

亚洲

2024年全球员工保险福利趋势报告

在管理成本和满足员工需求之间取得适当的平衡

我们2024年健康趋势调查的四大主要发现

在今年的研究中，我们对58个国家的223家保险公司进行了调查

趋势	超过一半的市场面临着两位数的成本增长；癌症高居理赔费用榜首。	由于数字医疗仍处于早期阶段，健康系统正面临技能短缺的影响，因此正在经历转型。	保险公司正在响应成本控制的需求，并为雇主提供更改计划设计的选择。	心理健康、女性健康和包容性福利差距继续存在。
意义	筛查计划等预防措施仍需得到优先考虑和重点关注，同时还应考虑患有严重疾病的员工提供支持的新解决方案。	雇主有机会通过自身出资的医疗计划提供高质量服务，拥抱数字健康解决方案，领先行业。	雇主及其顾问必须与保险公司谈判，以确保推行合理的成本控制措施，如控制欺诈、浪费和滥用，以及理赔分担，这些都是最新的且有竞争力的手段。	雇主可以通过提供有包容性的福利和缩小福利覆盖差距为员工带来有意义的改变。

趋势 1

超过一半的市场面临着两位数的成本增长；癌症高居理赔费用榜首。

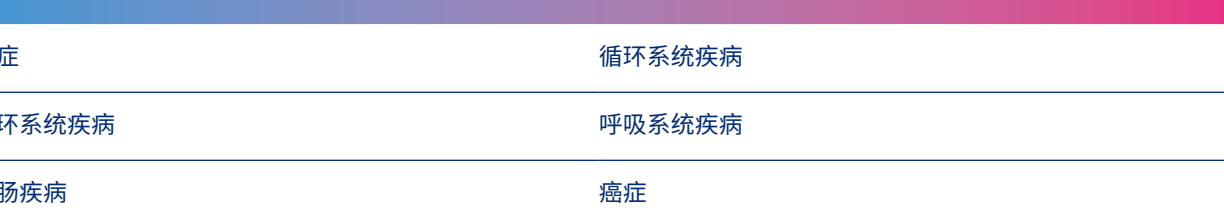


2023年，由于通货膨胀、利用率和治疗组合的变化，我们预计全球的医疗通胀率将上升到12.4%，亚洲的医疗通胀率将上升到12.5%。

2019-2024年的医疗通胀趋势

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
全球	9.7%	5.7%	10.1%	10.1%	12.4%	11.7%
加拿大	6.9%	3.9%	7.1%	7.0%	9.0%	7.5%
亚洲	10.2%	3.5%	8.9%	10.7%	12.5%	11.4%
太平洋	4.6%	5.2%	5.0%	2.9%	8.2%	6.5%
欧洲	8.0%	3.5%	10.9%	11.4%	13.0%	11.0%
中东和非洲	11.1%	9.6%	10.2%	9.3%	12.7%	14.4%
拉丁美洲和加勒比	13.4%	8.0%	11.1%	10.0%	11.3%	10.3%

您如何描述以下因素对您所在市场2023年医疗通胀率的影响？(亚洲结果) (非常重大+重大)

