

机制健全 选择多元

——国外社会保险特征概览

由于世界各国的政治制度不同,经济发展水平不等,历史传统各异,不同国家的社会保障制度存在着较大的差异。在目前经济增长速度放缓、老龄化趋势加剧的大背景下,如何完善社会保障制度,保证福利水平,成为世界各国普遍遭遇的难题



瑞士完善的养老保险制度成为其社会稳定的重要保障。

本报驻日内瓦记者 陈建摄

韩国：构筑网络 不断完善

本报驻首尔记者 杨明

从上世纪80年代开始,韩国不断完善社会保障方面的法律制度和政策措施,经过30多年的努力,已经建立了包括医疗保险、雇佣保险、产业灾害保险等“三大保险”,以及国民年金、公务员年金、军人年金和私立学校教职员年金等“四大年金”在内的比较完善的社会保障网络。

三大保险对于韩国一般劳动者都是要义务加入的。医疗保险主要是提供基本的医疗服务保障,其费率根据国民收入和整体保险收支情况逐年调整,以去年为标准,企业和个人分别缴纳投保人收入的3.19%。产业灾害保险是韩国最先实施的社会保障之一,主要是为职工发生因职业关系患病或因工作事故引发负伤、疾病或死亡等情况时,向其提供医疗服务和生活保障。该项保险费由企业全额承担,具体费率根据政府每年公布的基准调整。

雇佣保险从1995年7月开始实施,目的是消除失业增加带来的不安情绪,从制度上解决因产业结构升级而产生的熟练工人的相关需求。与为失业者提供失业救济的失业保险相比,雇佣保险制度的最大特点就是它不局限于失业救济,而且用积极的人力政策和手段进行就业调整和支持,开发就业能力,尽可能事先防止失业。雇佣保险费分为两部分:与失业救济相关的保险费由企业和职员各负担一半,稳定就业和开发就业能力相关的保险费则由企业全部承担。企业规模越大,企业的保险费率越高,通常占工资总额的0.3%至1%,员工的保险费率一般为工资的0.3%。

四大年金实际上分为两类:一类为覆盖面最广的基本养老保险制度——国民年金。根据韩国法律规定,国民年金的适用对象是在国内居住的18岁至60岁居民,在企业就职或从事自营职业的人都被包括在内,两者缴纳的费率都是个人收入的9%,但前者由企业和个人对等分担,后者只能是个人自己承担。国民年金在设计缴费规定时比较人性化,对从事对社会有价值活动或因不可抗因素无法缴纳年金费用时,引入缴费年限认证制度。例如,根据目前规定,女性生育第二胎,承认12个月的缴费年限,生育第三胎承认30个月。

另一类为特殊职业年金,包括了公务员年金、军人年金和私立学校教职员年金,分别针对国家和地方公务员、职业军人及在私立学校任职的教职员。这三个年金也是起步最早的养老金制度,分别建立于1960年、1963年和1975年。1988年设立覆盖全民的国民年金之后,这些特殊职业年金并没有被废除,因此韩国社会的社保制度可以说是双轨并行的社保体系。而且,特殊职业年金领取的退休金一般比国民年金丰厚得多,以2014年初为例,公务员年金的平均领取额为每月219万韩元(约合1.29万人民币),而国民年金同期仅为84万韩元,两者差出2.6倍。

这种差距一方面引发了普通民众的抱怨,另一方面也造成年金收支出现赤字,给国家财政带来巨大包袱。因此,韩国政府不断上调公务员年金和军人年金的缴费比例,两者相继由5.5%上调到7%,而且原来缴满33年就不必再缴费的规定也予以废止。为了从根本上解决问题,韩国政府已决心推进社保金制度改革,首先将分别于今年6月和10月敲定并公布军人年金和私立学校教职员年金的改革方案。此外,还将积极推进2014年已敲定的公务员年金改革方案的相关立法进程。

