



全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

现代各国社会保障制度

吕学静 编著



中国劳动社会保障出版社

全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

现代各国社会保障制度

吕学静 编 著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代各国社会保障制度/吕学静编著. —北京:中国劳动社会保障出版社,
2006

全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

ISBN 7-5045-4614-3

I. 现… II. 吕… III. 社会保障-福利制度-世界-高等学校-教材 IV. D57

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 098180 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 19.75印张 365千字

2006年10月第1版 2006年10月第1次印刷

定价:28.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64911344

全国高等学校劳动与社会保障 专业新编系列教材编委会

- 主 任** 文 魁 首都经济贸易大学校长，教授，博士生导师
- 副主任** 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授，博士生导师
- 编 委** (以姓氏笔画为序)
- 尹庆双 西南财经大学行政与公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 邓大松 武汉大学社会保障研究中心主任，教授，博士生导师
- 石美遐 北京交通大学经济管理学院教授
- 刘家岷 北京物资学院劳动人事系主任，教授
- 吕学静 首都经济贸易大学劳动经济学院教授，博士生导师
- 宋奇成 重庆工学院经贸学院院长，教授
- 杨俊青 山西财经大学工商管理学院院长，教授
- 杨燕绥 清华大学公共管理学院教授，博士
- 张 琪 首都经济贸易大学劳动经济学院副院长，教授
- 李永杰 华南师范大学副校长，教授，博士生导师
- 沈琴琴 中国劳动关系学院副院长，教授，博士
- 郑功成 中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师
- 赵 曼 中南财经政法大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 侯晓虹 河南财经学院劳动人事系教授
- 姚先国 浙江大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 袁志刚 复旦大学经济学院院长，教授，博士生导师
- 常 凯 中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师
- 董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长，教授，博士生导师
- 穆怀忠 辽宁大学副校长，教授，博士生导师

内 容 简 介

社会保障制度作为当代各国社会制度子系统的重要组成部分，是各界研究的热点之一，近年来各国社会保障制度的改革得到了国际社会前所未有的瞩目和重视。本书立足各国社会保障制度改革的最新动向和成果，分别对德国、美国、瑞典、英国、法国、加拿大、智利、日本、新加坡、韩国的社会保障制度进行了详尽的阐释，介绍了各国社会保障制度的历史沿革，对大多数国家的养老保险、医疗保险和工伤保险等制度进行了全面的分析，对饶有特色的智利的养老保险制度、新加坡的中央公积金制度等也进行了较大篇幅的论述，同时还对各国社会保障制度的特点、改革的方向以及存在的问题进行了总结，还分析了某些国家社会保障制度改革对我国的借鉴意义。本书的最后一章对各国社会保障制度面临的挑战及改革的基本思路进行了总结，综合分析了其对我们的启示。

序

自标志着中国劳动体制改革发轫的 1986 年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了近二十年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上等多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，需要我们以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三个大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大系列的任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

对我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有尤为重要的意义。随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，特别是在中国加入世界贸易组织后，人力争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用；同时，劳动力市场上还要有专业的政府和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境冲突所引起的各种社会问题，社会工作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质的人才队伍充实到各项工作中去。我们以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的三个系列劳动与社会保障系列、人力资源管理系列、社会工作系列的教材就是在这样的背景下产生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于能够呈现于广大读者面前。

希望这三套系列教材能为我国大学人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作等专业以及相关专业方向的发展，能为上述专业领域工作人员专业素质的提高，能为我国劳动科学的发展，尽绵薄之力。真诚欢迎各界人士提出宝贵意见。

文 魁

前言

世界各国社会保障制度从一开始建立到现在，已经有一百多年的历史。无论是制度建立较早的发达国家（如德国、英国、美国等），还是刚建立不久的发展中国家（如新加坡、智利等），各个国家在制度类型、实施方式及运营管理等方面，都有各自不同的特点，值得借鉴。

几年前，我编著出版了《各国社会保障制度》一书，本来这是一本介绍各国社会保障制度的资料性书籍，我用在社会保障专业的教学中，但是令我没有预料到的是此书早已脱销。

由于教学的需要，以前的书稿急需更新。一年前我便着手重新更新书稿，但由于有其他事情的干扰，加之在此期间国际上各国社会保障制度的改革加快，不断出现新的情况，让我应接不暇，因而进展不快。我新编现代各国社会保障制度的初衷是力求捕捉国际社会保障的最新动向与成果，这是我追求的目标。因此拖至今天。而各国社会保障制度的快速变化，更是说明了社会保障制度的改革在历史发展的任何一个时期都没能像今天这样受到国际社会这样高度的重视与广泛的关注。这更使我感到责任的重大与时间的紧迫。

