

## 商业保险参与社会医疗保险的理论分析

**摘要：**随着社会医疗保险覆盖面的不断扩大，如何提高管理效率的问题迫在眉睫。而在社会医疗保险管理中引入商业保险公司这样一种市场机制，使提高管理效率的有效办法。着重从理论角度分析了社会医疗保险管理中存在的问题及商业保险公司的管理优势，提出商业保险公司参与社会医疗保险的管理是提高我国医疗保险管理效率的必然要求。

**关键词：**商业保险；社会医疗保险；市场机制；可信承诺；X 效率

### 1 引言

随着社会经济的发展和人民生活水平的提高，人们对健康和医疗保险的需求也逐步增加。社会医疗保险自建立发展以来，规模越来越大，覆盖面越来越广。从城镇职工基本医疗保险制度到新型农村合作医疗制度试点的启动再到城市医疗救助制度试点的普遍推开。今年开始，国家又实行了旨在解决城镇非从业人员，特别是中小學生、少年儿童、老年人、残疾人等群体看病就医问题的城镇居民基本医疗保险制度试点，计划用三年时间逐步在全国城镇全面推开。而随着社会医疗保险规模和覆盖面的扩大，管理成本的增加和管理的低效率等问题也往往随之产生。因此，如何提高管理效率的问题就摆在了我们面前。

### 2 基本概念

在研究这个问题之前，我们首先要理清几个概念。

医疗保险既包括由政府提供的社会医疗保险，也包括由市场提供的商业医疗保险。通常来说，社会基本医疗保险是基础，商业医疗保险是补充。除了社会性医疗保险和商业性医疗保险形式之外，两者之间还可以有一些中间形式的医疗保险。社会医疗保险是指根据立法规定，通过强制性社会保险原则，由国家、单位和个人共同缴纳保险费，把具有不同医疗需求群体的资金集中起来，进行再分配，即集资建立起来的医疗保险基金，当个人因疾病接受医疗服务时，由社会医疗保险机构提供医疗费用补偿的一种社会保险制度。对超出上述社会医疗保险范围以外的医疗保险，称作补充医疗保险。

### 3 商业保险参与社会医疗保险的理论分析

#### 3.1 可信承诺

可信承诺是博弈论中的一个重要的概念，动态博弈的一个中心问题是“可信性”问题。所谓可信性是指动态博弈中先行为的博弈方是否该相信后行为的博弈方会采取对自己有利的或不行为。因为后行为方将会采取对先行为方有利的行为相当于一种“承诺”，而将来会采取对先行为方不利行为相当于一种“威胁”，因此可以将可信性分为“承诺的可信性”和“威胁的可信性”，即可信承诺和可信威胁。可信承诺是约束机会主义，维护人人合作的关键条件，而要满足这个条件，必须要组织中的每一个人达成互惠的共同知识，使大家认识到每一个人都有动机持续地兑现承诺，并使大家确信这种承诺具有强制性。

(1) 社会医疗保险中的可信承诺分析。在社会医疗保险管理中，政府和社会医疗保险机构实质上是一种“父子关系”，政府对社会医疗保险机构的审评和奖惩机制并不具有实际的激励和约束作用。由于管理层和员工都意识到审评和奖惩结果是不可信的，因此对他们来说，工作与任务执行与否或执行效率如何都无所谓了。这样导致的结果就是道德风险和偷懒问题随之产生，管理效率极其低下。

(2) 商业保险公司的可信承诺分析。对商业保险公司来讲，商业保险公司参与的是市场竞争，市场机制对其起很大的约束和激励作用。保险公司管理效率的高低和业绩很大程度上决定了其在市场中的竞争力。



管理效率高和业绩好的企业相对而言更能占据市场，而低效率的企业往往会受到市场奖惩机制的惩罚，在市场竞争中被淘汰。因此，各保险企业及其员工认识到这种市场奖惩机制是可信的，只有努力提高管理效率才能受到市场机制的“奖励”，在市场竞争中屹立不倒。这样，道德风险和偷懒问题也得以解决。