日本：内容繁多 覆盖面广

本报驻东京记者 闫海防

日本的社保制度内容繁多,大体分为三大体系,即养老保险、医疗保险、失业保险。每个体系又涵盖多种保险项目,从而实现了“全民皆保险”的目标。

养老保险是日本最为广泛的社保体系。它有三个基本内容:一是“国民年金”,即所有国民必须加入的社保制度,以保障每个人老后无忧。二是“厚生年金”,是以企事业单位职工为对象的社保制度。这方面职工约占日本就业人数的70%。三是“共济年金”,是针对国家和地方公务员的社保制度,加入率几乎100%。

在日本,国民年金的加入是强制性的,其缴费率是固定的,约占家庭收入的1.4%左右。厚生年金也是强制性的,但缴费率却和职工工资挂钩,约占工资的15%。共济年金是非强制性的,缴费率也和工资关联,约占工资的7.2%。国民年金需要参保人去政府主管部门直接缴纳,而厚生年金和共济年金则从工资中直接扣除。

日本医疗保险的涵盖率也相当高。它包括两大基本内容:一是“健康保险”,其对象是所有从业人员。按照日本法律规定,拥有5人以上的单位以及国家和地方公务员、事业单位及任何法人团体都必须加入“健康保险”。其保险资金的比率是个人占25%,单位承担25%,其余50%由政府财政负担。个人缴纳部分约占工资收入的8.2%。二是“国民健康保险”,其对象是农民、自营业者、退休职工和无业者,儿童及无就业的家庭主妇。这项保险基本是强制性的,缴纳费用约为1.4万日元至2.6万日元。

此外,日本的失业保险涵盖范围十分广泛。与其相关的是“雇佣保险法”规定,所有就业的职工都必须加入就业保险,保险金从工资中直接扣除,个人所缴部分约为工资的0.7%左右,企业还要负担0.9%。在上述三项社保体系中,还有其他针对范围较小的社保内容,如“老人保险”、“工伤保险”、“护理保险”等。据日本政府统计,2013年日本社保加入率约为99%,在职人员所缴纳的保险费平均约占其工资收入的19.5%。

近年来,日本政府加大了对社保制度的改革,其思路是提高社保的缴费率,增加国民的自负比率,同时延迟退休时间。另一方面,日本灵活运用庞大的社保资金,使之“钱能生钱”,除继续购买低风险的国债外,还允许社保资金进入高风险但高回报的股票市场。此举虽然暂时提高了社保资金的收益,却招致社会的指责和批评。

本版编辑 李红光

德国：险种齐全 持续改进

本报驻柏林记者 王志远

德国有近90%的居民义务或自愿加入了社会保险体系。德国社会保险由养老保险、失业保险、医疗保险、护理保险和工伤事故保险五项法定险种组成。

德国政府每年发布计算保费的最高月工资限额,对超过限额的收入部分不计算保费。养老、失业、医疗和护理四项保险费由雇主和雇员各承担一部分,雇员应缴的保费从本人工资中扣除;工伤事故保险费由雇主全额承担。新年伊始,德国政府新出台的一系列法律法规相继生效,其中针对社会保险的调整主要有:

一是养老保险费降低。2015年起,养老保险费率为18.7%,比2014年的18.9%降低0.2个百分点。之所以这样,是因为德国养老保险机构的可持续储备金过高,2014年底估计约为335亿欧元,是每月支付养老金总额的1.5倍多。

二是医疗保险机构的法定费率也有所调整。2015年1月1日起,该项保险费由税前收入的15.5%降至14.6%,雇主与雇员各承担其中的7.3%,并取消了政府统一规定的0.9%附加费。

三是社保费率封顶线调整。高收入雇员将无法从上述降费降低中获益,因为养老和医疗保险费率的封顶线也有所提高:在普通养老保险中,这一封顶线在德国西部由5950欧元上升到6050欧元,在德国东部则由5000欧元上升到5200欧元。例如德国西部月收入超过6050欧元的人,2015年每月要多缴养老保险费6.8欧元。

四是法定护理保险服务有所扩大。被称为护理加强法的法律于2015年1月1日生效。根据该法律,有护理需求者和参与护理的家属所获得的护理金将会提高。门诊护理金提高到14亿欧元,住院护理金则总计10亿欧元。但这些改善也令护理保险费用提高0.3个百分点,有子女者为2.35%,无子女者为2.6%。