本书立足国际，服务中国，采用分国别研究的方法，分别研究了具有代表性的十个国家的社会保障制度，通过对这些国家社会保障的历史发展、社会保险、社会福利、社会救助等进行深层次的研究和探讨，不仅对保障对象、享受条件、筹资模式、支付方式、保障水平、运行效果等方面进行了系统的梳理，而且对这些国家社会保障制度面临的问题，特别是近期的改革作了积极的探索。不仅如此，还展望了世界社会保障的发展前景，并提出了值得中国借鉴的经验及启示，为的是使我国社会保障制度的改革与发展少走弯路，并且尽快与国际惯例接轨。

本书的特点是：

一、内容系统的完整性。在讨论各国社会保障制度的整体框架时，

内容集中、重点突出、结构严谨、逻辑顺序合理。

二、数据资料的新颖性。本书力求将各国社会保障的最新资料融入其中，使读者了解国外社会保障的最新进展。

三、与中国现实高度的结合性。本书在讨论每个国家的内容的同时，都结合中国的情况，分析了国外的经验和教训，并对中国的改革进行了思考，体现了国外经验与中国现实的紧密结合。

本书既可以作为社会保障专业的教学用书，又可以作为各级劳动人事部门、社会保障管理机构、社会保障理论研究和教学工作者的的重要参考书，也是图书馆、资料室的必备藏书。

在重新编写这本书稿的过程中，得到了来自众人的帮助。在这里，我要感谢陈蕊、曲小梅、李丽、卢俊辰等同学，是他们帮忙收集了部分有关的新材料。感谢王争亚、陈蕊同学帮助我做了很多书稿编纂方面的重要工作。

还要感谢首都经济贸易大学劳动经济学院院长杨河清教授对本书的出版给予的大力支持。

本书参考了大量的国内外有关文献，特向各位文献作者表示由衷感谢！

国外特别是典型国家社会保障制度的发展，历史悠久，不仅有庞大而繁杂的体系，而且内容十分丰富，因此在有限的篇幅内，不可能面面俱到。此外，由于水平和时间的局限，一定会有不尽人意之处，真诚欢迎广大同行和读者赐教，以便进行补充，不断完善。

吕学静

2006年4月

目 录

第一章	德国的社会保障制度	(1)
第一节	德国社会保障制度概况	(2)
第二节	德国的养老保险制度	(11)
第三节	德国的医疗保险制度	(15)
第四节	德国的工伤保险制度	(23)
第五节	德国社会保障制度存在的问题及改革	(28)
	本章小结	(32)
	复习思考题	(33)
第二章	美国的社会保障制度	(35)
第一节	美国社会保障制度概况	(36)
第二节	美国的养老保险制度	(53)
第三节	美国的医疗保险制度	(58)

第四节	美国社会保障制度的改革与借鉴·····	(62)
本章小结·····		(69)
复习思考题·····		(69)
第三章	瑞典的社会保障制度·····	(71)
第一节	瑞典社会保障制度的形成和发展·····	(72)
第二节	瑞典社会保障制度的基本内容·····	(74)
第三节	瑞典社会保障制度的特点与问题·····	(89)
第四节	瑞典社会保障制度的改革·····	(92)
本章小结·····		(95)
复习思考题·····		(96)
第四章	英国的社会保障制度·····	(97)
第一节	英国社会保障制度的形成和发展·····	(98)
第二节	英国社会保障制度的主要内容·····	(100)
第三节	英国社会保障制度的改革·····	(109)
本章小结·····		(114)
复习思考题·····		(114)
第五章	法国的社会保障制度·····	(115)
第一节	法国社会保障制度的形成和发展·····	(116)
第二节	法国社会保障制度的主要内容·····	(118)
第三节	法国社会保障制度的特点·····	(132)
第四节	法国社会保障制度的改革·····	(134)
本章小结·····		(141)
复习思考题·····		(141)
第六章	加拿大的社会保障制度·····	(143)
第一节	加拿大社会保障制度的主要内容·····	(144)
第二节	加拿大社会保障制度的特点·····	(154)

第三节 加拿大社会保障制度的改革与启示	(157)
本章小结	(161)
复习思考题	(161)
第七章 智利的社会保障制度	(163)
第一节 智利社会保障制度的历史发展	(164)
第二节 智利的养老保险制度	(167)
第三节 智利养老保险制度的发展与启示	(180)
本章小结	(183)
复习思考题	(184)
第八章 日本的社会保障制度	(185)
第一节 日本社会保障制度的历史沿革	(186)
第二节 日本社会保障制度的主要内容	(192)
第三节 日本的养老保险制度	(201)
第四节 日本的医疗保险制度	(208)
第五节 日本的护理保险制度	(218)
第六节 日本社会保障制度的改革与启示	(223)
本章小结	(228)
复习思考题	(229)
第九章 新加坡的社会保障制度	(231)
第一节 中央公积金制度的建立与发展	(232)
第二节 中央公积金制度的主要内容	(235)
第三节 中央公积金的筹集、运营与管理	(243)
第四节 对中央公积金制度的评价与借鉴	(247)
本章小结	(253)
复习思考题	(254)

