

本书由国家发展和改革委员会及欧盟共同协助出版。其内容仅为“中欧社会保障改革项目”的研究观点，并不代表国家发展改革委和欧盟的官方意见。

*This publication has been produced with the assistance of National Development and Reform Commission and the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the EU-China Social Protection Reform Project and may not necessarily reflect the views of National Development and Reform Commission or the European Union.*



## 赴法国培训



“中欧社会保障改革合作项目”中方执行机构—国家发展改革委就业和收入分配司、国际合作中心与法方执行机构—法国国际专业技术署 (Expertise France) 有关人员会面，做培训总结评估并合影。



2015年6月21日至7月5日，由国家发展改革委和省发改委干部组成的培训团，以“构建多层次养老保险体系”为主题赴法国培训15天。



■ 中方代表团认真听取欧方专题介绍。

## 预培训



- 2015年6月2日，由国家发展改革委就业和收入分配司和国际合作中心举办为期一天的赴法国培训团预培训。



- 国家发展改革委就业和收入分配司哈增友副司长、培训中心柯刚处长出席赴法国培训团预培训并讲话。



## 第 1 部分 预培训

预培训方案 .....	3
中国社会保障现状和改革问题 .....	5
欧盟社会保障总体情况介绍 .....	20
法国社会保障总体情况介绍 .....	28
构建多层次养老保险体系 .....	35

## 第 2 部分 “构建多层次养老保险体系” 赴法国培训

### 一、开班仪式

哈增友副司长在赴法培训班上的开幕致辞 .....	43
意大利社保署代表在赴法培训班上的开幕致辞 .....	46

### 二、欧方讲座

法国补充保险机制 .....	58
社保融资机制 .....	61
从国际劳工标准和国际经验看中国养老保险制度改革 .....	66
意大利公职人员养老保险体系管理的现状、问题和思考 .....	69
罗马尼亚养老保险体系总体介绍 .....	87
罗马尼亚促进积极老龄化的做法 .....	97
西班牙养老保险体系改革 .....	101
经济危机对经合组织国家养老体系改革的影响 .....	122

### 三、培训总结上的小组发言

第一小组（中英文） .....	127
第二小组（中英文） .....	133
第三小组（中英文） .....	138

### 四、培训报告

法国构建多层次养老保险体系的做法和启示—赴法国培训交流总结报告（中英文） .....	143
个人培训总结 .....	173

### 五、附录

培训日程 .....	303
培训团人员名单 .....	308
评估表 .....	309



# 第 1 部分

---

预培训



# 中欧社会保障改革合作项目赴法国培训团 预培训方案

2015年6月2日 北京

- 09:30-10:00 领导讲话  
就业司副司长哈增友  
国际合作中心执行总监焦学利
- 10:00-10:20 行前外事教育  
委培训中心处长柯刚
- 10:20-10:30 茶歇
- 10:30-10:50 项目情况介绍  
就业司调研员唐玲
- 10:50-11:50 中国社会保障总体情况介绍  
中国社会科学院世界社保研究中心副研究员房连泉博士
- 11:50-13:30 午餐
- 13:30-15:00 欧盟和法国社会保障总体情况介绍  
项目欧方专家让·维多克·圭亚
- 15:00-16:00 构建多层次养老保险体系  
中国人民大学公共管理学院教授 董克用
- 16:00-17:00 行前任务布置与分工





# 中国社会保障现状和改革问题

中国社科院世界社保研究中心

房连泉

2015年6月2日

## 提纲

- 一、中国社保制度基本框架
- 二、多层次养老保障制度现状
- 三、改革面临的问题和任务

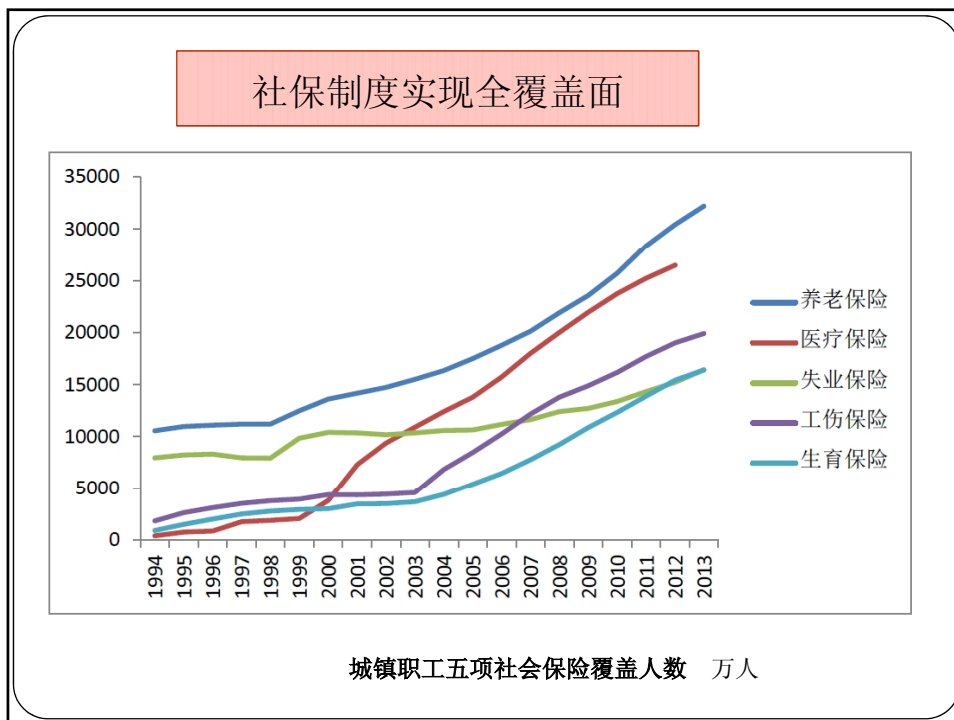
## 一、社保制度框架

- 社会保险 vs. 社会救助
- 缴费型 vs. 非缴费型

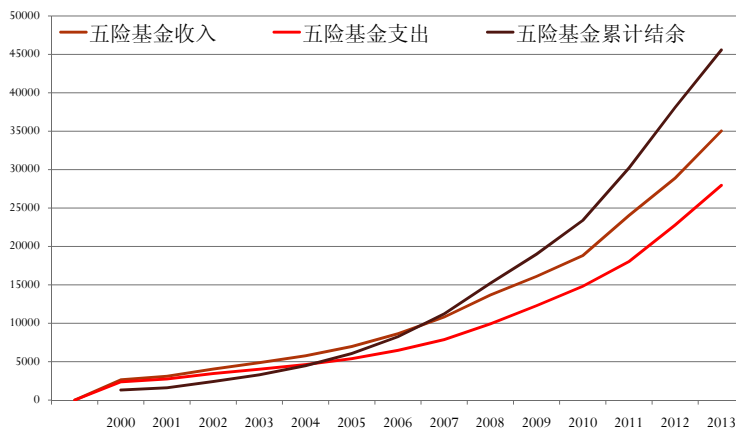
## 社会保险制度发展历史

项目/年份	法律、政策文件名称	政策内容
<b>一、养老保险制度</b>		
1986年	国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》	开始推行退休费社会统筹
1991年	国务院发布《关于企业职工养老保险制度改革的决定》	建立多层次养老保险体系，规定养老保险实行社会统筹，费用由国家、企业和职工三方负担。
1993年	国务院发布《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》	城镇职工养老由单位和个人共同负担，实行社会统筹和个人账户相结合的制度。
1997年	国务院发布《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》	标志着 <b>城镇职工基本养老保险制度</b> 的正式确立
2000年	国务院发布《完善城镇社会保障体系试点方案》	开始做实个人账户，探索社会统筹和个人账户的分账管理运行机制。
2005年	国务院发布《关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》	调整养老金计发公式，增强缴费激励性
2009年	国务院发布《关于开展新型农村社会养老保险试点的指导意见》	开始实施 <b>新型农村社会养老保险制度</b> ，实行基础养老金与个人账户养老金相结合模式
2011年	国务院颁布《国务院关于开展城镇居民社会养老保险试点的指导意见》	开始实施 <b>城镇居民社会养老保险制度</b> ，实行基础养老金与个人账户养老金相结合模式
2014年	国务院发布《关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》	将新型农村社会养老保险制度与城镇居民养老保险制度合并
2015年	国务院印发《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》	<b>机关事业单位养老金制度</b> “并轨”

<b>二、医疗保险制度</b>		
1993年	国务院发布《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》	城镇职工医疗保险由单位和个人共同负担，实行社会统筹和个人账户相结合的制度。
1998年	国务院发布《关于建立城镇职工医疗保险制度的决定》	标志着城镇职工医疗保险制度的确立，建立基本医疗保险统筹基金和个人账户
2003年	国务院办公厅转发《关于建立新型农村合作医疗制度的意见》	开始实施农村新型合作医疗制度
2007年	国务院出台《关于开展城镇居民基本医疗保险试点的指导意见》	开始实施城镇居民基本医疗保险制度
<b>三、失业保险制度</b>		
1986年	国务院颁布《国营企业职工待业保险暂行规定》	开始城镇职工失业保险试点
1993年	国务院颁布《国营企业职工待业保险规定》	扩大了适用范围和享受失业保险的对象范围，调整待遇标准和增加救济的内容
1999年	国务院颁布《失业保险条例》	失业保险取代待业保险，把失业保险的覆盖面扩大到城镇所有用人单位及其职工
2006年	（原）劳动和社会保障部、财政部发布《关于适当扩大失业保险基金支出范围试点有关问题的通知》	扩大失业保险基金支出范围
<b>四、工伤保险制度</b>		
1998年	（原）劳动部发布关于发布《企业职工工伤保险试行办法》	开始试点工伤保险制度，建立工伤保险统筹基金
2003年	国务院颁布《工伤保险条例》	确定了我国的工伤保险制度包括经济补偿、工伤预防和职业康复三大职能
2011年	国务院出台《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》	修改工伤保险部分内容
<b>五、生育保险制度</b>		
1995年	（原）劳动部发布《企业职工生育保险试行办法》	试行生育保险办法
1996年	国务院颁布《中国女职工生育保险条例》	正式实施生育保险制度

