká výhoda

Úvod

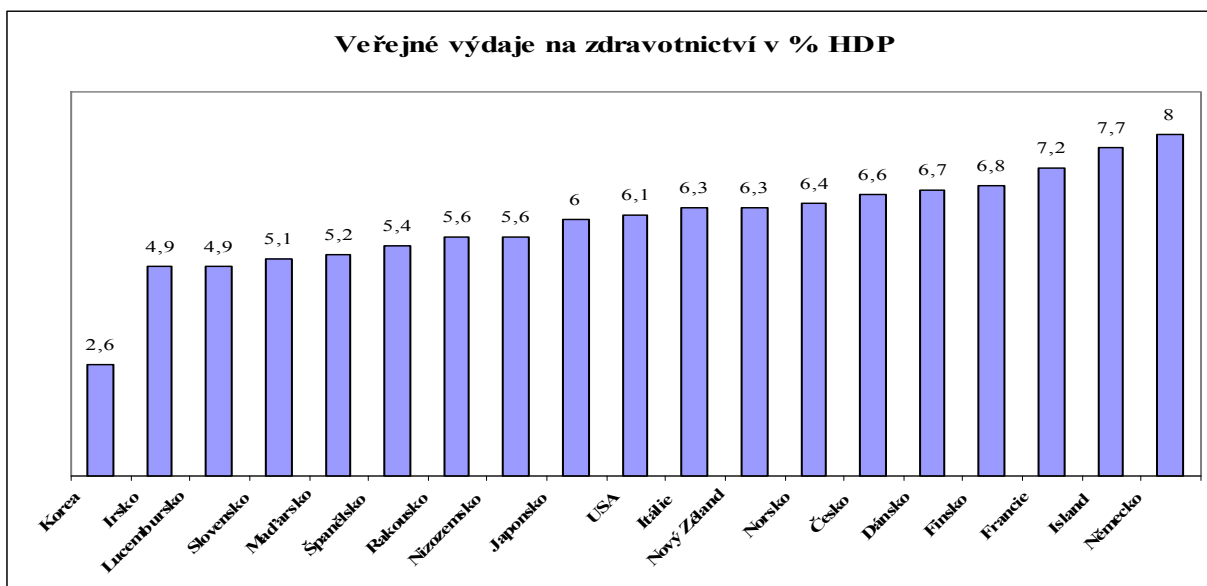
Česká sociální politika je v současné době stále ve značné míře vnímána z hlediska svých ochranných funkcí. Konkrétní sociálně politická opatření po roce 2000 umožňují vytvořit závěr, že sociální politika naší společnosti se pohybuje na cestě oslabování redistributivního typu a směřuje typologicky spíše k liberálnějšímu pojetí, i když míra přerozdělování, včetně nákladů na sociální výdaje, se stále zvyšují.¹ Pozitivní na vývoji je to, že jak legislativa tak posléze i celkové klima ve společnosti vnímají posilování odpovědnosti občana jako nutný a přirozený krok, což by v okamžiku přijetí odpovědnosti občana za jeho vlastní životní podmínky mohlo vést ve vývoji sociálně politických strategií k ekonomicky úspornější podobě sociální politiky. Očekává se, že budoucí sociální politika by měla posilovat nestátní subjekty a jejich aktivity tak, aby státu zbyl větší prostor pro kroky normotvorné a koncepční povahy.

Garance práva na zdraví jako součást právních řádů

Zdravotní politika je spolu s jinými oblastmi péče o člověka nedílnou součástí tzv. širšího pojetí sociální politiky sociálních států, což se promítá do konstrukce práva na zdraví, které je definováno v Listině základních práv a svobod. Jedním z limitů přístupu ke zdraví napříč všemi společenskými vrstvami jsou v posledních letech ekonomické možnosti zemí. Prostředky vynaložené na stáří (penze, péče o seniory a zdravotnictví) jsou v současnosti v České republice, v porovnání s výkonem ekonomiky, jedny z nejvyšších v Evropě. Činí 22,2 % HDP, přičemž vyšší už jsou jen v Dánsku (30,7% HDP a Švédsku (29,7% HDP)². Výdaje na zdravotnictví patří v České republice k velmi vysokým, jak dokládají zejména mezinárodní srovnání (viz následující graf č. 1).