第十章 韩国的社会保障制度	(255)
第一节 韩国社会保障制度的主要内容.....	(256)
第二节 韩国的养老保险制度.....	(263)
第三节 韩国的医疗保险制度.....	(270)
第四节 韩国社会保障制度的改革与启示.....	(273)
本章小结.....	(278)
复习思考题.....	(279)
第十一章 各国社会保障制度的改革	(281)
第一节 各国社会保障制度面临的挑战及改革的 基本思路.....	(282)
第二节 各国养老保险制度改革措施.....	(288)
第三节 各国医疗保险制度改革措施.....	(291)
第四节 各国失业保险制度改革措施.....	(294)
第五节 各国社会保障管理服务的改革.....	(296)
第六节 各国社会保障制度改革对我国的启示	(299)
本章小结.....	(301)
复习思考题.....	(301)
参考文献	(302)

第一章

德国的社会保障制度

学习目标

了解德国社会保障制度的形成和发展，掌握德国社会保障制度的主要内容和具体实施过程，特别要了解德国养老保险、医疗保险、工伤保险制度的主要内容及其对中国的借鉴作用。

德意志联邦共和国国土面积为 35.7 万平方公里,人口 8 237 万(2001 年底),人口密度为每平方公里 230 人,是欧洲人口较稠密的国家之一。60 岁以上老年人占人口的 23%,而 20 岁以下的青年和儿童只占 21%。2000 年人口出生率为 0.92%,死亡率为 1.05%,自然增长率为 0.12%,是人口老龄化较严重的国家之一。1996 年德国人均国民生产总值为 29 700 美元。目前德国共有就业人口 3 640 万人,失业率为 11%。

第一节

德国社会保障制度概况

一、德国社会保障制度的形成和发展

德国是世界上第一个以社会立法实施社会保障制度的国家。早在 19 世纪,德国便创造性地开展了社会保障方面的工作。1871 年,德国结束了数百年封建割据的局面,统一的德意志帝国宣告成立。当时,德意志帝国的工业化才开始起步,经济发展比英、法两国慢了近百年。受英、法两国影响,德国无产阶级成长得很快,同时,马克思主义的传播也从思想上武装了无产阶级,工人运动不断高涨。由俾斯麦(1815—1898 年)任首相的德国政府为了巩固帝国的专制政权,实行了所谓“大棒加糖果”的政策,一方面抛出《反社会党人非常法》,残酷镇压工人运动和社会民主党;另一方面又将社会保障纳入立法轨道,增加工人福利,安抚工人阶级,缓和阶级矛盾。

1881 年,德皇威廉一世颁布《社会保障法》,标志着德国社会保障制度的确立。1883 年、1884 年和 1889 年德国又相继通过关于建立医疗保险、事故保险以及伤残和老年保险的立法,以上三项保险于 1911 年合并为《帝国保险法》,成为一个完整的保险法规。这一时期,德国还开始对死难者家属提供抚恤金。《帝国保险法》把伤残保险的覆盖面从过去的工资收入者和低薪职员扩大到所有工薪人员。1924 年的《职员保险法》把职工的退休金计划与工资收入者的退休金计划分开。1927 年通过的《失业保险法》作为社会保险的一个组成部分正式开始实行。第二次世界大战之后,随着联邦德国社会主义市场经济体制的建立和发展,社会保障制度经历了 1957 年、1969 年两次重大改革,对退休保险规定进行了修改,制定了《农民养老金法案》。自此,一个由社会保险、社会救济和社会服务构成的社会保障网正式建立。这一时期社会保险项目及其规模都迅速扩大,德国进入“福利国家”行列。20 世纪 70 年代后,德国经济衰退,社会保障收不抵支,国

家财政负担加重。1990年10月两德正式统一后,随着两德经济体制接轨,西部的社会保障制度被逐渐推广到东部。

1972年和1992年,德国又对本国的养老保险制度进行了改革,自1992年1月1日起原联邦德国和原东德地区统一实行新的养老金法。1994年,德国颁布《护理保险法》,保障老年人和病残人员生病后的护理需求权利。