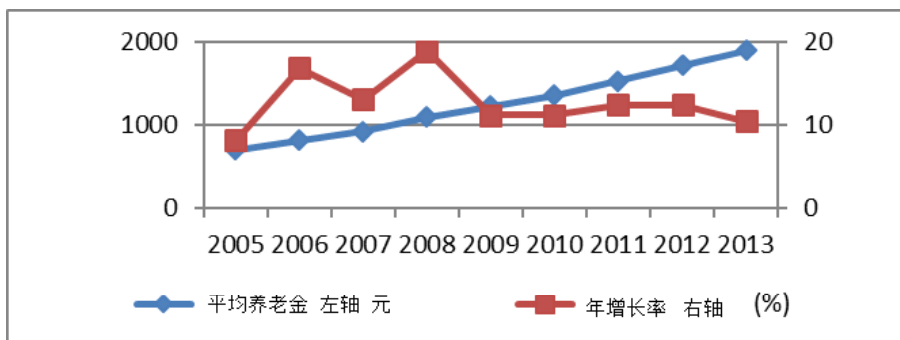


### 基金收支规模快速增长



城镇职工五项社会保险基金收支规模 亿元

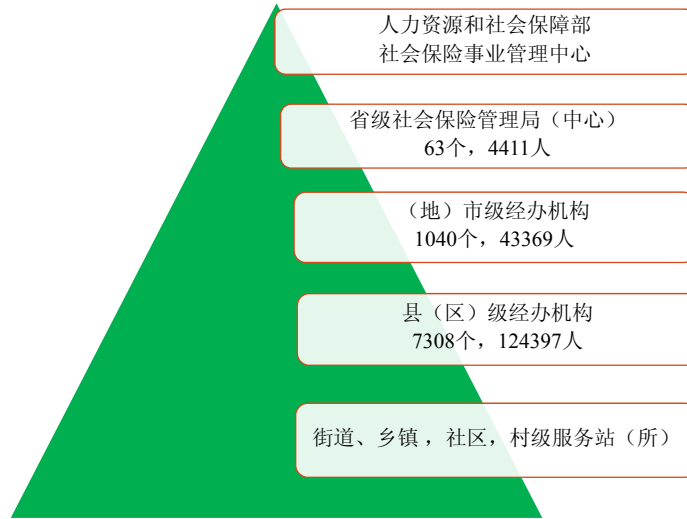
### 待遇水平不断提高



城镇职工基本养老保险待遇水平

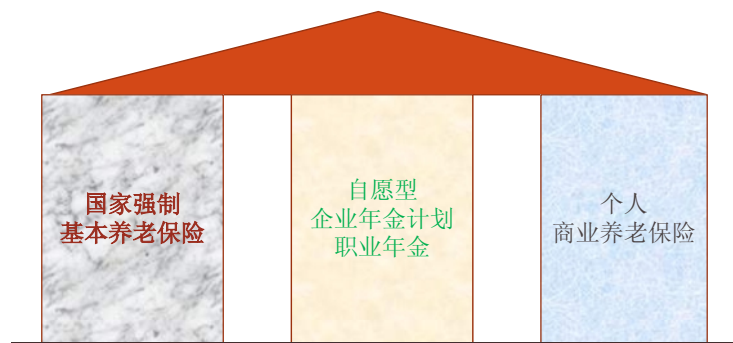


## 经办服务体系不断健全



社保经办机构分布图(2012)

## 二、养老保障体系发展现状



• 三支柱结构

## 基本养老保险制度

- ▶ 城镇职工基本养老保险：社会统筹+个人账户；缴费率28%（企业20%+个人8%）；覆盖3.4亿人。
- ▶ 城乡居民社会养老保险制度，从2009年开始试点，基础养老金（约70元）+个人账户，目前覆盖约5.01亿人，覆盖农村和城市居民。
- ▶ 机关事业单位养老保险：之前是退休工资制度，目前机关事业单位职工约3700万人，2015年开始推行机关事业单位养老保险改革。

## 城镇职工基本养老保险

- 统账结合模式：现收现付+个人账户
- 覆盖面：城镇企业职工
- 缴费：费率20+8%
- 待遇计发公式：
  - 基本养老金=基础养老金+个人账户养老金。  
基础养老金=（上年度在岗职工月平均工资+本人指数化月平均缴费工资）÷2×截至退休时本人缴费年限×1%
  - 个人账户养老金=退休时的个人账户储存额÷计发月数。

## 城乡居民养老保险

- 基础养老金+积累制个人账户
- 覆盖面：城乡居民（未加入城镇职工保险人员）
- 缴费：从100—2000元，12个档次，财政对缴费进行补贴
- 待遇：基础养老金+个人账户养老金  
基础养老金最低70元，来自财政补助  
个人账户养老金=个人账户存储额 / 139

## 机关事业单位养老保险

- 制度模式：现收现付+个人账户
- 职业年金：缴费率8+4%
- 转轨办法：老人老办法，新人新办法，中人过渡
- 经办管理：分账管理，省级统筹

### 三、改革面临的几个问题

#### 制度结构问题

- 统账结合模式的定型
- 个人账户制度的完善
- 不同制度之间的衔接

#### 制度参数问题

- 缴费率过高
- 正常待遇调整机制的建立
- 延迟退休年龄
- 个人账户的继承问题

### 2014年度各项社会保险缴费工资基数

		养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险	基本医疗保险	
						基本医疗	大额互助
本市城镇 职工	单位	20%	1%	(0.2%- 2%)	0.8%	9%	1%
	个人	8%	0.2%	0%	0%	2%	3元
外埠城镇 职工	单位	20%	1%	(0.2%- 2%)	0.8%	9%	1%
	个人	8%	0.2%	0%	0%	2%	3元
本市农村 劳动力	单位	20%	1%	(0.2%- 2%)	0.8%	9%	1%
	个人	8%	0%	0%	0%	2%	3元
外埠农村 劳动力	单位	20%	1%	(0.2%- 2%)	0.8%	9%	1%
	个人	8%	0%	0%	0%	2%	3元

### 历年城镇职工基本养老保险替代率 %

2002	2003	2004	2005	2006	2007
72.9	65.1	60.8	57.7	57.5	57.3
2008	2009	2010	2011	2012	2013
55.9	52.4	51.1	50.3	49.2	48.6

## 制度管理问题

- 统筹层次过低
- 基金投资管理体制
- 经办能力的问题

基金累计结余利率比较

	一年期存款利率	一年期国债利率	平均通货膨胀率	一年期存款实际利率
2000	2.25%	2.35%	0.40%	<b>1.85%</b>
2001	2.25%	2.35%	0.70%	<b>1.55%</b>
2002	1.98%	1.90%	-0.80%	<b>2.68%</b>
2003	1.98%	2.50%	1.20%	<b>0.78%</b>
2004	2.25%	2.35%	3.90%	<b>-1.65%</b>
2005	2.25%	1.14%	1.80%	<b>0.45%</b>
2006	2.52%	1.95%	1.50%	<b>0.87%</b>
2007	4.14%	3.66%	4.80%	<b>-0.66%</b>
2008	2.25%	1.28%	5.90%	<b>-3.75%</b>
2009	2.25%	1.44%	-0.70%	<b>2.95%</b>
2010	2.70%	2.15%	3.30%	<b>-2.40%</b>
2011	3.10%	3.90%	5.40%	<b>-2.30%</b>
2012	3.00%	2.94%	2.60%	<b>-0.30%</b>
2013	3.00%	7.1%	2.6%	<b>0.4%</b>

## 财务可持续性问题

- 人口老龄化的冲击
- 地区间的不平衡
- 财政补贴越来越高
- 预算制度和精算报告

## 2013年各个省份城镇职工基本养老保险基金当期结余

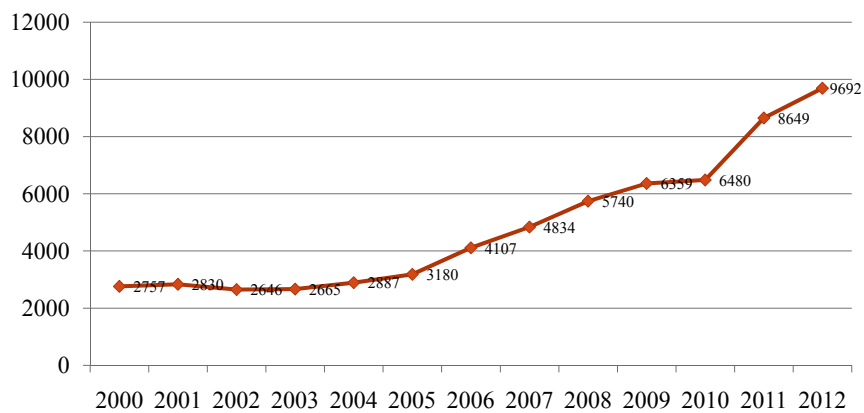
省份	结余	省份	结余	省份	结余
广东	697.76	西藏	2.67	重庆	-01.54
北京	396.36	中国农业发展银行	2.08	新疆兵团	-82.81
江苏	218.37	云南	-0.30	天津	-85.58
浙江	215.15	四川	-6.14	广西	-88.68
上海	208.38	宁夏	-14.40	河南	-88.73
山东	101.50	青海	-16.08	湖南	-111.80
福建	48.24	甘肃	-25.63	吉林	-127.15
山西	18.66	海南	-30.63	河北	-134.96
新疆	15.84	陕西	-50.02	湖北	-174.47
安徽	13.42	内蒙古	-63.94	辽宁	-233.82
贵州	6.40	江西	-66.17	黑龙江	-298.80

### 2013年各个省份城镇职工基本养老保险基金累计结余

省份	累计结余 (亿元)	增长率 (%)	省份	累计结余 (亿元)	增长率 (%)
广东	4673.13	20.45	内蒙古	456.00	12.34
江苏	2516.07	17.26	广西	446.64	0.81
浙江	2296.96	16.96	黑龙江	429.49	-8.60
山东	1857.89	13.32	吉林	421.64	3.58
四川	1749.68	19.49	福建	415.90	83.84
北京	1671.26	36.45	陕西	414.86	22.41
辽宁	1226.60	16.28	江西	384.95	15.89
山西	1124.79	16.76	贵州	355.16	21.05
上海	1077.00	31.10	甘肃	321.58	11.54
河南	840.00	17.04	天津	318.89	14.20
湖北	817.07	8.28	宁夏	166.29	4.92
河北	813.11	7.68	海南	101.43	7.82
湖南	797.48	16.26	青海	82.03	4.11
安徽	745.42	25.49	新疆兵团	34.63	30.11
新疆	610.16	17.26	西藏	32.03	30.42

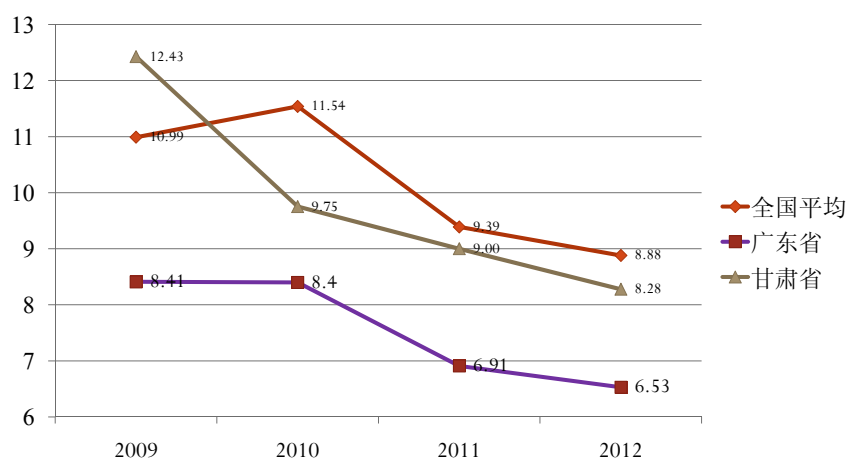
### 经办机构负荷越来越高

经办机构人员负荷比（参保人次）





### 参保人人均服务费用的下降趋势



### 改革方向

坚持社会统筹和个人账户相结合的基本养老保险制度，完善个人账户制度

健全多缴多得激励机制，确保参保人权益

实现基础养老金全国统筹，坚持精算平衡原则

推进机关事业单位养老保险制度改革。整合城乡居民基本养老保险制度、基本医疗保险制度。

推进城乡最低生活保障制度统筹发展。建立健全合理兼顾各类人员的社会保障待遇确定和正常调整机制。

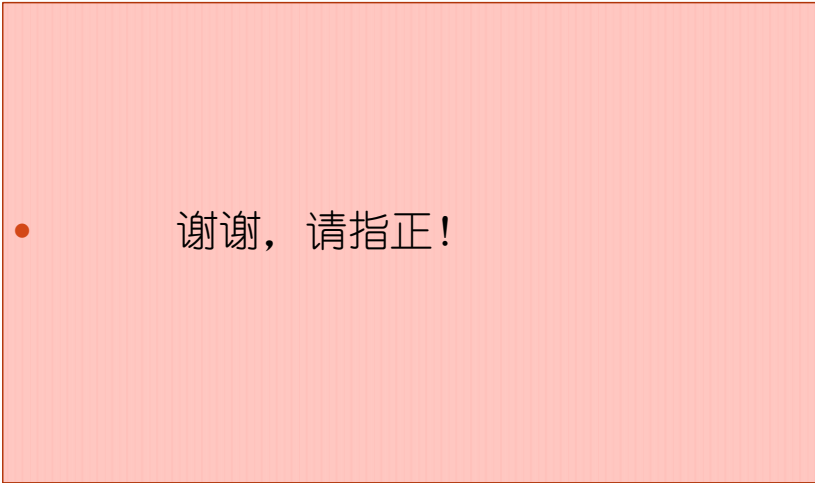
完善社会保险关系转移接续政策，扩大参保缴费覆盖面，适时适当降低社会保险费率。研究制定渐进式延迟退休年龄政策。

