DOI: 10.17117/na.2016.02.01.384

<http://ucom.ru/doc/na.2016.02.01.384.pdf>

Поступила (Received): 25.02.2016

Шевчук А.И., Гусейнова А.З. Коллективное страхование как форма ДМС

Shevchuk A.I., Guseynova A.Z.
Group insurance as a form of VHI

Данная статья посвящена коллективному страхованию как одной из форм добровольного медицинского страхования (ДМС). Выделены основные характеристики присущие данной форме страхования, а так же преимущества его использования в практике бизнеса; проведена сравнительная характеристика коллективной и индивидуальной формы страхования работников. В заключение выделяются основные преимущества коллективного страхования

Ключевые слова: ДМС, коллективное страхование, формы ДМС

The article is about collective insurance as a form of voluntary health insurance (VHI). The author identifies basic characteristics, which inherent in this form of insurance, as well as the benefits of its use in the practice of business; then the author conducts comparative characteristic of collective and individual employee insurance forms. In conclusion, the author highlights the main advantages of collective insurance

Key words: group insurance, VHI, form of VHI

Шевчук Андрей Игоревич

Магистрант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

г. Москва, ул. Ленинские Горы, 1

Shevchuk Andrey Igorevich

Master

Moscow state university named M.V. Lomonosov

Moscow, Leninskie Gory st., 1

Гусейнова Айнур Забильевна

Магистрант

Севастопольский государственный университет

г. Севастополь, ул. Университетская, 33

Guseynova Aynur Zabilevna

Master

Sevastopol state university

Sevastopol, Universitetskaya st., 33

Во многих странах преобладает коллективное страхование работников за счет работодателя, который получает налоговые льготы. Однако, существование налоговых льгот не является необходимым и достаточным условием для существования коллективного страхования [3].

Коллективному страхованию присущи следующие характеристики:

1. Рабочий статус определяется правовыми нормами, однако не исключены случаи, когда коллективная страховка оформляется группой частично-занятых или само-занятых индивидов.

2. Количество и тип страховых полисов определяется, как правило, работодателем.

3. Индивид вправе отказаться от такого типа страхования.

Покупка коллективной страховки имеет два преимущества по сравнению с индивидуальной страховкой:

1. Работник защищен от реклассификации риска.

2. Административные расходы при коллективном страховании существенно ниже чем при индивидуальном.

При наличии коллективного страхования изменение риска может влиять на выбор работником занятости или работодателя, который предлагает различные пакеты услуг. Голденштейн и Паули (Goldstein & Pauly) показали, что если работники ориентируются на предпочтения в выборе страховки, и при этом являются схожими по другим параметрам (включая уровень риска), то конкуренция на рынке труда приведет к идеальному распределению работников среди фирм (каждая фирма будет предлагать идеальные условия с точки зрения страхования для своей группы работников) [5]. Бхатачария и Вогт (Bhattacharya и Vogt) выяснили, что более высокое страховое покрытие присутствует в отраслях требующих специфический человеческий капитал [2]. Также Грубер (Gruber) показал, что работники заключившие договор коллективного страхования, особенно те, кто относятся к высокой группе риска, менее склонны к смене рабочего места, чем люди, не имеющие страховки в связи с тем, что такое решение может принести им существенные издержки.

По сравнению с индивидуальной покупкой полиса ДМС осуществление медицинского страхования предприятием имеет ряд преимуществ (Glied & Borzi)[4]:

- более низкая стоимость полиса по сравнению с индивидуальной покупкой, а также более широкий круг предлагаемых услуг (benefits of a plan);

- экономия административных издержек – для крупных фирм стоимость полиса оказывается гораздо ниже, чем для мелких предприятий (разница до 40% в США);

- решение проблемы отрицательного отбора – фирмы, как правило, страхуют всех своих работников независимо от уровня риска, тем самым, для страховой компании отрицательный отбор менее выражен;

- распределение рисков во времени – для отдельных людей существует риск развития хронических заболеваний в будущем. При индивидуальной покупке полиса ДМС они могут столкнуться с более высокими ценами, групповая страховка на предприятии позволяет этого избежать.

По сравнению с государственным страхованием у ДМС, осуществляемого предприятиями, также есть ряд преимуществ [1],[4]:

- быстрая адаптация набора медицинских услуг к потребностям работников;

- эти страховые планы регулируются в меньшей степени, чем государственные;

- предложение полисов ДМС предприятием может решать и другие цели (не только улучшение здоровья) – страхование членов семей работников, медицинское страхование пенсионеров, работавших ранее на данном предприятии;

- средства, которые фирмы выделяют на ДМС, определяются их бюджетными ограничениями, а также предпочтениями работников и работодателей, а не государственным бюджетом.

Вместе с тем, можно выделить и некоторые недостатки ДМС, предлагаемого работодателями [1],[4]:

- страхование работника на определенном предприятии делает его менее мобильным (феномен ‘job lock’);
- национальные производители, оплачивая страховку работникам, становятся менее конкурентоспособными по сравнению с иностранными компаниями вследствие роста расходов на рабочую силу;
- часть работников (те, например, кто часто меняет работу) может оказаться недооастрахованной;
- выбор медицинских планов для работников оказывается ограниченным (предприятия часто предлагают только один вариант страховки всем работникам);
- медицинские расходы могут превышать оптимальный уровень, поскольку работники не несут полных издержек по страхованию и предъявляют спрос на более дорогие услуги.

Список используемых источников:

1. Экономика здравоохранения. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2009.
2. Bhattacharya, J. & Vogt, W. B. (2006). *Employment and adverse selection in health insurance*. NBER Working Paper 12430. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
3. Glied S.A. (2005). *The employer-based health insurance system: Mistake or cornerstone? Policy challenges in modern health care*. Rutgers University Press. URL: <http://www.rwjf.org/pr/product.jsp?id=14805/>
4. Glied S.A., P.C. Borzi. *The Current State of Employment-Based Health Coverage* // *The Journal of Law, Medicine & Ethics*. 2004. 32 (3). P. 404–409.
5. Goldstein G.S. & Pauly M.V. *Group health insurance as a local public good. The role of health insurance in the health services sector*. New York: National Bureau of Economic Research, 1976. P. 73-114.