经过120多年的发展,德国在养老、工伤、医疗、失业等社会保险方面都形成了具有自己特点的社会保障制度。

“十

二、德国社会保障制度的主要内容及实施

德国社会保障制度的基本组成部分是社会保险和社会照顾。

(一) 社会保险

德国社会保障制度的核心内容是社会保险,而社会保险又是由四大支柱支撑的,这四大支柱是养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险。

1. 养老保险

养老保险特别是法定养老保险堪称德国社会保障制度的最大支柱。所有工人和职员,包括部分自营者(如艺术家、手工业者等)均须参加法定养老保险。法定养老保险覆盖了近90%的从业人员。除此之外,许多阶层诸如公务员、法官和士兵、农民和自由职业者等还有各自专门的养老保险机构。

1889年,德国颁布《残疾和老年保险法》,标志着养老保险制度的建立。养老保险的主要对象是薪金劳动者和独立劳动者,其中,脑力劳动者和独立劳动者,其年收入水平在全国平均水平1.8倍以下的,必须参加保险;体力劳动者,无论其收入水平高低,都必须参加保险。经过一个多世纪的发展,全国已有90%的公民参加了养老保险。

养老金支出主要通过投保者和其雇主缴费及联邦补贴来负担。养老保险旨在员工丧失工作能力和进入老龄或死亡的情况下,为员工及其家属提供保障。2004年,雇员缴纳的养老保险费为其月收入上限以下部分的19.5%,由雇员自己和雇主各负担一半(原联邦德国地区雇员的月工资收入上限为5150欧元,原民主德国地区上限为4350欧元),超过上限部分的月收入不再缴纳养老保险费。德国的养老保险不实行个人账户积累制度,而在全国范围内实行统收统支、现收现支。领取的养老金数额按照一个特定的、公开的公式计算,每个人都可能不同,主要由投保时的工作收入决定。德国以特定的公式计算出每个人不同的分值和折扣系数,国家主要根据居民的消费水平和物价上涨率,每年确定一次各个分值对应的养老金金额。

德国的养老保险可分为法定养老保险、企业补充养老保险和私人养老保险三大类，企业补充养老保险和私人养老保险属于自愿保险。

(1) 法定养老保险。法定养老保险大体包括四项内容：一是年老退休养老金，领取对象为在一年半中失业 52 周以上的年满 65 岁、缴纳 15 年以上保险费的男性和年满 60 岁、缴纳 15 年以上保险费的女性；二是丧失就业能力养老金，领取者必须是在丧失就业能力之前已经缴纳了 15 年以上保险费的投保人；三是丧失职业能力养老金，领取者必须是在丧失职业能力之前，就已经缴纳了 20 年保险费的投保人；四是鳏寡抚恤金和孤儿养育金，投保者死亡时，由其配偶和未成年子女领取。法定养老保险具有强制性，按照规定，一切从业人员以及部分收入不高的独立经营者和自由职业者都必须按其收入的一定比例参加投保。

法定养老保险所需资金按“挪用法”原则使用，即对退出就业活动的人所支付的养老金主要来源于在业者缴纳的保险费。养老金提取的标准一般由四个因素决定，即个人在职期间的收入与全体雇员平均收入的系数、个人的投保时间、领取养老保险金时全体雇员的平均收入、每一投保年的增率。

(2) 企业补充养老保险。企业补充养老保险不是法定的，而是根据雇主与其雇员按自愿原则签订的协议规定执行的，部分企业在法定义务保险制度之外，还对本企业内的雇员实施企业补充养老金制度，将其作为一种福利待遇吸引雇员。在本企业内工作时间的长短是决定领取企业补充养老金多少的重要条件。实施企业补充养老保险的企业，其职工在退休后可享受双份养老金。

(3) 私人养老保险。私人养老保险完全由个人自愿参加。该保险收费高、待遇好，投保者大都是医生、律师和零售商等高收入者。私人保险公司将个人缴纳的保险费存入银行，再以银行利息支付退休金。

2. 失业保险

德国政府于 1927 年颁布了《职业介绍法》和《失业保险法》。失业保险是一项强制性的义务保险，要求所有职工都参加。近年来，随着经济前景日趋昏暗，失业保险和就业促进在德国社会保障制度中的地位愈发重要。在德国，所有雇员原则上都参加失业保险。该保险由联邦劳工局负责，其提供的服务和待遇由工资补偿，包含失业补贴、失业救济、短工津贴、坏天气补贴（适用于建筑工人）等；就业培训和求职费用等；进修、改行培训、求职、差旅及在国外工作的返家探亲费用。

投保者要领取失业补贴必须满足下列条件：失业前三年中至少要缴费 360 天，而获得失业救济者须在失业前投保 150 天或领过失业补贴。失业补贴和失业救济待遇分别为领取者失业前净工资的 67% 和 57%（无子女者则为 60% 和