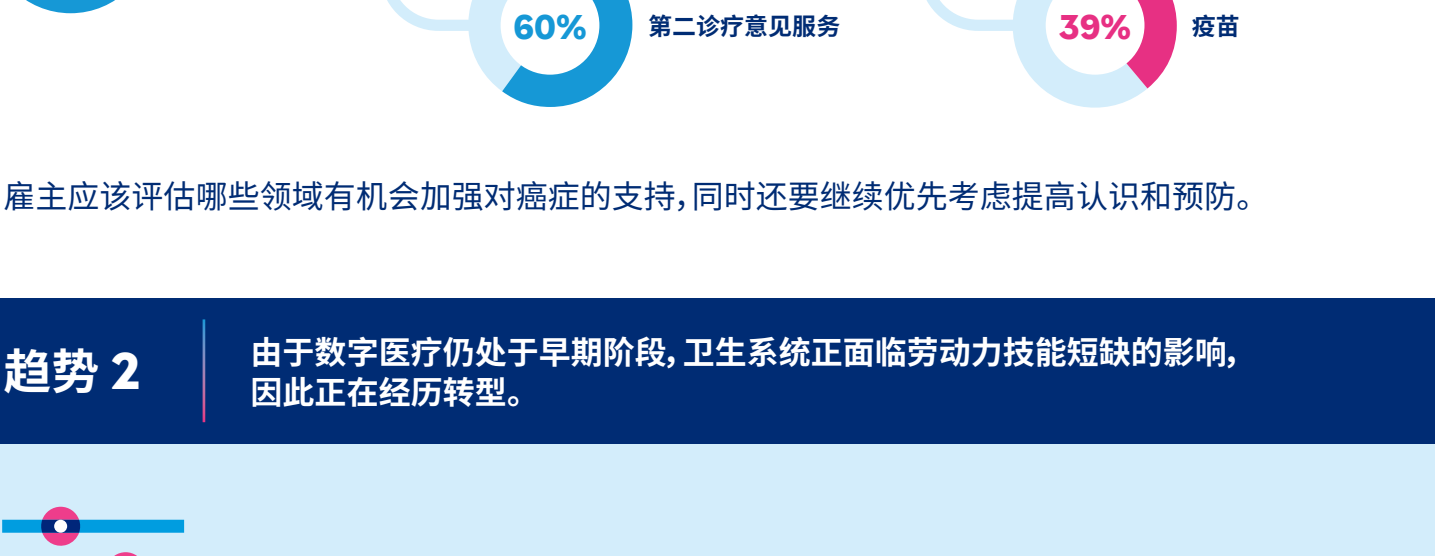


癌症是理赔的主要原因，虽然一些相关服务已被广泛采用，但新的创新解决方案正在不断涌现。

您的集团或整体业务在2022年的理赔主要原因是什么？

	理赔金额 (亚洲)	理赔频率 (亚洲)
1	癌症	循环系统疾病
2	循环系统疾病	呼吸系统疾病
3	胃肠疾病	癌症
4	呼吸系统疾病	胃肠疾病
5	新冠疫情	外部因素造成的事故和伤害

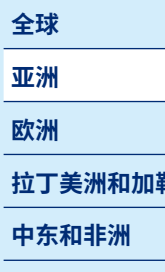
您的团体医疗计划通常包括哪些服务？(亚洲)



雇主应该评估哪些领域有机会加强对癌症的支持，同时还要继续优先考虑提高认识和预防。

趋势 2

由于数字医疗仍处于早期阶段，卫生系统正面临劳动力技能短缺的影响，因此正在经历转型。



对公共和私人医疗的看法

过去三年里，医疗系统承受着前所未有的压力。

在您看来，与疫情之前相比，当今的公共和私人医疗系统是变好了还是变差了？

	质量		可及性	
	更好	更差	更好	更差
公共医疗				
全球	29%	28%	19%	48% ▼
亚洲	48% ▲	12%	31%	33%
欧洲	10%	48% ▼	8%	73% ▼
拉丁美洲和加勒比地区	13%	38%	3%	59% ▼
中东和非洲	27%	23%	23%	30%
私人医疗				
全球	50% ▲	3%	37%	14%
亚洲	59% ▲	1%	46% ▲	5%
欧洲	40% ▲	3%	28%	28%
拉丁美洲和加勒比地区	59% ▲	3%	44% ▲	13%
中东和非洲	47% ▲	10%	33%	7%

