

Kulcsszerepe lesz a vállalatoknak az egészségfinanszírozásban

A napokban – a 2030-ig érvényes titkosítás ellenére - újabb részek szivárogtak ki a Boston Consulting Group (BCG) az egészségügy átalakítására vonatkozó tanulmányából. Ebből többek között kiderül az is, hogy a szakértők egy, a munkáltatói befizetésekre építő kiegészítő Egészségbiztosítási Rendszer (KEB) kiépítésében gondolkoznak. Mennyire új ez a gondolat? Mennyire reális? Mit gondolnak erről maguk a munkáltatók, legyen az nagyvállalat, egy tucat dolgozót foglalkoztató családi vállalkozás, közszolgáltatást ellátó munkáltató vagy akár civil szervezet?

Egy tapasztalt HR-vezető pontosan tudja, hogy jelenleg is számos formában járulhat hozzá munkavállalói jóllétéhez. Komplette eszköztár áll minden cég rendelkezésére: lehet fizetni önkéntes egészségpénztárba, lehet venni üzleti egészségbiztosítást, lehet SZÉP-kártyára is utalni vagy lehet szerződni közvetlenül magánellátást nyújtó rendelővel. Igaz, hogy a juttatások adózási feltételei folyamatosan változnak, de mindig van olyan megoldás, amivel a legtöbbet lehet kihozni a cég számára rendelkezésre álló forintokból.

Élve a titkosítás előnyével – csak a képzelet szab határt annak, hogy mi van a tanulmányban – úgy döntöttük, hogy a parlamenti választási ciklust meghaladó időtávba helyezzük a munkáltatói gondoskodás ügyét, és a saját szakértői háttéranyagaink mellett ebbe a tanulmányba is beleálmodjuk azt, ami szerintünk igazán szolgálná a céges finanszírozásra alapított maximális egészségnyereséget.

A BCG tanulmány biztosan feltérképezte az egészségügy jelenlegi intézményi finanszírozóit, hogy a döntéshozók is érezzék a nagyságrendeket.

Az intézmények bevétele és ebből a munkáltatói befizetésekhez köthető rész (2025. év)

Az intézmény bevétele 2025-ben	Ebből a munkáltatók által fizetett rész
<u>Egészségbiztosítási Alap</u> Az Alap kiadási főösszegét eredetileg több mint 4706 milliárd forintra tervezték	Mindösszesen 2 587 milliárd forint az alábbi tételekből: - A munkáltatók közvetlen befizetései (SZOCHO-ágon) a NEAK éves büdzsájének közel 15%-át fedezik, ez 705 milliárd forint. - Ugyanakkor a munkáltatók közvetve is finanszírozzák a rendszert: az általuk befizetett egyéb adók (pl. társasági adó) a központi költségvetésbe kerülnek, ahonnan a 40%-os állami kiegészítés, azaz 1882 milliárd forint érkezik.
<u>Önkéntes egészségpénztárak</u> 120 milliárd forint –ezzel a bevétellel a szektor a magyar intézményi egészségfinanszírozás második szereplője	13,5 milliárd forint
<u>Üzleti egészségbiztosítás</u> ezen biztosítási ág díjbevétele becslések szerint 40-45 milliárd forint	a díjbevétel 70-75%-a, 28-34 milliárd forint

A táblázat adataiból megállapítható, hogy már a munkáltatók jelenleg is hatalmas, 2 600 milliárd forint feletti összeggel járulnak hozzá a három intézmény kasszájához, ezzel gyakorlatilag rajtuk múlik a magyar egészségügyi rendszer fenntarthatósága.

Mindez nem előzmény nélküli: 1928-ban, tehát száz évvel ezelőtt, Európában a német bismarcki rendszer után másodikként (!) hozták létre azt az öregség, rokkantság, özvegység és árvaság esetére szóló kötelező biztosításról szóló törvényt, amely kötelező járulékfizetés mellett segítő jobbot nyújtott az arra rászorulóknak.

<https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=92800040.TV&searchUrl=/ezer-ev-torvenyei%3Fpagenum%3D40>

Majd 70 évvel később, 1993-ban a Magyar Parlament egyhangú szavazással útjára indította az erre a hagyományra és a francia – jelenleg is működő – mutualite mintájára az önkéntes pénztárakat, nevesítve a pénztár tisztán munkáltatói alapítás és zártkörű működés lehetőségét. Ennek köszönhetően tudott a szektor három évtizeddel ezelőtt igazi lendületet venni: a nagy munkáltatók, mint pl. a MOL, a Telekom, a Honvédség, vagy akár a NAV szerepvállalása révén: ők mind munkahelyi egészségpénztárt hoztak létre a dolgozói jóllét növelése érdekében. Az, hogy ezek a pénztárak miért nem tudtak önállóan, csak egy másik pénztárhoz csatlakozva fennmaradni, az egy külön tanulmányt érdemel, de a lényeg a munkáltatók megkerülhetetlen szerepe.

Ezért helyes a BCG következtetése, mely szerint az egészségfinanszírozásban a munkáltatók szerepét kell erősíteni. A Kiegészítő Egészségbiztosítási Rendszer megerősítésére pedig ott a megoldás a 30 éves Pénztártörvényben: ez az elismert egészségpénztár. Az pedig már csak hab a tortán, hogy a tavalyi évben 120 milliárd forint bevételt realizáló szektor arra az egészségügyi szolgáltatókkal kötött szerződéses partnerségre épül, amit a KEB elvárásként megfogalmaz, nem is beszélve arról, hogy a munkáltatók egy jelentős része az üzleti egészségbiztosítást is a pénztáron keresztül finanszírozza.

A fentiek ismeretében nem lehet kérdés, hogy a kialakítandó új magyar egészségügyi ökoszisztémában a munkáltatók a jövőben kulcsszerepbe kerülnek. Az egészséges munkavállaló a vállalati értékteremtés egyik kulcsa, a családtagokról való munkáltatói gondoskodás pedig a humanitás része.

dr. Lukács Marianna
c. egyetemi docens, Corvinus Egyetem
elnök, Független Pénztárszövetség