加快健全社会保障管理体制和经办服务体系。

健全社会保障财政投入制度，完善社会保障预算制度。

加强社会保险基金投资管理和监督，推进基金市场化、多元化投资运营。

制定实施免税、延期征税等优惠政策，加快发展企业年金、职业年金、商业保险，构建多层次社会保障体系。





EU-CHINA

## Social Protection Reform Project 中国-欧盟社会保护改革项目

Project Component 1

项目第一部分

Support to strengthen NDRC institutional capacity  
for the development and implementation of Social Protection reforms  
加强国家发展改革委在开展和执行社会保障改革方面的机构能力

Pre-training session on Multi-tier Pension schemes  
“构建多层次养老保险体系”赴法国培训团预培训

2015年6月2日，北京

### European Overview - Contents

#### 欧洲情况介绍 - 目录



- ✓ Historical background and main characteristics  
历史背景和主要特点
- ✓ Modern social protection has a high social cost  
现代的社会保障体系社会成本较高
- ✓ Towards universality in coverage  
目标为全覆盖
- ✓ , and role of the different tiers  
净替代率和不同层次的作用
- ✓ Summary of pension types per country  
每个国家养老体系总结

## European Overview - History 欧洲情况介绍 - 历史



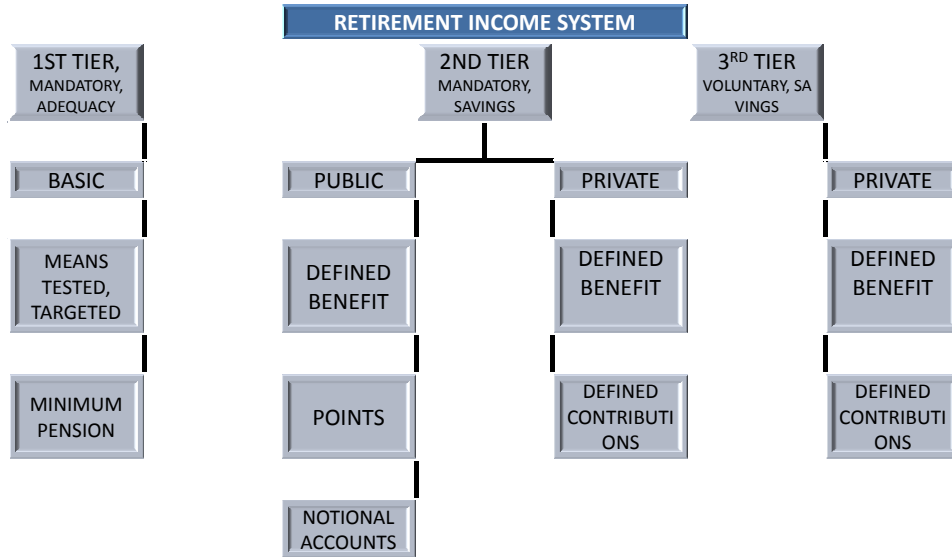
- ▶ Social Insurance was introduced in Europe towards the end of the XIXth century  
社会保险于19世纪末引入欧洲。
- ▶ Two schools of thoughts are considered as representing the two main approaches to social security protection, namely the Bismarck approach and the Beveridge approach  
社会保障的两个学派也代表社保的两种主要模式，即俾斯麦模式和贝弗里奇模式。
- ▶ However, there is a strong convergence over the last few decades among the two systems  
但是，过去几十年里，两种体系越来越融合。

## European Overview - Typical system 欧洲情况介绍 - 典型的养老和社保体系



- ▶ A typical European (pension) (social security) system would be composed of three tiers - or pillars, or levels:
  - 一个典型的欧洲（养老、社保）体系包括三个层次/支柱：
    - A general public scheme covering the widest possible segment of the population with strong anti-poverty component  
一个覆盖多数人群的公共社保计划，扶贫占主要内容；
    - Occupational schemes basing pensions on contributions paid, managed outside public administration  
基于养老金缴费的职业养老金计划，非公共经办管理。
    - Voluntary saving plans to achieve better replacement rates for best paid segments of the population  
自愿性的养老金储蓄计划，为高收入人群提供更高的替代率。

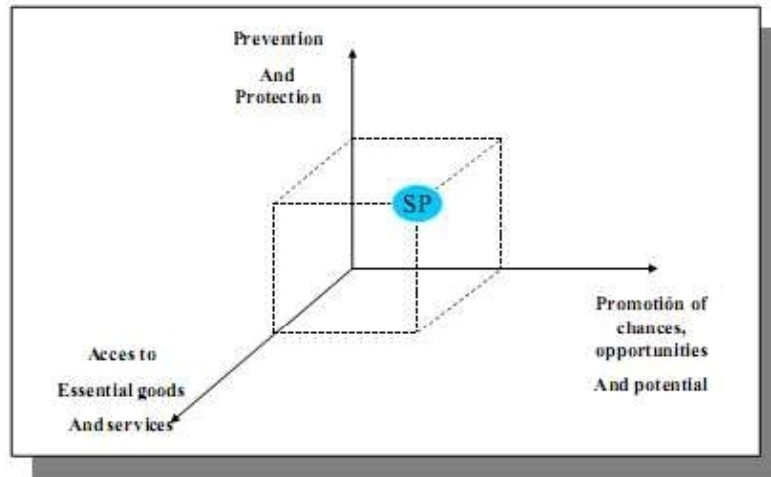
European overview - OECD Taxonomy  
欧洲情况介绍 - 经合组织的分类



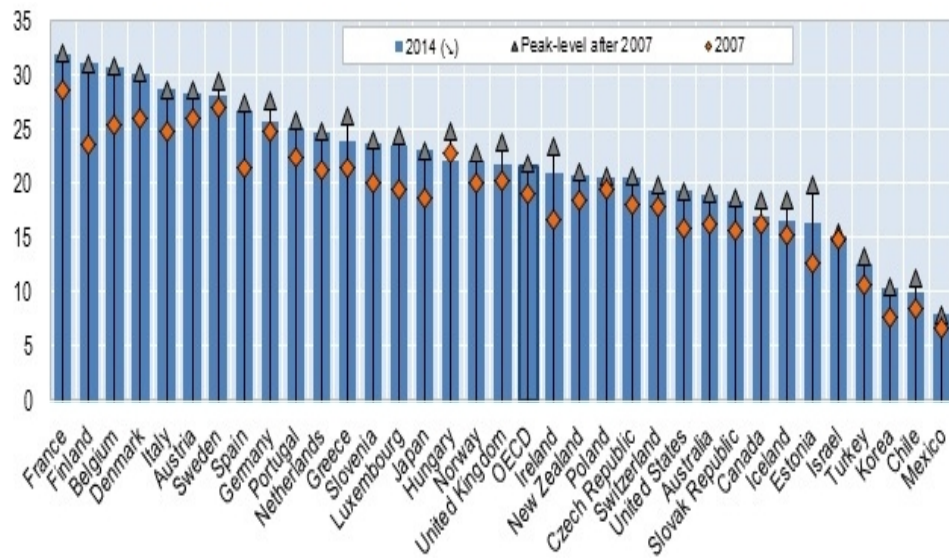
European overview - Modern social security  
欧洲情况介绍-现代社保体系

- ▶ European social security systems are currently designed in a manner that they simultaneously expand in three directions, namely  
欧洲目前的社会保险制度同时涵盖三个方向，即：
  - that of ensuring access to essential goods and services (livelihood guarantees),  
确保获得基本物品和服务（生活保障）；
  - that of ensuring prevention and protection against the occurrence of social risks (proactive security - replacing lost income, or income mobilized through occurrence or social security risks),  
确保能够对抗社会危机的预防和保障制度（积极的保障--替代收入损失、由偶然性或社保风险带来的收入不稳定）；
  - that of promoting the potentials and opportunities of individuals (facilitating access to social services, to education and training, to credit, to preventative measures, etc.).  
提高个人的潜力和机会（获得社会服务、教育和培训、信贷、预防措施等）
- ▶ Pension systems also relates to these three directions  
养老体系也与上述三个方向相关
- ▶ They function under the general responsibility of the State, and have universal coverage as their goal
- ▶ 上述功能属于政府职责范围，并且其目标是实现全覆盖

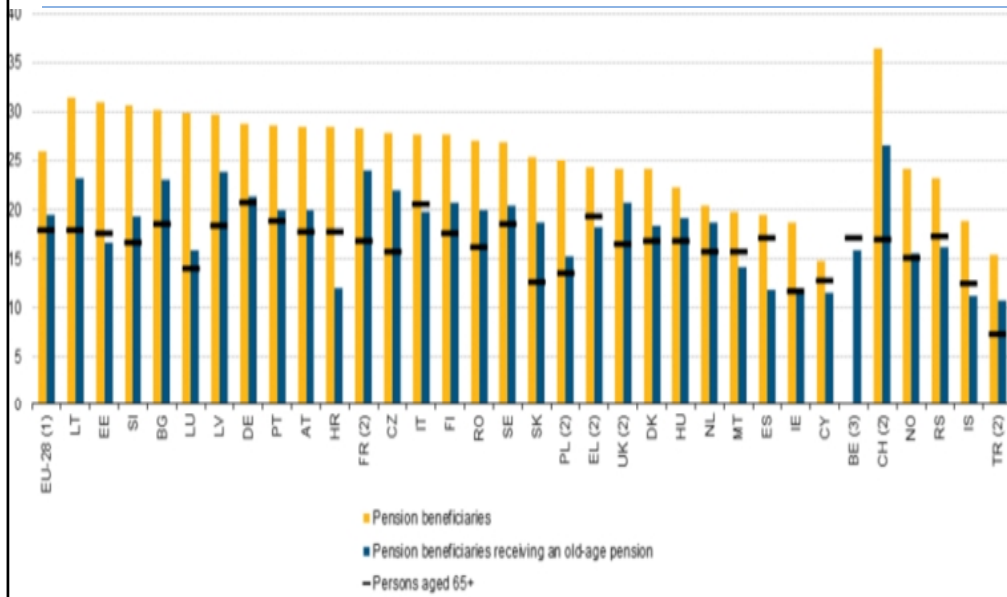
European overview - Modern social security (2)  
 欧洲情况介绍-现代社保体系(2)