超过40%的保险公司认为私人或公共医疗系统在这方面的表现更差了

超过40%的保险公司认为私人或公共医疗系统在这方面的表现更好了

数字工具和计划成本

数字工具和远程医疗可以改善私人医疗服务的可及性和可负担性，但保险公司仍未确定其影响。



趋势 3

保险公司正在响应成本控制的需求，并为雇主提供选择以更改计划设计。



保险公司预计计划改进能够优先于成本控制措施，但这一趋势不如去年明显。

根据您的最近的医疗计划更新经验，您认为大多数雇主计划出资人在下一年将优先考虑以下哪个目标？



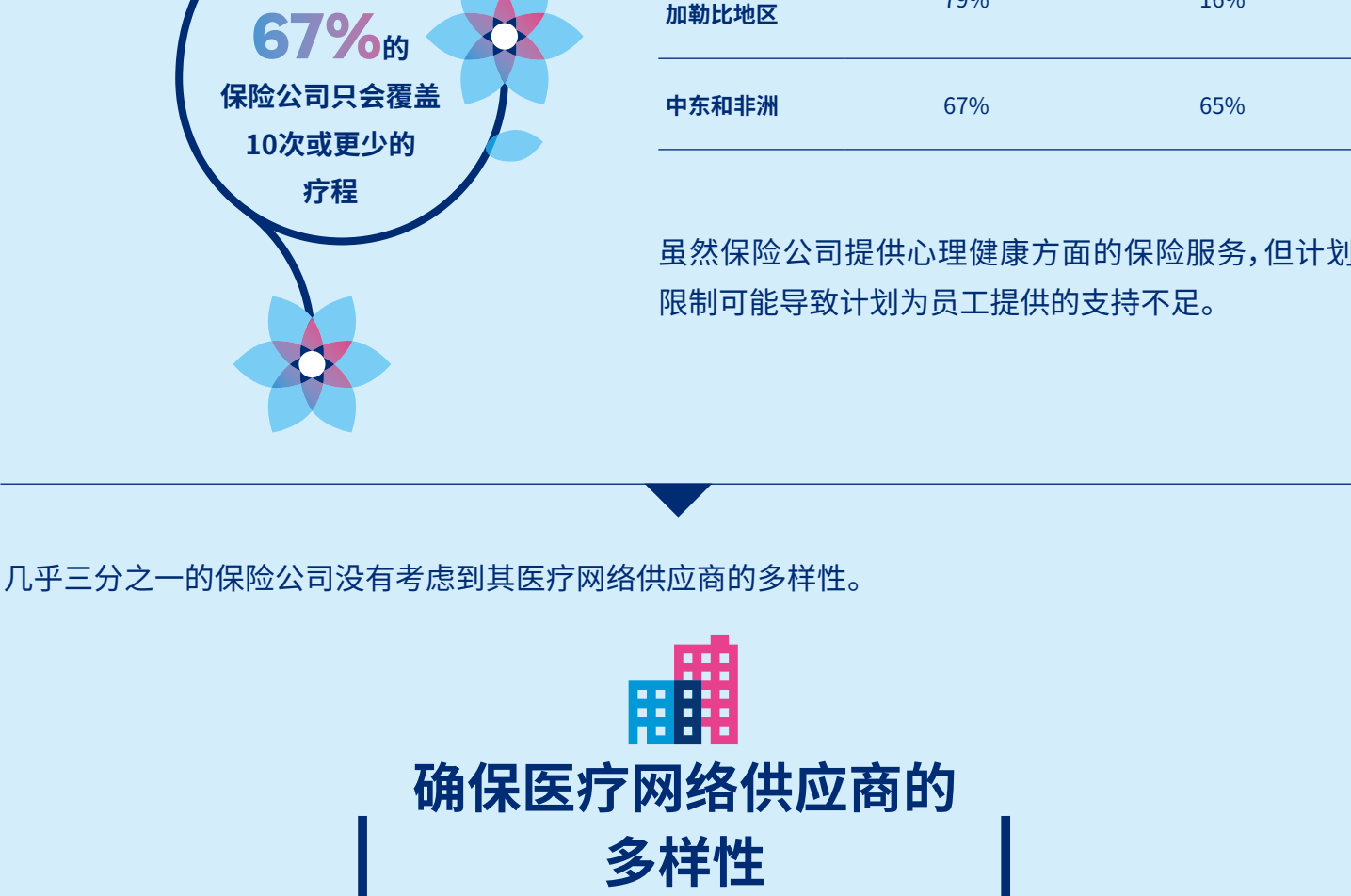
传统的成本转移并不是雇主在高通胀环境下考虑成本控制选择时应该考虑的唯一因素。

传统成本转移选择包括：	您的公司通常会为私人团体医疗保险的雇主出资人提供下列哪些成本控制措施以便其纳入到计划当中？	
	成本控制措施	通常会被纳入到计划当中 (亚洲)
· 免赔额 · 共担额 · 承保费用上限 · 自付最高限额	对计划成员进行教育，使他们能够更明智地使用医疗服务	57%
	引导成员远离未经证实/不必要的治疗/技术/药物	58%
	通过导引或宣传服务 (医疗计划标准客户服务之外的服务) 引导成员获取优质护理；例如，狭窄网络医疗 (即通过限制参与的医疗提供者和医疗机构的范围来控制成本)、卓越中心	38%
	针对优先与非优先治疗/供应商的分级共同保险/共同支付 (理赔分担)	45%
	针对激励虚拟优先医疗的分级共同保险/共同支付 (理赔分担)	32%