瑞士：共同负担 互为补充

许安结

瑞士联邦宪法规定,所有20岁以上的居民和年满18岁的在职者都必须向国家缴纳养老保障金。在职者应缴纳占其收入10%的义务养老保障金,费用由雇主和职工各自承担一半,上缴的这部分资金可以免税。无职业者和无财产者每年也必须缴纳至少425瑞士法郎。目前而言,瑞士领取养老金的年龄是男性65岁、女性62岁。政府基本养老金的最低领取金额为每月1005瑞士法郎,普通公民一般每月可领取到2000瑞士法郎以上。

虽然瑞士养老保险的资金来源不同,但均由国家统一管理、统一调配、统一使用。根据瑞士相关法规,职业养老基金无论由员工所在公司还是保险公司来管理,都必须独立运作,以防基金遭到滥用。这些资金将被存入个人账户,而且必须保证至少能获得4%的年收益。瑞士的最低收益保证制度分为国家和雇主机构两个层次。雇主机构应保证4%的固定收益率,如果在一个财政年度内雇主机构委托给基金管理公司管理的养老基金回报没有达到最低保证收益,雇主机构必须以养老金计划成员工资总额为基数额外增加缴费,用这部分额外缴费弥补养老金距离最低保证收益的差额。同时,国家设立中央保证基金作为第二层储备,资金来源于各积累制养老金计划中的养老基金的缴费及投资收益。各积累制养老金计划按照本计划中雇员工资收入在规定缴费区间的总额,向中央保证基金缴纳0.04%的费用。当雇主机构的资产不足以弥补差额时,就可以动用中央保证基金的资产来弥补。

近年来,在经济增速放缓、人口出生率降低、老龄化趋势加剧的总体格局下,瑞士也面临着社会保险资金日益短缺的问题。因此,瑞士正在探索一些新途径,开发其他辅助市场来补充资金缺口。例如,当被保险人残疾时,可协助开发另外的就业机会;对退休的被保险人积极提供另外的收入渠道;对有条件的退休者,通过财政义务资助,给予择业机会等。

英国：体系完备 层次清晰

本报驻伦敦记者 蒋华栋

英国的社会保险体系并非免费,需要公民依照自身不同情况缴纳不同数量的“社会保障款”。根据英国法律规定,凡超过16周岁或周收入超过153英镑的雇员抑或年利润超过5885英镑的独立创业人员,都需缴纳社会保障款,以享受各类社会福利,具体缴纳金额则与公民收入和就业情况密切相关。

对于周收入超过153英镑的雇员,需要缴纳“第一等级”社会保障款。其中,周收入在153英镑至805英镑之间的部分按照12%的比例缴纳,而超过805英镑的部分则按照2%的比例缴纳。与此同时,如果雇员所在公司已经为其设立了更具吸引力的养老保险计划,该雇员在满足一定年收入条件的基础上向政府申请减免部分缴纳税款。

对于年利润超过5885英镑的创业人员,其需要缴纳“第二等级”和“第四等级”社会保障款。其中,“第二等级”社会保障款标准统一为每周2.75英镑;“第四等级”社会保障款则是在年利润超过7956英镑时才开始计收,并与收入所得税一同缴纳。当创业人员年

利润在7956至41865英镑之间时,要将利润高出7956英镑部分按照9%的比例上缴;年利润高于41865英镑时,在按照9%的比例缴纳7956至41865英镑之间金额的同时,还要按2%的比例缴纳超过41865英镑部分。

与此同时,针对可能由于失业或者未按照规定缴纳社会保障款等原因造成公民预期退休年限内无法拿到全额国家养老保险的问题,英国政府允许公民在核对其国民保险缴纳记录之后,根据自身情况来确定自愿补缴份额。这一项目主要针对的对象包括周收入在111英镑以下无法满足国民保险缴存条件的雇员、年利润在5885英镑以下的自主创业人员、旅居国外人员以及失业但未申领相关公共基金的人员等。其中除旅居国外人员需要按照每周2.75英镑标准缴纳“第二等级”社会保障款外,其他人群都需要按照每周13.9英镑的额度自愿缴纳“第三等级”社会保障款,自主创业人员还可以按照自身需求在这两个等级中选择适合自己的缴存额度。