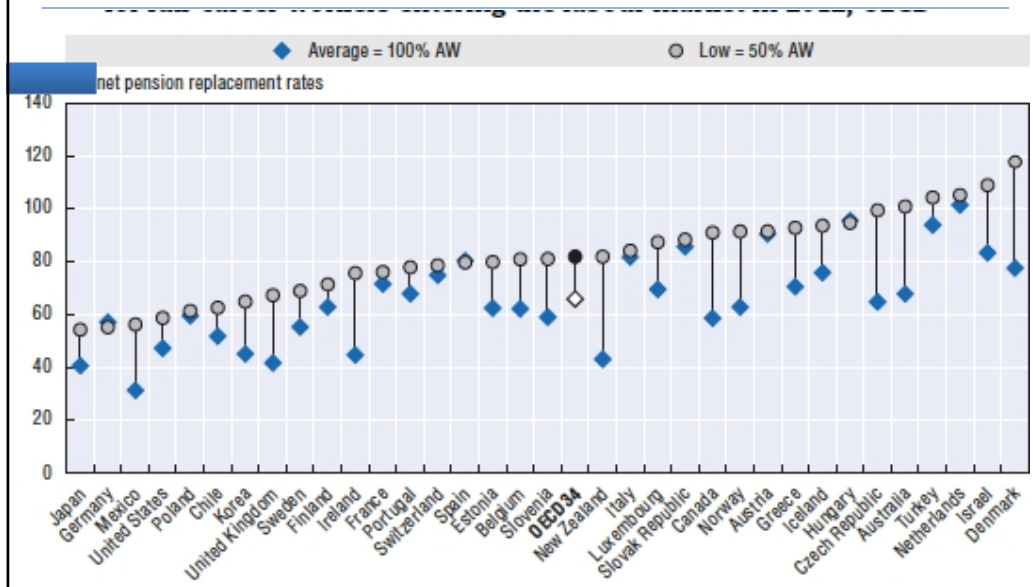
European overview - Social cost in % GDP, OECD countries  
 欧洲情况介绍-经合组织国家社会成本对GDP占比



European Overview - Pension recipients  
欧洲情况介绍-养老金受领者



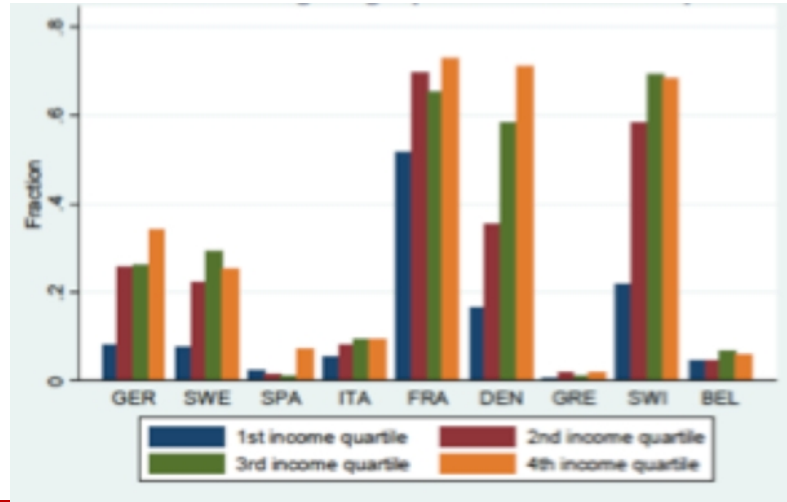
European Overview - Net replacement rates, OECD countries  
欧洲情况介绍-经合组织国家净替代率





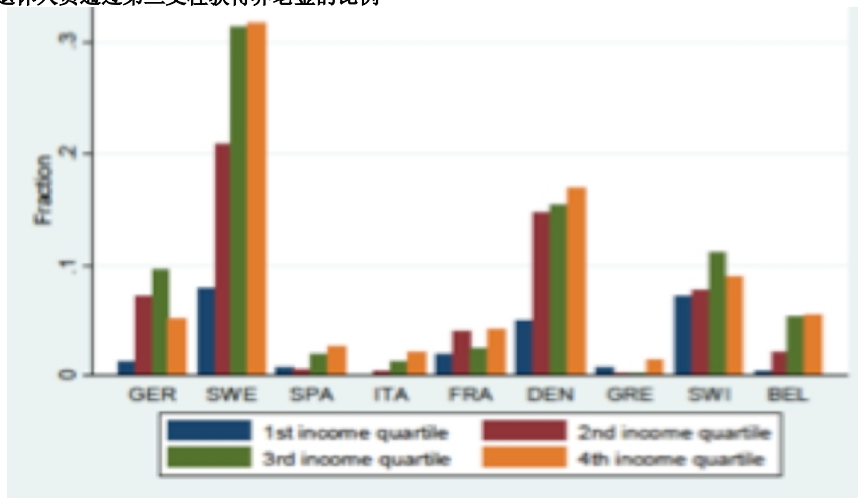
European overview - Importance of 2<sup>nd</sup> tier (coverage)  
 欧洲国家介绍-第二支柱的重要性（覆盖率）

Fraction of retirees getting a pension from 2<sup>nd</sup> Tier  
 退休人员通过第二支柱获得养老金的比例



European overview - Importance of 3<sup>rd</sup> pillar (coverage)  
 欧洲国家介绍-第三支柱的重要性（覆盖率）

Fraction of retirees getting a pension from 3<sup>rd</sup> pillar  
 退休人员通过第三支柱获得养老金的比例



European overview - Importance of 3 pillars (value)  
欧洲国家介绍-第三支柱的重要性 (价值)



COMPOSITION OF RETIREMENT INCOME 退休收入的构成

COUNTRY 国家	% OF RETIREMENT INCOME FROM 退休收入百分比			MEDIAN IRA WEALTH * 个人退休账户 中位数
	1 <sup>ST</sup> PILLAR 第一支柱	2 <sup>ND</sup> PILLAR 第二支柱	3 <sup>RD</sup> PILLAR 第三支柱	
GERMANY 德国	88.1	4.3	5.3	24.281
SWEDEN 瑞典	76.6	15.1	5.9	14.535
NETHERLANDS 荷兰	58.3	29.4	11.7	N.A.
SPAIN 西班牙	94.9	0.0	2.5	13.528
ITALY 意大利	90.9	0.0	6.9	15.880
FRANCE 法国	75.4	19.8	3.5	16.803
DENMARK 丹麦	72.6	17.4	7.8	10.620
GREECE 希腊	90.9	0.0	5.7	1.764

Does not add to 100% because of small proportion of employment income 由于就业收入占比低，因此合计数不是00%。

\* IRA: INDIVIDUAL RETIREMENT ACCOUNT. IN Euros, PPP ADJUSTED – ALL PERSONS

European overview - Summary of pension types  
欧洲国家情况介绍-养老体系总结



MEMBER STATES 欧洲成员国	1 <sup>ST</sup> TIER UNIVERSAL COVERAGE CONTRIBUTIVE 第一支柱社会统筹缴费型	1 <sup>ST</sup> TIER 第一支柱强制型 DC积累制养老金	2 <sup>ND</sup> TIER OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES 第二支柱职业养老金计划
BELGIUM 比利时	DB待遇确定型		DC缴费确定型
BULGARIA 保加利亚		NDC名义账户制	
CZECH REPUBLIC 捷克	DB待遇确定型		DC缴费确定型
DENMARK 丹麦	FLAT RATE+MEANS TESTED 统一费率+家计调查		DC缴费确定型
GERMANY 德国	DB待遇确定型		DC缴费确定型
ESTONIA 爱沙尼亚	OLD :DB 传统待遇确定型	NDC名义账户制	
GREECE 希腊	DB 待遇确定型		DC缴费确定型
SPAIN 西班牙	FLAT RATE 统一费率		DC缴费确定型
FRANCE 法国	DB确定给付制		DC缴费确定型
IRELAND 爱尔兰	FLAT RATE /DB 统一费率/待遇确定型		DC缴费确定型
ITALY 意大利	OLD :DB 传统待遇确定型	NDC名义账户制	DC缴费确定型
CYPRUS 塞浦路斯			DB缴费确定型
LATVIA 拉脱维亚	OLD :DB传统待遇确定型	NDC名义账户制	
LITHUANIA 立陶宛	OLD :DB传统待遇确定型	NDC名义账户制	
LUXEMBURG 卢森堡	DB待遇确定型		DC缴费确定型
HUNGARY 匈牙利	DB待遇确定型	NDC DISCONTINUED NDC中断	DC缴费确定型
MALTA 马耳他	DB待遇确定型		
THE NETHERLANDS 荷兰	FLAT RATE 统一费率		DB缴费确定型
AUSTRIA 奥地利	DB待遇确定型		DC缴费确定型
POLAND 波兰	DB待遇确定型	NDC DISCONTINUED NDC中断	DC缴费确定型
PORTUGAL 葡萄牙	DB待遇确定型		DC缴费确定型
ROMANIA 罗马尼亚		NDC名义账户制	
SLOVENIA 斯洛文尼亚	DB待遇确定型		DC缴费确定型
SLOVAKIA 斯洛伐克	DB待遇确定型	NDC名义账户制	DC缴费确定型
FINLAND 芬兰	DB待遇确定型		DC缴费确定型
SWEDEN 瑞典		NDC名义账户制	DC缴费确定型
UNITED KINGDOM 英国	FLAT RATE 统一费率		DC缴费确定型



Social Protection Reform Project  
中国欧盟社会保护改革项目

THANK YOU FOR YOUR KIND ATTENTION  
谢谢



EU-CHINA

**Social Protection Reform Project**  
**中国-欧盟社会保障改革项目**

项目第一部分  
为提高国家发展改革委制定和实施社会保障改革的能力提供支持

**构建多层次养老保险体系赴法培训团预培训**  
**法国社会保障体系总体介绍**

2015年6月2日，北京

## 法国养老金制度- 内容



- ✓ 历史背景及主要特征
- ✓ 基本养老金制度（第一支柱）
- ✓ 补充养老金（第二支柱）
- ✓ 自愿型保险（第三支柱）
- ✓ 优势和不足

## The French system - History 法国的制度—历史



Social Protection Reform Project  
中国-欧盟社会保障改革项目

### 养老金制度 - SOME HISTORICAL LANDMARKS 一些重要历史年份

France 法国		ELSE-WHERE 其他地方	
1673	Invalides de la marine (Disabled sailors) 残疾军人		
1850	Private railways pensions 私有部门铁路员工养老金		
1853	Pensions for civil servants and the military 公务员和军人养老金		
1894	Mining pensions 矿工养老金	1891	Bismarck retirement law 俾斯麦退休法
1897	Arm factories pensions 兵器工厂职工养老金		
	LAW ON WORKERS ' & PEASANTS ' RETIREMENT 工人&农民退休法		
1910	Bismarck model imported with Alsace-Lorraine return to France 随着阿尔萨斯-洛林地区归还法国, 引入式俾斯麦模式		
1918	LAW ON SOCIAL INSURANCE 社会保险法	1914-18	WW I - 基金积累制的崩溃 COLLAPSE OF FUNDED SCHEMES
1928	LAW ON ALLOCATION FOR AGED SALARIED WORKERS 老龄工薪阶层分配法	1926	Chile PAYG Pension system 智利现收现付养老金制度
1941	GENERAL SCHEME + OCCUPATIONAL SPECIAL SCHEMES 一般制度+职业特殊制度	1934	USA - ROOSEVELT - SOCIAL SECURITY ACT 美国-罗斯福-社会保障法案
1945	Special tax on cars to finance non-contributory old-age pension 汽车特殊税资助非缴费型养老金	1939-45	WW II - PAYG introduced 引入现收现付制
1956		1942-43	BEVERIDGE REPORTS 贝弗里奇报告
		1952	ILO CONVENTION 102 国际劳工组织公约102
		1961	EUROPEAN SOCIAL CHARTER (Council of Europe) 欧洲社会宪章 (欧洲理事会)