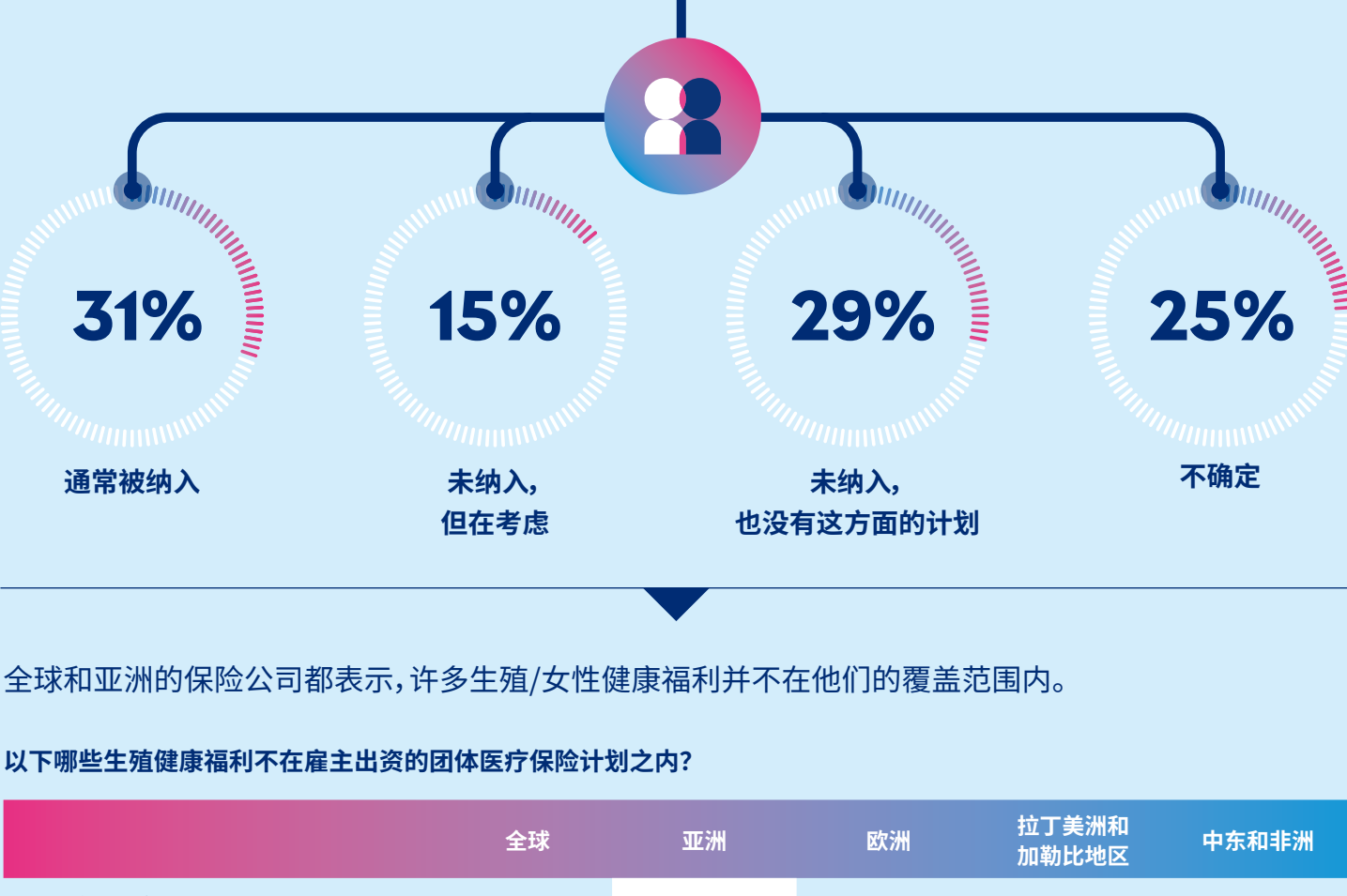
雇主优先考虑长期成本控制，关键在于转向高价值、高质量的医疗服务。

趋势 4

心理健康、女性健康和包容性福利差距继续存在。



虽然保险公司提供心理健康方面的保险服务，但计划限制可能导致计划为员工提供的支持不足。



全球和亚洲的保险公司都表示，许多生殖/女性健康福利并不在他们的覆盖范围内。

以下哪些生殖健康福利不在雇主出资的团体医疗计划之内？

	全球	亚洲	欧洲	拉丁美洲和加勒比地区	中东和非洲
卵子/精子冷冻	67%	73%	60%	54%	86%
哺乳设备和支持 (指导、哺乳泵、卫生储存)	59%	62%	63%	49%	66%
孕前计划生育	55%	61%	55%	38%	62%
避孕服务/保险	53%	64%	56%	33%	59%
生育 (例如体外受精保险)	46%	52%	38%	41%	59%



总结

- 随着医疗通胀超过疫情前的水平，企业愈发需要有效的员工医疗计划管理。与美世达信员工福利合作，了解市场创新如何为您的投资提供更高的价值。
- 加强癌症等非传染性疾病的预防、诊断、治疗和 workplace 支持体系。审视您的计划，在改善员工体验的同时管理好成本。
- 考虑使用数字解决方案来应对日益增长的风险，如人体工程学危害 (即工作环境或工作任务中可能导致员工身体不适、疼痛或受伤的因素)、极端温度和精神困扰。大多数员工认为数字医疗在未来很有吸引力，并且愿意使用新的数字化解决方案。
- 监控颠覆性技术和医疗发展对您的福利和医疗计划的总体影响。人工智能只是其中的一部分，许多创新的解决方案正在开发中。