¹ Základní typy sociální politiky jsou definovány v podobě tří modelů, které zformuloval ve své typologii R.M. Titmus. Členění je uznáváno za vodítko dlouhodobějšího konceptu sociální politiky a rozlišuje institucionálně redistributivní typ (také je označován jako sociálně demokratický, univerzalistický s dominantní rolí státu) výkonově korporativní a reziduální model (někdy označován jako konzervativní, liberální).

² OECD SOCIETY AT A GLANCE 2005, Hospodářské noviny, 29. 8. 2005, s.9



zdroj: OECD SOCIETY AT A GLANCE 2005, Hospodářské noviny, 29. 8. 2005, s.9

Graf č. 1: Veřejné výdaje na zdravotnictví ve vybraných zemích

Česká republika s 6,6% HDP je jednou ze zemí, kde výše veřejných výdajů na zdravotnictví je značně vysoká. Z provedených analýz vyplývá, že v současnosti ze všech peněz, kterými zdravotnictví disponuje v oblasti zdraví, pochází 91,4 % veřejných zdrojů.

Péče o zdraví jako součást zaměstnaneckých benefit

Péče o zdraví (není synonymem zdravotní péče) je v naší společnosti vnímána řadou dokumentů legislativní povahy ale zejména vlivem kultury a tradic jako soubor všech opatření ekonomické, kulturní, sociální a zdravotnické povahy v součinnosti hospodářských, kulturních a sociálních aktivit společnosti, které se promítají na zdraví populace. V tomto pojetí nejde jen o úzce medicínskou prevenci chorob, která ke svému financování využívá povinné solidarity. Péče o zdraví je tvořena jako mozaika aktivit různých subjektů ve prospěch ochrany a podpory zdraví obyvatelstva.

Silící tempo růstu sociálních výdajů včetně výdajů na zdraví, které předstihuje ekonomické možnosti zemí, je důvodem k rozšiřování prostoru k dalšímu financování a násobení způsobů toku prostředků. Jde například o vyšší soukromé platby jednotlivců nebo vyšší podíl zaměstnavatelů a to jak při financování stanovené části prvních dnů nemocenské pracovníka (jde o podíl na politice ex post) tak i v rámci vyššího využití zaměstnaneckých benefit, které získává zaměstnanec od svého zaměstnavatele (podíl na politice ex ante).

Posledně jmenovaný způsob není ani v České republice novinkou, protože u nás, podobně jak ve vyspělých zemích západní Evropy, procházela oblast poskytování zaměstnaneckých benefit vývojovými fázemi, která postupně rozšiřovala spektrum své nabídky. V počátcích byly především akcentovány takové způsoby péče o pracovníky, které pomáhaly saturovat jejich základní životní potřeby, tzn. že zaměstnavatelé v praxi nabízeli aktivity, které zajišťovaly zaměstnance na stáří, například různými typy penzijního připojištění a vybírali konkrétní aktivity na podporu zdraví. Ostatně opatření ve směru ochrany a podpory zdraví ve směru zamezení vzniku nemoci, jsou důvodem rozšiřování programů zaměstnaneckých výhod saturací podpory sportovního a kulturního vyžití zaměstnanců či v podobě aktivit ve prospěch sladování pracovních a rodinných aktivit (work life balance).

Všechny tyto kroky jsou tvořeny s vědomím toho, že jsou jedním z alternativních způsobů, jak mohou zaměstnavatelé posilovat fyzické zdraví a stimulovat spokojenost zaměstnanců.

Protože ochrana a zachování zdraví jsou jednou ze základních existenčních potřeb člověka a společnosti, lze využívání nabídky péče o zdraví hodnotit jako rozhodnutí se sebezáchovným rozměrem. Podpora zdraví zaměstnanců bývá realizována jako součást podnikové sociální politiky, může být naplňována jako povinná (obligatorní) a nepovinná (fakultativní) opatření.

Při realizaci vychází sociální politika firem z respektování tří skupin potenciálních zdrojů.

Základ nabídky tvoří:

- *povinná péče* - je dána zákony, předpisy, kolektivními smlouvami nepodnikové úrovně. Zákoník práce ošetřuje pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich rozvoj, zabezpečení při pracovní neschopnosti, ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce;
- *smluvní péče* - je dána kolektivními smlouvami na úrovni organizace;
- *dobrovolná péče* - je výrazem firemního přístupu k zaměstnancům, formou péče o lidské zdroje.