然而,不同的缴存金额也意味着不同的社会福利待遇水平。对于全额缴纳“第一等级”社会保障款的雇员而言,其可以享受包括基础国家养老金、额外国家养老金、新国家养老金、基于缴存额的再就业补贴、基于缴存额的就业和收入补贴、生育补贴以及丧亲津贴在内的全部国家福利;对于全额缴纳“第二等级”社会保障款的自主创业人员而言,其社会福利则不包括额外国家养老金和基于缴存额的再就业补贴;对于缴纳“第三等级”社会保障款的人员而言,相比于全额缴纳“第二等级”社会保障款的人员,其社会福利还不包括基于缴存额的就业和收入补贴以及生育补贴。

虽然英国政府的整套社会福利体系相对健全且自由度较高,但是其过于复杂且对失业人员缺乏足够就业激励的问题已经凸显出来。基于此,英国政府试图通过引入统一“福利救济金”取代包括失业救济、就业收入补助等在内的福利。当前,这一改革尚处于逐步推广阶段,未来英国社会保险制度何去何从或许还需进一步观察。



韩国国民年金

适用对象是在韩国

国内居住的18岁

至60岁居民。图

为韩国首尔市某国

民年金咨询中心。

杨明摄

丹麦：高所得税 低缴纳额

本报驻哥本哈根记者 关晋勇

在税收制度上,丹麦和多数欧洲国家差异极大。丹麦对于个人所得税实行三档累进税率,边际税率高达56%,个人缴纳的所得税最高可达收入的59%,其中有效个人所得税率在35%至48%之间,但是由雇主和雇员缴纳的社保金却极少,由雇主缴纳的社保金不超过总收入的2%,由雇员缴纳的社保金也不超过总收入的2%。

如果一个雇主希望拿出1000丹麦克朗雇佣一个员工。其支出结构大致是这样的:雇主负担的社保金20丹麦克朗,雇主负担的养老金50丹麦克朗,这样,1000丹麦克朗中开始雇员的薪水总数是930丹麦克朗,从这930丹麦克朗中,雇员要缴纳养老金50丹麦克朗,雇员要缴纳社保17丹麦克朗,雇员缴纳个人所得税366丹麦克朗,雇员拿到手的收入是497丹麦克朗,加上私人

养老金储蓄59丹麦克朗,一个丹麦雇员的收入总和是556丹麦克朗。丹麦社保金占比这么低有两个原因:首先,大量的社保开支来自丹麦高个人所得税税金,例如,2011年丹麦税收收入8384亿克朗,其中个人所得税占税收收入的52%。

另外一个原因是,丹麦的养老金分为公共和私人两大类。丹麦养老金储蓄很大一部分来自私人养老金,而并不是完全来自公共开支。目前,法定养老金包括:“国家养老金”、“丹麦劳动力市场补充养老金”和“特别养老金”。但是,丹麦的公共养老金规模较小,而私人养老金规模较大。向私人养老金投资是丹麦雇员在工资之外的另行安排,这种私人养老金包括:“集体养老金”、“公司养老金”和“商业养老金”。“集体养老金”常见于各个专业行业,由行业雇主协会与

行业工会达成协议,通常包括丧失劳动能力和生命保险,保险费是参加人总收入的15%,其中公司支付10%,个人支付5%。

基于上述原因,在丹麦极其复杂的税法规定下,一个丹麦雇主雇佣一个雇员的真实成本只是他付给该雇员工资的102%,而其他西欧国家中,雇主雇员的平均成本要达到他付给雇员工资的120%至130%。这导致丹麦的平均工资水平要高于多数发达国家。在丹麦,除去个人所得税和社保缴费之外,丹麦雇员的净收入约占名义工资的52%至65%之间。由于丹麦雇主在社会保险、劳动力税收等方面负担相对较低,这使得整体劳动力成本非常具有竞争力,加之丹麦公司所得税税率为25%低于欧洲平均水平,这些综合优势让丹麦屡次被评为最佳经商国家。