- 积极推动成本管理方案的实施，优化医疗质量和成本。愿意考虑过去被认为过于激进的成本杠杆，比如引导员工接受高质量的医疗服务。

联系我们的专家，探讨哪些行动最适合您的员工和业务。

下载美世达信员工福利《2024年全球员工保险福利趋势报告》，了解更多内容。

欲了解更多信息，请与您当地的美世达信员工福利办事处联系。

威达信集团旗下公司提供一系列解决方案，帮助您建立有弹性的员工队伍和业务，包括：

- 福利战略、经纪、设计、融资和交付
- 健康和福祉计划，包括心理健康和长寿
- 全球福利
- 业务连续性
- 企业风险管理
- 网络安全和危机管理
- 环境、社会和治理 (ESG)
- 多样性、平等和包容性
- 员工沟通
- 灵活工作和工作设计
- 员工体验、倾听和总体薪酬
- 最低生活工资
- 退休

关于美世达信员工福利™

美世达信员工福利致力于为客户提供一站式成本管理、人员风险管理以及精进的员工健康与福利解决方案。我们的全球服务网络涵盖了美世和达信在世界各地的分支机构，以及基于美世达信专业标准评估的优质合作伙伴。我们的福利专家对当地市场均有深入的理解和丰富的经验，他们遍及73个国家和地区，为超过150个国家和地区的客户提供服务。凭借我们在各地的成熟业务运作，我们为客户提供全球一致的专业服务以及因地制宜的本地化解决方案。美世 (Mercer) 和达信 (Marsh) 是威达信集团 (NYSE:MMC) 旗下的两家公司，威达信集团是一家全球性的提供风险、战略与人力资本相关专业服务的国际集团公司，在全球拥有超过85,000名员工，年收入逾200亿美元。威达信集团同时也是达信 (Guy Carpenter) 和奥氏 (Oliver Wyman) 的母公司。威达信协助客户应对日益变化和复杂的商业环境。