Z vybraných legislativních podmínek Zákoníku práce Oddíl první – Pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj, vyplývá řada povinností zaměstnavatele pro vytváření bezpečného pracovního prostředí, odstraňování rizikových a namáhavých prací, udržování a zlepšování zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť, zabezpečení zaměstnanců z hlediska sociálního zabezpečení a nemocenského pojištění, zaměstnávání zaměstnanců se změněnou pracovní schopností zejména ze znění § 139, V § 146, § 147, § 148, dále ze zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a z řady dalších právních předpisů, jež firmám stanovují povinnosti především z pohledu prevence.

Legislativní zázemí péče o zdraví zaměstnanců je v některých případech podporováno dikcí daňových norem a předpisů. Například pro účely preventivních zdravotních prohlídek ve zdravotnických zařízeních může zaměstnavatel zajišťuje pro své zaměstnance preventivní péči uzavřením smlouvy o poskytování závodní preventivní péče se zdravotnickým zařízením, nebo může mít vlastní zdravotnické zařízení, což je v dnešní době již méně obvyklé i u velkých organizací. V případě vlastního zdravotnického zařízení zaměstnanci navštěvují tzv. závodního lékaře. Využití této služby zaměstnancem je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a není zahrnované do vyměřovacího základu sociálního a zdravotního pojištění.

U možnosti využití cizího zdravotnického zařízení v souvislosti s osvobozením od daně z příjmů fyzických osob, ale musí vždy být splněny následující podmínky:

- zaměstnavatel uhradí částku za zdravotní péči zaměstnance přímo příslušnému zařízení,
- zdravotní péče musí být nad rámec úhrady zdravotní pojišťovnou.

Při splnění těchto podmínek se tyto částky nezahrnují ani do vyměřovacího základu není synonymem zdravotní péče sociálního a zdravotního pojištění.

Míra zapojení firem do programů péče o zdraví vyplývá ze schopnosti společenského systému a snahy vytvářet podmínky k efektivní realizaci ochrany, podpory a obnovy zdraví občanů jako pozitivní externality, dále z politických zájmů, ekonomických možností a strategií sociální politiky firem a jejich programů zaměstnaneckých výhod a je současně ovlivňována zájmy samotných občanů.

Popularizací péče o zdraví zaměstnanců se v podmínkách České republiky zabývají fenomény „Bezpečný podnik“ a „Zdravý podnik“, které jsou způsobem, jímž organizace deklaruje, že dosáhla a garantuje společensky očekávaný standard chování ve vybrané problematice. Certifikát je konkrétním firmám udělován garantem soutěže po naplnění podmínek. Smysl společenské podpory programu Zdravý podnik se soustřeďuje na podnícení

aktivit přiměřené podpory zdraví firemních zaměstnanců. V souladu s vizemi sociální politiky firmy soutěž chápe zdraví jako podmínku a prostředek zvyšování výkonnosti jednotlivých pracovníků a podniku jako celku. Vnímá strategické efekty, jež přiměřená péče o zdraví pracovníků může mít na dlouhodobou úspěšnost podniku. Cílem programu „Zdravý podnik“³ je snížení četnosti nemocí, úrazů a újmy na zdraví pracující populace způsobených pracovním a životním stylem a životním prostředím. Pozornost by měla být zaměřena na všechny faktory, které mohou jakýmkoliv způsobem ovlivnit zdraví na pracovišti, tedy na prevenci nemocí z povolání a pracovních úrazů, zlepšení psychosociálního klimatu a snižování stresu zaměstnanců, který postihuje především vedoucí zaměstnance.

Od vlastního programu podniku se očekává postupné zahrnutí jednotlivých složek zdravého životního stylu:

- vytváření zdravého a bezpečného prostředí v zaměstnání,
- zdravé stravování,
- zvyšování podílu tělesných aktivit v mimopracovní dobu,
- zdokonalování výchovy ke zdraví a zdravému způsobu života,
- zdravotní opatření v režimu podniků.