Page 3

## The French system - History 法国的制度—历史



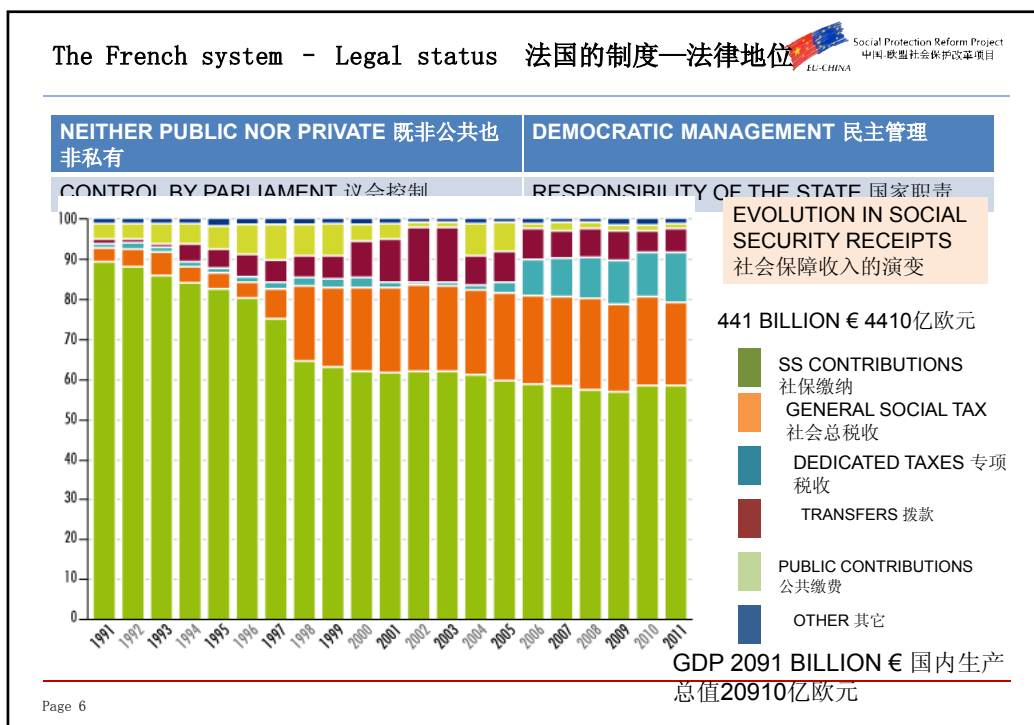
Social Protection Reform Project  
中国-欧盟社会保障改革项目

### 养老金制度 - SOME HISTORICAL LANDMARKS 一些重要历史年份

France 法国		ELSE-WHERE 其他地方	
1967	Creation of national funds by branch (public bodies) 由分支机构(公共团体)建立国家基金		
1972	Pre-retirement schemes (aged unemployed) 提前退休计划(失业老年人群)	1972	European coordination (migrant workers) 欧洲协作(农民工)
1973	Compulsory supplementary pension schemes (retroactive) 强制性补充养老金计划(追溯)		
1974	Demographic compensation (for ageing special schemes) 人口补偿(老龄特殊计划)	1976	Progressive retirement (Sweden) 渐进式退休(瑞典)
		1978	PRC - new State council regulations for pensions 国家议会养老金的新规定
		1980	Chilean pension model (funded, private) 智利养老金模型(资助型, 私人)
		1985	Switzerland - Compulsory second pillar 瑞士-强制保险第二支柱
1991	Introduction of General social contribution tax 引入一般社会保障税	1994	WB 3-pillars model - "Averting the old age crisis" 三支柱模型-“防止老龄危机”
		1998	Notional individual accounts (Sweden) 名义个人账户(瑞典)
1999	Creation of Reserve fund for retirement 退休保护基金的创立	1999	WB soften its stand on pension models 世界银行对养老金模式的立场软化
		2002	Rules governing European private pension plans 管理欧洲私人养老金计划的规则
2007	Reform of special schemes 特殊计划改革		
		2013	Poland reverts to PAYG 波兰恢复现收现付制
2015	Introduction of individual hardship accounts 引入个人困难账户	2015	PRC - Public employees join general scheme for workers 公共部门雇员参加一般职工养老保险

Page 4

The compulsory pension system in France 法国强制养老保险制度		
	Basic pension 基本养老保险	Complementary or supplementary pension 补充养老保险
Schemes for private sector wage earners and non-statutory public sector employees 私人部门雇员和非法定公共部门雇员养老金计划		
Agricultural workers 农业劳动者	MSA - Mutual benefits scheme for agriculture 农业互利方案	ARRCO Association of complementary pension schemes for salaried employees (non managerial and managerial levels) + AGIRC General association of retirement schemes for managers (managerial level) ARRCO 工薪阶层养老金计划协会 (非管理和管理级别) + AGIRC 管理人员退休金计划总协会 (管理级别)
Salaried employees in trade, industry and services 贸易、工业和服务行业工薪人员	CNAV National old-age insurance fund (general social security scheme) 国家老龄保险基金 (一般社会保障计划)	
Non statutory public sector employees (State and local governments) 非法定公共部门雇员 (国家和地方政府)		JIRCANTEC Institution for complementary pensions for non statutory State and Public employees 非法定国家和公共部门工作人员补充养老金机构
Schemes for employees in the public sector 公职人员的养老金计划		
Statutory State employees (civilian and the military) 法定国家公职人员 (公务员和军人)	Service for State retirement pensions 国家退休养老金服务	RAFP Supplementary fund for the public sector (supplementary pension) RAFP公共部门补充基金 (补充养老金)
Statutory employees from local governments and hospitals 地方政府和医院的法定雇员	CNRCAL National retirement fund for local governments' personnel 用于地方政府工作人员的CNRCAL国家退休基金	
Other special schemes for salaried employees 工薪阶层的其它特殊计划		
Workers employed by the State 国家公职人员	FSPOEIE Special pension fund for workers in industrial undertakings property of the State FSPOEIE 国有工业部门雇员员工的特殊养老金	
Employees in enterprises or occupations with special statutory provisions 企业雇员或法律条款规定的特殊职业的从业人员	French national bank, CNIEG National fund for electricity and gas industry, CPRP SNCF fund for retirement provisions in the National French railway company, CRP RATP Retirement provident fund for Paris region transports autonomous company, ENIM National fund for seafarers impairment, Mining retirement scheme, etc. (National theatres, ballet dancers, Bordeaux and Strasbourg autonomous harbours, members of parliament, employees for notaries, national police) 法兰西银行, CNIEG 国家电力和天然气产业基金, CPRP SNCF 法国国家铁路公司退休条款履行基金, ENIM 用于赔偿船员伤残以及履行采矿职工退休金计划的国家基金 (国家剧院, 芭蕾舞演员, 波尔多和斯特拉斯堡自治港口, 国会议员, 公证人员和国家警察)	
Schemes for non-salaried persons 非工薪阶层人员的计划		
Liberal occupations 自由职业	CNAVPL National fund for old-age pension for liberal occupations 用于自由职业者养老金的CNAVPL国家基金	According to occupational sections CIPAV Inter-occupational fund for providence in old age, CARPIMKO Retirement fund for paramedics, CARMP Retirement fund for Medical practitioners, etc. (10 in total) 依据所属行业不同, 自由职业者基金共分为十种类型, 如CIPAV为用于老年人死亡的行业内部基金, CARPIMKO为医护人员退休基金, CARMP为执业医师退休基金等。
Shop keepers and craftsmen 零售店店主和工匠	RSI basic (Independent workers social regime) RSI基本方案 (个体工作者社会保障方案)	RSI supplementary RSI补充计划



The French system - Some pension data (2012)  
 法国的制度-部分养老金数据



- ▶ 15.5 MILLION PERSONS WITH AT LEAST ONE PENSION (POPULATION 66 MILLION, 20-59 YEARS OLD 34 MILLION)
- ▶ 1550万人至少参加一项养老保险 (6600万人口, 20-59岁人口3400万)
- ▶ 10% OF PENSIONERS DO NOT LIVE IN FRANCE
- ▶ 10%的养老金领取者不居住在法国
- ▶ + 360.000 PENSIONS EVERY YEAR, BIRTHS 820.000 PER YEAR
- ▶ 每年新增养老金缴纳人次36万, 每年新增人口82万
- ▶ AVERAGE OLD AGE PENSION 1.650 € / MONTH (EQU. 67% AVERAGE WAGE) 养老金平均为1650欧元/月 (相当于平均工资的67%)
- ▶ LESS THAN 1 MILLION MINIMUM CONTRIBUTORY PENSION, 600.000 NON CONTRIBUTORY PENSION 有不到100万人享受最低标准的纳费型养老金, 60万人享受非纳费型养老金
- ▶ PENSION EXPENDITURE 290 BILLION € (14% OF GDP) 养老金支出290亿欧元 (占GDP14%)

The French system - Social security contributions  
 法国的制度-社保缴纳



RATES OF SOCIAL SECURITY CONTRIBUTION, IN % OF WAGES 社保缴纳比例, 按工资的百分比计算			
CONTRIBUTIONS 社保组成	EMPLOYER 雇主	WORKER 员工	OBSERVATIONS 结果数据
General social contribution CSG 普遍化社会捐金		7.50	On all sources of income 按全部收入缴纳
Reimbursement of social debt RDS 社会债务偿金		0.50	On all sources of income 按全部收入缴纳
Solidarity autonomy 团结自治税	0.30		Dependency insurance 附属保险
Health care 医疗卫生	12.80	0.75	
OAIS (General scheme) OAIS (总则)	8.40	6.75	From 0 to 3031 €/month 0-3031欧元/月
OAIS (General scheme) OAIS (总则)	1.60	0.10	All salary 所有工资
Family benefits 家庭福利金	5.40		
Occupational risks 职业风险	NA		Variable 可变的
Housing 住房	0.50		If <20 workers 0.10% 如果<20个工人缴纳 0.10%
Unemployment 失业	4.00	2.40	
Bankruptcy 破产	0.40		
2 <sup>nd</sup> pillar, early retirement 第二支柱, 提前退休	1.20	0.80	
- 2 <sup>nd</sup> pillar 第二支柱	4.50	3.00	Above 3031 €, 12+8% 3031欧元以上, 12+8%