### 3.2 X 效率

“X-非效率”是美国哈佛大学教授勒伯斯坦提出的反映大企业内部效率及水平状况的一个概念。他认为，大企业特别是，垄断性的大企业，外部市场竞争压力小，内部层次多，关系复杂，机构庞大，加上企业制度安排方面的原因，使企业费用最小化和利润最大化的经营目标难以实现，导致企业内部资源配置效率降低。勒伯斯坦称这种状态为“X-非效率”。X 低效率产生的原因是由于组织机构和人们动机的不同，企业有大量未被利用的机会，特别是人们的工作积极性难以充分调动起来；或者由于企业氛围的不同，对内部成员的监督成本可能较大，从而使企业很难以实现成本最小化；或者由于企业内部人员的目标和企业的目标不一致，人力资源浪费等。

(1) 社会保险机构的人事管理模式存在 X 低效率。现代的人力资源管理的核心问题实际上就是调动员工积极性的问题，它强化了绩效评估和激励制度，注重对员工的教育、培训和发展，使人力资源管理兼顾了组织和员工、现在和未来。但是社会保险机构采用的是行政化的“人事管理”模式，没有注意调动员工的积极性，且内部层次多而复杂，管理和监督成本大，导致产生 X 低效率。

据 X 效率理论，员工工作的努力程度或理性程度在一定情况下与所受的竞争压力成正比，竞争压力越大越能激发人的工作理性和斗志。而在行政化的“人事管理”模式下，竞争机制缺乏，外在压力不够，集体努力程度和个人努力程度不高，员工的工作理性和斗志没有被很好地激发，导致工作积极性不高，效率低下。另一方面，在这种模式下，没有形成尊重知识、尊重人才的氛围，公平竞争、公开选拔的制度还不完善，造成人力资源的浪费和流失。

(2) 商业保险公司竞争压力大，效率大大提高。商业保险公司采用的是市场化的运作，采取现代人力资源管理模式，通过诸如招聘、选拔、培训、薪酬管理、绩效评估、福利管理、组织变革等具体管理行为来实现生产力进步、工作生活质量提高、产品服务品质改善、促进组织变革、建设组织文化等企业目标。它强调在市场竞争中优胜劣汰，强化了绩效评估和激励制度，增加了员工的竞争压力，激发了员工的工作理性和斗志，减少了管理和监督成本，从而使效率大大提高。

#### 4 此外，商业保险参与社会医疗保险还具有如下优势

(1) 商业医疗保险的新方法、新技术。商业保险产生较早，许多原理和技术都比较成熟。如商业医疗保险在确定收费标准时，充分考虑了各种疾病的发生概率，并且对人口老龄化和人口寿命等都作过精密的计算和科学的预测，这些做法在各级各地政府制定具体的社会医疗保险改革措施时，都应加以考虑和利用。

(2) 有利于发挥政府、市场两个主体的作用，实现优势互补，确保基金安全运行和保障群众基本医疗。商业保险机构可以通过对基金支付的管理与控制，实现对医疗服务提供方的监督和引导，不仅可以对其不合理的供给行为进行制约，而且可以通过相应的支付措施促使医疗机构降低费用，提高质量，使广大参保人获得实惠。

(3) 利于政府转换职能，将工作重点放在筹资和基金运作的监督管理上，同时降低社会保险运作成本。



第一,借用商业保险公司现成的管理人员、管理技术、管理经验以及网络设备和计算机管理系统;第二,可以防止政府运作过程中的人情操作、不规范、不透明和低效率等问题,保障了基金安全.

综上所述,社会医疗保险委托给商业保险公司,既可以发挥商业保险的优势,又能够提高广大职工的医疗水平,同时推进社会基本医疗保险的发展.可见,商业保险参与社会医疗保险是提高我国医疗保险管理效率的必然要求.

#### 参考文献

- [1] 舍曼·富兰德,艾伦·C·古德曼,迈伦·斯坦诺.卫生经济学[M].北京:中国人民大学出版社,2000.
- [2] 王国军.保险经济学[M].北京:北京大学出版社,2006.
- [3] 张晓,刘蓉.社会医疗保险概论[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2004.
- [4] 田勇,冯振翼.医疗保险基本理论与实践[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2003.