Konkrétní formy péče o zdraví

Do podoby, rozsahu a kvality péče o zdraví se promítá kromě ekonomických, organizačních rozhodnutí také realizovaná strategie firmy a jejího vedení. Pokud zaměstnavatele péče o zdraví nezajímá, budí dojem, že je chladný k zaměstnancům a nevyužívá strategické souvislosti a efekty péče o lidské zdroje.

Cílené investování do zdraví zaměstnanců se může více než vrátit, protože tato opatření jsou schopna pozitivně ovlivňovat náklady na léčbu zaměstnanců, zlepšovat jejich produktivitu. Podnik může systémově motivovat zaměstnance, kteří jsou loajálními a dlouholetými pracovníky firmy tím, že stanoví rozpočet na zaměstnanecké benefity podpory zdraví a dobrého zacházení, který navíc může vzrůstat s počtem let odpracovaných v zaměstnání a dodržováním pravidel bezpečnosti práce.

Ochranu, podporu a obnovu zdraví firmy mohou realizovat v podobě zvolených benefitů a adresností konkrétních postupů:

- příspěvky na očkování,
- vyhlášení nekuřáckého pracoviště jako formu pomoci zaměstnancům přestat s kouřením,
- angažování podnikového lékaře,
- hrazení preventivních zdravotních prohlídek,
- opatření na eliminaci nemocnosti
 - v podobě kompenzace ušlé mzdy,
 - přidělením určitého stanoveného počtu dnů pracovníkovi v roce doma bez lékařského potvrzení,
 - dorovnáním ušlého výdělku při nemoci, aby zaměstnanci tzv. nepřecházeli z finančních důvodů nemoc apod.
- zajištění zdravé stravy v kantýnách a automatech, eventuálně příspěvky na zdravé potraviny,
- poskytování zdravotní osvěty, hodnocení kondice zaměstnanců sledováním cholesterolu, měřením krevního tlaku apod.
- odměňování zaměstnanců, kteří se příkladně starají o své zdraví.

³ <http://www.bozpinfo.cz/priloha/zpodnik>, <http://www.zpma.cz>

U investic do zdraví je těžké kvantifikovat návratnost. Je sice jedna možnost měřit úspory při snižování nákladů na péči o lidi s chronickými nemocemi, ale je obtížné určit, kolik by mohla firma ušetřit, kdyby dokázala zajistit, aby zaměstnanec ne onemocněl. Vidět zdraví v nákladech na péči o zdraví je krok k dobrovolnému hledání cest ke zvýšení firemních výdajů na benefity ve prospěch péče o zdraví, přičemž fakt, jaké hodnoty firemní rozhodnutí vyjadřuje, je prezentací postojů k zaměstnancům a projevem firemní kultury. Současně je to jedno z nabízejících se řešení, kterými by firmy mohly ovlivňovat potenciál zdraví zaměstnanců v navrhované změně zákona o nemocenském pojištění, který předpokládá, že zaměstnavatel zaplatí pracovníkům prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (v úvodních třech dnech ve výši 25% průměrné mzdy konkrétního zaměstnance a od čtvrtého dne ve výši 60%). I když se předpokládá, že se sníží odvody na zdravotní pojištění zaměstnanců z nynějších zhruba 3,3 procenta na navrhovaných 1,6 procenta, bojí se hlavně malí a střední podnikatelé, že systém jim přinese velkou ekonomickou zátěž.

Závěr

Péče o zdraví zaměstnanců v současných konceptech firem v sektoru práce s lidskými zdroji se nepodobá paternalistické praxi, kterými by organizace diktovala a preferovala favority. V optimálním případě je součástí smysluplných příležitostí podniku jak ocenit zaměstnance vedle odpovídajícího platu a dobrého zacházení také vhodně zvolenou a efektivní zaměstnaneckou výhodou.

Literatura

<http://modernirizeni.ihned.cz/>

<http://ekonom.ihned.cz/>

http://www.europa.eu.int/comm/off/green/index_en.htm

<http://www.spcr.cz/cz/eu/zelena>

JANOŠKOVÁ, J. KOLIBOVÁ, H. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1364-0

PORVAZNÍK, J. Celostný management. Bratislava: Sprint, 1999

Kontaktní adresa:

doc. PhDr. Helena Kolibová, CSc.
ÚVSRP FPF SU,
Hradecká 17, Opava
helena.kolibova@fpf.slu.cz