The French system - Earmarked taxes, 2011  
法国的制度-专项税, 2011年



Main taxes earmarked for social security 主要的社保专项税	% of SS income 占社保收入的百分比	Observations 数据结果
Tax on wages 收入所得税	2.7	Compensates overall deduction on contributions 与全部扣除的社保部分进行了抵消
Consumption tobacco 烟草消费税	2.5	
Sectoral VAT (tobacco, alcohol, pharmaceutical) 行业增值税 (烟草, 酒, 药品)	2.3	
Solidarity contribution on societies 对各群体征收团结税	1.2	Towards financing SS self-employed 目的在于资助个体者的社保缴纳
Tax on alcohol consumption 酒类消费税	0.5	
Social deductions on capital revenues 对资本收入的税收减免	0.6	
Social contribution on profits 社会盈利税	0.3	
Tax on corporate cars 企业车辆税	0.3	
Tax on car insurance premiums 对汽车保险费征税	0.3	
Social lump sum 社会保险税总额	0.2	20% on elements of wages not included in

The French system - Basic scheme  
法国的制度-基本方案



- ▶ Legal minimum retirement age since 2012, 62; age for full pension, 67 (born >1955). Actual retirement age, 59 从2012年起最低法定退休年龄为62岁, 享受全额养老金年龄67岁 (1955年后出生), 实际退休年龄59。
- ▶ Exceptions to age: long careers, disability, hardship. Exist transition unemployment-retirement, also entreprise transitional schemes 年龄限制的例外情况: 职业生涯较长、残疾、生活困难。
- ▶ Full pension if 67 years of age and 166 quarters of insurance 50% of reference wage (best 25 years, indexed). Reduced for age or missing quarters. 年满67岁并缴纳了166个季度的养老保险 (总金额相当于按照参考工资标准的50%进行缴纳, 连续缴纳25年), 则可享受全额养老金。年龄不达标或保险缴纳季度总数不够均会影响其所享受的养老金的数额。
- ▶ Equivalent periods sickness, maternity, disability, occupational accident or disease, military, unemployment. Credit 8 quarters per child. 若参保者在67岁之前出现以下情况: 身患疾病, 怀孕, 身陷残疾, 因工受伤或患病, 参军或失业, 则其子女将获得一定的补偿金 (相当于8个季度养老保险的缴纳总额)。
- ▶ Pension increases for raising children (3 children +10%, both parents), for dependent spouse (discontinued), for constant attendance (if disabled before retirement) 以下情况中, 当事人可享受较多的养老金: 夫妻共同抚养3个孩子, 夫妻双方养老金均增加10%; 受抚养配偶抚养中断: 在退休之前身患残疾, 需要接受长期护理。
- ▶ MINIMUM: means tested supplement up to 800 €/m, minimum pension 629 €/m
- ▶ 最低: 根据经济情况调查, 增补最高800欧元/月, 最低养老金629欧元/月
- ▶ MAXIMUM: 50% of social security ceiling, i.e. 1585 €/m (Gross minimum wage 35 h/week 1457 €/m)
- ▶ 最高: 社会保障上限的50%, 即 1585欧元/月 (最低工资总额 35欧元/周, 1457欧元/月)



## The French system - Supplementary pensions, 2<sup>nd</sup> tier 法国的制度-补充养老金，第二层



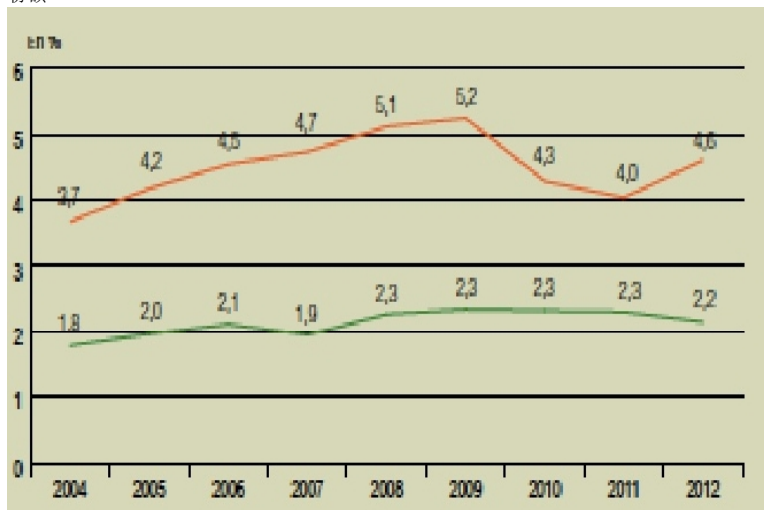
- ▶ Compulsory for all those subject to mandatory old age insurance coverage 对所有公民强制性征收养老保险
- ▶ Two main grouping of funds: ARRCO for all salaried employees and workers, AGIRC for managerial staff 两个重要的资金渠道: ARRCO-工薪阶层; AGIRC-管理人员
- ▶ Private non profit, managed by workers and employers' representatives 由员工或雇主的代表所管理的私人非营利性组织
- ▶ Benefits based on point system. Contributions paid / acquisition value → number of points for the year 积分体制下的收益。缴纳了应缴税费/购置价值 → 全年积分
- ▶ Basis for contributions: total earnings up to 3 x SS ceiling to ARRCO if not executives (9-10 times minimum wage); if executives, to ARRCO up to ceiling, AGIRC above up to 8 times SS ceiling 缴税基点: 非管理级别的参保人, 按照ARRCO的标准, 总收入相当于社保上限的3倍; 管理级别的参保人(工资通常为最低工资标准的9-10倍), 总收入不仅达到了ARRCO的上限标准, 而且相当于AGIRC标准上限的8倍。
- ▶ Contribution rate is 125% of point accrual rate (difference for "credit points", minimum benefits and managerial fees) 税率为积分累计率的125%(对于“积分”, 最低收益和管理费用的标准有所不同)

**REPLACEMENT RATE TIERS 1 & 2 COMBINED 66% GROSS EQUIVALENT 75% NET**

## The French system - Third pillar 法国制度-第三支柱



Share of voluntary supplementary pensions in total pension amounts 自愿性补充养老金在总养老金金额中的份额



**Contributions**  
贡献

**Benefits** 福利

**Roughly 3% of all employees**  
大约占有所有就业者的3%

STRENGTH 优点	WEAKNESSES 缺点
PAYG limits vulnerability to crisis 现收现付制限制了危机脆弱性	Not enough financing outside contributions based on salaries and income tax 不足以资助基于工资和收入税以外的贡献部分
Replacement rates keep pensioners out of poverty 替代率使养老金领取者摆脱贫困	Vulnerable to labour market 易受劳动市场影响
Predictable results with built-in indexation 内置指数的预测结果	Vulnerable to demographics 易受人口影响

- THE FRENCH PENSION SYSTEM IS CONSIDERED BY WORKERS AS A MAJOR ACQUIRED RIGHT 法国的养老金制度被工人阶层认作其一项主要的既得权利  
 - VERY STRONG MOBILISATION IF SEEN AS IN JEOPARDY 危机发生时具有较强的可移动性  
 - INTER-GENERATIONAL SOLIDARITY AND SOLIDARITY ACROSS GENERATIONS ARE FUNDAMENTAL COMPONENTS OF THE SYSTEM  
 - 代内团结和代际团结是制度的基本要素



Social Protection Reform Project  
中国-欧盟社会保护改革项目

THANK YOU FOR YOUR KIND ATTENTION  
感谢您的聆听

## 构建多层次养老保险体系

中国人民大学公共管理学院  
董克用 教授  
2015年6月

## 讨论内容

- (一) 基本概念与问题界定；
- (二) 筹资、支付模式与三支柱理论；
- (三) 我国养老保险制度发展历史；
- (四) 我国养老保险制度变革过程；
- (五) 我国养老保险改革面临的问题；

### (一) 基本概念与问题界定

- 养老、退休；养老金、退休金；
- 实质是代际抚养问题；
- 核心是退出劳动力队伍后的“与就业相关的货币收入水平”问题；
- 初始替代率、社会平均替代率；两者的区别与联系；
- 计算基础：缴费基数问题

### (二) 筹资模式与支付模式

- 三种筹资方式与多支柱理论；
- 两种支付确定方式；

## 养老金的三种筹集方式

- 现收现付：形式上是代际抚养；
- 完全积累：形式上是自我保障；
- 多支柱：现收现付与积累的组合。

## 三种筹集方式之一：现收现付

- 现收现付：优点是无基金风险；缺点是人口年龄结构变化带来的资金负担。
- 全球170多个国家中，65岁以上人口比例超过7%的国家有74个，老龄化程度最高的是日本，达到27%，其后意大利、德国、瑞典、希腊；美国2008年开始战后“婴儿潮”开始退休。
- 现收现付模式下解决老龄化的方法；

## 德国案例

- 19世纪初推行养老保险时，平均期望寿命只有45岁。现收现付的理想是三个在职供养一个退休，而目前是100:44，预计到2030年为100:78。德国1956年提高到65岁，从2012年，退休年龄推迟67岁。
- 政府债务不包括养老金为GDP的65%，如果加上养老金则为GDP的250%；
- 联邦财政的33%直接进入养老金；

## 推迟退休年龄

- 2010年2月，希腊提出退休年龄从61岁提高到63岁；6月，意大利提出女性公务员向男性公务员看齐从61岁提高到65岁；7月，英国从65岁提高到66岁。
- 欧盟计划今后逐步将退休年龄提高到70岁；
- 美国提出：1960年以后出生的，年满70岁才能全额领取社会保障中的养老金；
- 问题：年轻人的就业与岗位；

## 我国的老龄化

- 老龄化社会标准：60岁以上人口占10%，65岁以上人口占7%。
- 我国1999年进入老龄化社会，2008年底达到1.69亿人，十年增加5000万人，目前以年均1000万人的速度增长；
- 到2050年，全世界5个人中一位老人，我国每3个人中就有一位老年人，数量达4.87亿。
- 80岁以上老人高速增长，预计到2050年，5个老人中有1人80岁以上。

## 三种筹集方式之二：完全积累

完全积累：新加坡

- 优点是自我平衡，无代际负担；
- 缺点是基金有风险。

## 三种筹集方式之三：多支柱

- 多支柱：形式上是基本保险与补充保险相结合；
- 优点是统筹部分保障基本生活、积累部分提高待遇，克服老龄危机；多组合降低基金风险；
- 缺点是体系复杂。

## 美国案例

- 第一支柱：SS, PSYG, 再分配功能；
- 第二支柱：401K, 完全积累；
- 第三支柱：自愿储蓄，积累。

## 美国案例：401K---1

- 企业养老金计划的一种形式。1875年美国运通公司（American Express Company）建立了世界上第一个企业养老金计划；1974年，美国《雇员退休收入保障法》进行规范；1978年《美国国内税收法案》出台，企业养老金发生变化，从DB向DC转变；传统大企业DB，新兴中小企业DC；
- 到2011年底，美国共有各类计划总数达68.37万个，有9017万员工参加，资产总额达62456亿美元；
- 到2011年底，401K规模达到31468亿美元，占各类企业养老金计划资产总额的49%；参加人数达6137万人，占所有参加企业养老金计划的人数的68%；

## 美国案例：401K---2

- 只要有5个以上雇员参与，就可以成立一个401K计划，享受政府税收优惠；
- 雇员自主选择经费标准，并且不得违反“禁止优惠高薪职员”的规定；
- 雇员缴费一般为3—6%；雇主配套100—50%；
- 雇员满55岁并已退休，就可以从401K账户中领取退休金。年满59.5岁后，无论是否退休，都可以从中领取，也可以推迟到70.5岁，但是，之后，必须开始提取。

## 美国案例：401K---3

- 制度设计的原则：
- 国家立法保障、企业申请设立、员工自愿参加、专业机构管理。

## 三支柱与多支柱

- 三支柱模式：公共、私人、自愿
- 多支柱模式：救助、公共、私人、自愿、子女。

## 两种确定养老金支付水平的方法

- 给付确定型（DB）：按照退休时薪酬的一定比例支付养老金；特点是雇主责任，往往是与现收现付模式配套；可携带性差，不利于流动；
- 缴纳确定型（DC）：按照个人账户的积累额确定养老金；特点是雇员责任；可携带有利于流动；有投资回报；
- 支付方式：一次性还是年金？

## （三）我国养老保险制度发展历史

- 计划经济初期的退休制度：现收现付
- “文革”中的倒退：企业保险
- 改革初期的办法：恢复统筹；
- 1991年33号文件提出改革；1995年6号文件提出试点方案；1997年26号文件提出统一制度；2005年38号文件进一步规范制度；

#### （四）我国养老保险制度变革过程

多层次养老保险：

- 企业先行改革：原因与背景；
- 中央地方关系：财政体制；
- 基本养老保险：企业缴费率；
- 个人账户的建立与变化：缴费主体；
- 企业补充养老保险---企业年金；
- 多层次与多支柱的差异。

#### （五）我国养老保险改革面临的问题

- 1、制度转轨的问题：老人、新人、中人
- 2、转轨成本与隐形债务；
- 3、个人账户的争论；
- 4、第二支柱：企业年金；
- 5、什么是“异地转移”？
- 6、事业单位和国家机关并轨；

#### 1、制度转轨中的：老人、新人、中人

- 老人：改制前退休；钱从哪里来？
- 新人：改制后新参加工作；40年之后
- 中人：改制前参加工作，改制后退休，个人账户的额度？

#### 2、转轨成本与隐形债务

- 什么转制成本？什么是隐性债务？为什么会产生？
- 如何计算隐性债务？
- 如何解决隐性债务问题？
- 要“过渡”多少年？

#### 国企利润转入社会保障基金

- 2010年国家财政预算中，2009年央企实现利润总额9655.6亿元，实现净利润7023.5亿元，上缴比例仅约6%，甚至比个人所得税还低。
- 全国社会保险基金缺口将在2035年左右达到高峰。
- 用央企红利来填补社保资金缺口，成为呼吁央企红利“用之于民”的途径之一。

#### 3、个人账户的争论

- “做实还是不做实”？“空账”--为什么还需要建立；
- “名义账户”：过渡，还是永久？
- 第一支柱还是第二支柱？只是社会统筹部分？

## 4、第二支柱：企业年金

- 什么是企业年金？
- 为什么要建立企业年金？企业年金是不是养老保险的一个必要的组成部分？自愿还是强制？
- 怎样建立企业年金？原则是什么？个人投入还是企业加个人？
- 企业年金与基本养老中个人账户的关系？

## 4、第二支柱：企业年金--2

- 2000~2014年，参加企业年金的企业数从1.62万家增至7.32万家，增长了3.5倍；职工数从560.33万人增至2292万人，增长了3倍；企业年金基金累计结存从192亿元增至7688亿元，增长了39倍；职工人均基金积累从3427元增至33542元。

## 国外企业年金

- 丹麦、法国、瑞士等国企业年金覆盖率几乎100%；荷兰85%，英美德加等国约为50%；

## 5、什么是“异地转移”？

- 城镇职工的异地转移；
- 农民工养老保险的异地转移：“退保现象”，转移哪部分？是权益，还是资金？
- 欧盟如何解决自由流动中的问题？
- 问题根源在哪里？制度设计与财政体制
- 解决出路：职业而不是身份，制度的再设计；

## 6、企业与机关和事业单位退休金的水平差异与原因

- 待遇水平差距（1990年1:1.14:1.21；2000年1:1.57:1.59；2009年1:1.8:2.1）；
- 企业退休人员连续十年提高待遇，2005年700元，2013年月均1893元（企业退休6700万人）；北京月均2773元；但差距基本不变，为什么？
- 原因：两种不同制度（难得的政策“实验室”）。

## 6、企业模式推广还是不推广？

- 推广：替代率下降；不接受；
- 不推广：差距依旧；继续每年调整，在职者工资低于退休者，鼓励提前退休？
- 替代率：靠职业年金弥补？企业年金？
- 出路：在调整基本制度的基础上，同时改革；

## 改革思路

- 普惠制养老金：年老农民、城镇无退休金的居民；
- 基础退休金：现收现付；与个人缴费相关，有再分配功能；保基本；
- 企业年金与职业年金：实账投资；补充；
- 鼓励个人储蓄，税收优惠。

## 养老金资产与经济发展

- 养老金资产相当于GDP的比重：荷兰140%；瑞士110%；英国100%；
- PIGS国家，葡萄牙、希腊、西班牙该比重在4.9—7%，其中希腊11%，几乎都是PSYG；
- 荷兰等没有“欧债危机”，而后一类是重灾区。
- 相同口径计算，中国是2%。

## 养老金与资本市场和收入分配

- 养老金是长期储蓄，是资本市场重要的供给来源；
- 养老金的管理是投资行为，投资有风险，需要个人参与和政府监控；
- 资本市场的竞争是无法回避的，我国资本市场的困境：资本短缺却购买国外债券；
- 我国资本市场问题的根源，养老金在解决问题中可能的贡献；
- 养老金是资产，是劳动者分享经济发展的手段之一，从无产到有产。

谢谢各位！

欢迎讨论，加强联系！  
dongkeyong@ruc.edu.cn



## 第 2 部分

---

“构建多层次养老保险体系”  
赴法国培训



# 在“中欧社会保障改革合作项目”赴法培训班上的 开幕致辞

(2015年6月22日)

国家发改委就业和收入分配司副司长 哈增友

尊敬的 Thomas Fatome 先生、尊敬的 Edmondo Salinaro 先生，女士们、先生们、朋友们：大家上午好！

经过中欧双方的共同努力，《中欧社会保障改革合作项目》在欧盟的第一期培训班今天正式开班了。我们很荣幸能成为中欧合作项目培训的第一批受益者，我们的团员来自中国国家发展和改革委员会系统，既有中央层面的官员，也有 16 位来自省级层面的地方官员，大家一直从事社会保障的研究和管理工作，对这次培训有较高的期待。

中欧友谊源远流长。近年来，双方交流非常频繁，在多个领域的合作日益密切。中国政府与欧盟签署的《中欧城镇化伙伴关系共同宣言》、《中欧合作 2020 战略规划》是中欧双方合作的重要成果。“中欧社会保障改革合作项目”作为这些成果的内容之一，需要我们双方共同推动、合作落实。今天，我们在巴黎举办“多层次养老保险体系构建”双边活动，就是落实今年 4 月份在北京通过的 2015 年度项目合作计划。我们也知道，为了组织好这次培训，中欧双方执行机构、项目专家、法国发展和国际关系协调署、欧盟项目联合体前期做了大量的组织协调工作，提出了许多建设性的意见。在此，我代表中国国家发展改革委就业和收入分配司、也代表全体团员，向欧方的机构和专家表示衷心的感谢！

自 1978 年改革开放以来，中国不仅在经济领域进行了卓有成效的改革，而且在社会领域也进行了大量的改革，社会保障就是其中最为重要、涉及人数最多的一项改革。改革开放特别是近十几年来，中国社会保障事业快速发展。社会保障制度从单项突破到整体推进，从城镇到农村，制度体系不断完善，覆盖范围不断扩大，待遇水平稳步提高，在保障人民群众基本生活，促进经济结构调整，实现经济社会协调发展中发挥了重要作用。特别是养老保障制度的改革，更是取得了突出的成绩：我们构建起覆盖城乡居民的制度体系框架，形成了工薪就业人群的职工基本养老保险和非就业人群的城乡居民社会养老保险两大制度体系，越来越多的人有了养老制度保障。截止到 2014 年底，中国基本养老保险制度覆盖了 8.42 亿人，其中，参加城镇职工基本养老保险人数 3.41 亿人，参加城乡居民社会养老保险 5.01 亿人。

当前，中国经济发展进入新常态，经济从高速增长转为中高速增长，财政收入下行压力加大，特别是随着新型城镇化加速推进，劳动力流动性日渐增加，人民群众要求提高生活水平和保障待遇的期望不断高涨。建立健全与经济发展水平相适应的社会保障体系，是经济社会协调发展的必然要求，是社会稳定重要保证。近年来，中国社会保障制度在不断健全的同时，人口老龄化趋势加快，养老金支付压力进一步加大，对现行社会保障机制可持续性提出巨大挑战。国际经验表明，提高社会保险制度可持续性的关键是建立多层次的社会保障体系，通过将社会保障责任分散到多个支柱和多个保障项目，从而避免人口老龄高峰来临时期基本养老保险支柱责任过重。

一直以来，中国养老保障主要依赖于政府建立的基本社会保险，“一支独大”问题比较突出，其他各类补充保险形式发展不充分，覆盖人群有限。欧盟国家，作为现代社会保障制度的构建者和先行者，在社会保障、特别是在多层次养老保障体系构建方面经验丰富，有许多成熟的制度和做法可供借鉴。我们国家发展和改革委员会此次组织中央和地方两级层面官员，以“构建多层次养老保障体系”为主要内容赴法国进行为期两周的培训，就是为了提高政府部门在社会保障制度改革方面的政策制定和执行能力，在经济社会协调发展中完善中国的社会保障制度，实现养老保障制度的良性循环。

中国国家发展改革委对这次培训非常重视。本月初，我们在北京组织了预培训，请国内外专家给所有参团人员进行初步热身。同时，各位团员也提前做了准备，这次也把希望交流的问题带到培训班上，想直接与欧方专家沟通交流。

总之，希望接下来的两周培训研讨，大家能够学有所成，身体健康。也预祝“中欧社会保障改革项目”合作顺利，成果丰硕！

谢谢大家！

# **China–EU Social Protection Reform Project**

## **Training on Multi-tiered Design of Pension System in**

### **France**

#### **Presentation of the training programme**

**June 22, 2015, Paris**

Ladies and gentlemen, I bring you the greetings of the Project Leader Mr. Gabriele Uselli.

After over 18 months of work with the Chinese Beneficiaries and the EU Delegation in Beijing, the Consortium enters a scientifically very significant phase.

Therefore we can say with satisfaction that it's time to collect the first results of the complex organizational and planning activity carried out till now.

In this regard, the first part of 2015 has been important.

After the establishment of a project office in Beijing, various activities have started, both at central level by the Project Leader and at local level with the support of Consortium Partners, such as:

- The Chinese context and the project audience analysis;
- The preliminary collection of possible best practices within the members of the

Consortium, in relation to the topic and subtopic identified;

- The collection of indication by the Chinese Beneficiaries, in order to better adapt the project plan to their real needs;
- The fine tuning of the coordination mechanisms among the three Components;
- The sharing of the project organizational aspects with the main Chinese Stakeholders
- The missions management definition and the identification of the first short term experts;
- The constant operative monitoring on each work-stream progress, according to the detailed Plan.

Moreover, during the 2015 some project events have taken place, like:

- a Workshop in Brussels on “*The reform of Public Pension Systems*” planned by the Component 1;
- the Internal Management Committee meeting, among the Consortium Partners, in Rome;
- the Project Advisory Committee meeting, in Beijing. As underlined by Mme Chen Hongying (First Secretary of the Department of International Trade and Economic Affairs in the Ministry of Commerce) and the Project Leader Mr Gabriele Uselli, the first P.A.C. Meeting has been a fundamental step toward the main result of the

Project “*an EU-China high level policy dialogue on social protection reform*” (...) and a partnership between “*Specialized Public Bodies of EU Member States and the National Development and Reform Commission (N.D.R.C.), the Ministry of Finance (MoF) and the Ministry of Civil Affairs (MoCA) on social protection*”.

During this event an important result has been reached with the approval of the Aide Mémoire, a document which summarizes the main organizational and management issues as already discussed with the main Chinese Stakeholders. It has been presented to the P.A.C., which has approved it.

It was the result of the cooperation among the EU Resident Experts, their Coordinators, the Chinese Experts and the three Chinese Beneficiaries, namely NDRC, MoF, MoCA. This document marks the end of the inception phase of the project.

At the same time, as established in the Project Documentation, the first “visibility” activities have been carried out in order to:

- Prepare the material necessary for each event;
- Define the related communication plans;
- Arrange and update a directory of contacts and a website.

In the coming months, especially in September, other important appointments are expected, including:



- The Opening Ceremony, the High-level event on Social Assistance and a training conference on “*Nominal personal account reform in the basic pension insurance system*”, that will all take place in Beijing;
- Two study visits: for Component 1 on “*Migrant Workers*” and for Component 3 on “*Social assistance: legal framework; minimum standards of living; specific groups*”. The Countries involved are Poland, Czech Republic and Spain.

Therefore the gradual involvement of all the Consortium partners is occurring, so as to realize the synergistic development, that is the bedrock of the project success.

This training event, established on the basis of the Chinese Stakeholders requests, will allow the first approach to the European Best Practices which better can fit the Chinese context. The feedback on their implementation in China will contribute to achieve the expected results, related in particular to the so-called “result 4” (*National policy framework for a full coverage of old-age insurance system throughout China is consolidated by strengthening the interface of various schemes, pension funding pooling, old-age insurance scheme for civil servants/the employee of public agencies and the existing multi-layer pension system*). This training activity, indeed, will stimulate the setting up and the consolidation of professional networks among participants, giving the opportunity to NDRC’s staff and EU Member State representatives to

share ideas and feedbacks on the social protection reform and to consolidate their partnership on this important issue.

It's common opinion that a multi-tier pension system design is necessary to achieve a comprehensive framework of old-age social protection.

A traditional "one pillar protection" system – often significantly financed by the Government - is not considered as sufficient to guarantee an adequate protection anymore.

So the analysis of the European experiences in all its aspects - design, implementation and monitoring - is particularly important.

Currently, the pension system in China consists of three pillars:

- a) A public pension scheme for urban workers, rural and urban residents and employees in public sectors;
- b) The recent voluntary supplementary pension scheme sponsored by employers, including those for urban workers (called Enterprise Annuity, EA) and those for public sector employees (called “occupational pension”), still in its first phase of development.
- c) The individual pension plans: saving plans, annuities, as well as commercial pension insurance plans for individuals. Tax favour policies are expected to be introduced in 2015 to encourage the development of these plans.

If in China the situation is in progress, we cannot say that in Europe

it is consolidated.

In my Country, for example, the multi-tiered system is subject of an ongoing and lively debate. Currently there are three pillars:

- a) First pillar: structured on two levels;
  - social allowance (welfare benefit) to protect the elderly from the poverty risk;
  - compulsory insurance public schemes, according to the Pay-As-You-Go system rules;
- b) Second pillar: private-funded schemes, according to the capitalization pension system rules. The membership is collective, based on the belonging to a work sector;

It is intended to ensure the maintenance of the economic level reached in the last period of the career.

- c) Third pillar: private-funded schemes, according to the capitalization pension system rules. The membership is individual.

The second and third pillars promotion arises from the need to abandon – during the mid-90s - the earnings-related pension, adopted in 1969 – calculated by reference to contribution periods and pensionable earnings.

The crisis of this model, which relied on the balance between working and retired people, was generated by the population life expectancy improvement.

So in 1995 the pension system based on the calculation related to the last 10 years of salary has been replaced by a “contributory method”, which binds the amount of pension to contributions paid during the whole working life, leaving freedom of choice on the retirement age, rewarding those who retire later and penalizing those who retire earlier.

In the calculation, the contributions accumulated during the entire working life, revalued at the economy growth rate, are multiplied by a “transformation coefficient” that, in addition to life expectancy, also anticipates the effects of the potential GDP growth.

This new pension system, however, is applied only to those, at the entry into force of the reform, were under 18 years of contributions. It means that the new pension system will be fully in force only after 37 years after the reform, when only those who have started working since 1996 will remain active. Meanwhile workers with more than 18 years of contributions at the beginning of 1996 continue to benefit from the old “generous” earning-related pension system.

Sweden implemented a reform that is very similar to the Italian one, but with a transition phase to the contributory system that is much faster (15 years instead of 37).

In Italy the need to harmonize all the treatments to the principles of the system introduced in 1995 soon has emerged: in particular, the need to bind the pension benefits to the contributions paid throughout the entire

working lives and provide flexibility to the retirement age, thus enabling those who decide to delay retirement to get highest amounts.

We have to consider also that the contributory calculation discourages undeclared work, as the amount of future pension depends on the contributions paid since the employee began working. It is important for a country like Italy, with a very large informal economy. Therefore, on December 2011, a new reform has extended the contributory calculation rules to all workers, so even for who had more than 18 years of contributions in 1996, *pro rata*, i.e. for the contributions paid since the 1<sup>st</sup> of January 2012 onwards. The reform also aims to standardize the retirement rules for men and women and for different categories and generations.

But the adoption of the contributory model has resulted in a substantial reduction in the replacement rate, bringing out strongly the need for a multi-tier systems.

In order to move the pension expenditure on the private sector and integrate the future public pensions, Italy in 1993 established supplementary pension schemes, which provide “defined contribution” type benefits.

It was decided to solve the problem of the resources needed to finance the supplementary pension, using the severance pay, along with contributions by the employee and the employer. So the worker decides,

within 6 months from the date of employment, whether to allocate his severance pay to supplementary pension funds or maintain it.

The access to the first pillar is mandatory and the managing Body is the National Institute of Social Security.

The access to the supplementary pension scheme is voluntary and individual.

There are two different types of complementary funds, both with legal personality:

1. “Closed” pension funds, created through collective agreements, managed by representatives of the social partners;
2. “Open” funds established and managed by financial institutions (banks, insurance companies, asset management companies).

The supplementary pension is managed by insurance companies and by private forms of investment securities.

Although voluntary, it’s a basic necessity for younger workers, whose basic pension calculated by reference to contributions paid and revaluation factors will not ensure a standard of living comparable to that resulting from the salary received during their working life.

To be entitled to supplementary benefit it’s necessary to:

- have completed the requirements of access to the benefits provided by the compulsory scheme;

- have at least 5 years of participation in supplementary pension schemes.

The benefits may be paid in annuities or through a lump sum.

In case of unemployment periods that exceed 48 months, the employee can obtain advance payments up to five years before the achievement of all the requirements.

In other cases, anticipations are admitted, up to 75% of the total payments made, including the severance pay's related ones.

This transition is still incomplete and differentiated. The membership rate depends on the following factors:

1. The Public or private sector;
2. The business dimension or sector;
3. The type of contract.

In the public sector the participation numbers are still not relevant.

In the private sector there is considerable difference between medium/large enterprises (with a membership high rate, between 50 and 70%) and small enterprises, where workers currently prefer to keep the severance pay (the membership is around 15%).

Self-employed workers are expected to increase (currently the membership is around 20%).

A typical worker, freelances and temporary employees, however, who don't receive or receive a minimal severance pay, practically cannot participate to this kind of supplementary pension.

So there are three groups of workers, for which three scenarios are emerging:

a) First group: workers with good prospects of an high severance pay.

They are:

- Employed in medium-large private enterprises (3.5 million) and / or in unionized sectors, with a good chance to join a supplementary pension fund;
- Civil servants, with long and not fragmented careers (which provide a high amount of severance pay and so possible supplementary pensions).

But the attitude is still marked by distrust;

b) Second group: employees in small companies or sectors with low union presence. In this case the level of protection in the first pillar is the same as that of the first group, but it's foreseen a low participation to complementary funds. In fact, at least till a recent reform, there are fewer constraints on the dismissal power, so that the career discontinuity is likely to affect the level of severance pay;

c) Third group: the atypical workers, *de facto* excluded from supplementary pensions.

To sum up, the issue is complex and very debated within Europe, nevertheless I'm sure that the Consortium members both in China and Europe will be able to support the Chinese beneficiaries and to individuate the expected solutions,



so to establish the basis for a change in the Chinese social security framework.

On behalf of the Project Leader Mr Gabriele Uselli, wishing you a good work, I would like to thank ADECRI, as Component 1 Coordinator - in particular Mr Laurent De L'Espinay as its representative, Mr Jean-Victor Gruat - as Resident expert for the Component 1 in Beijing -and all the French Authorities for the effort in organizing a such interesting event.

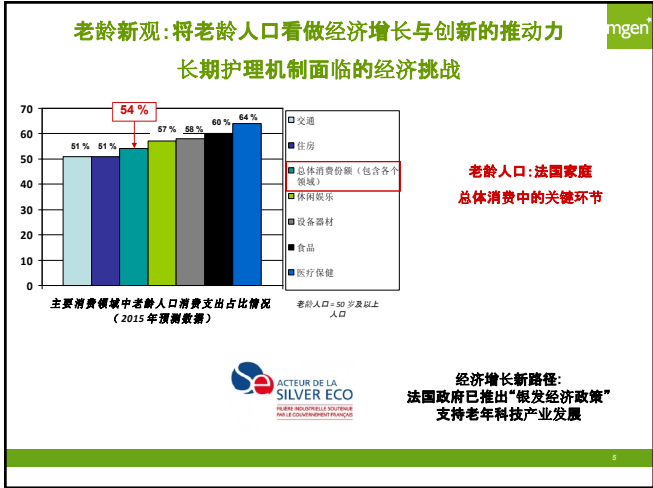
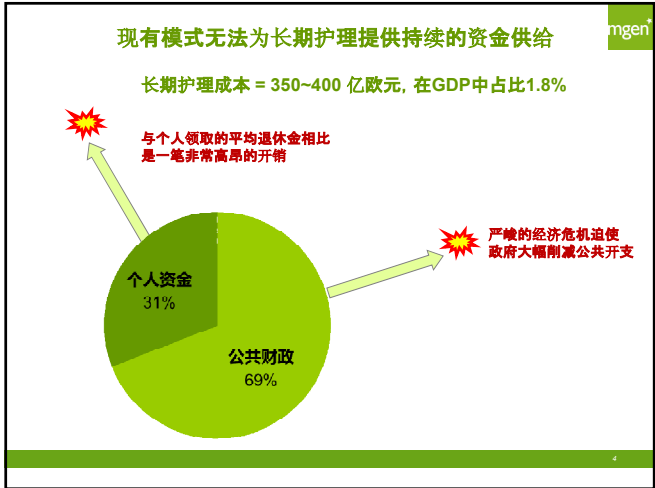
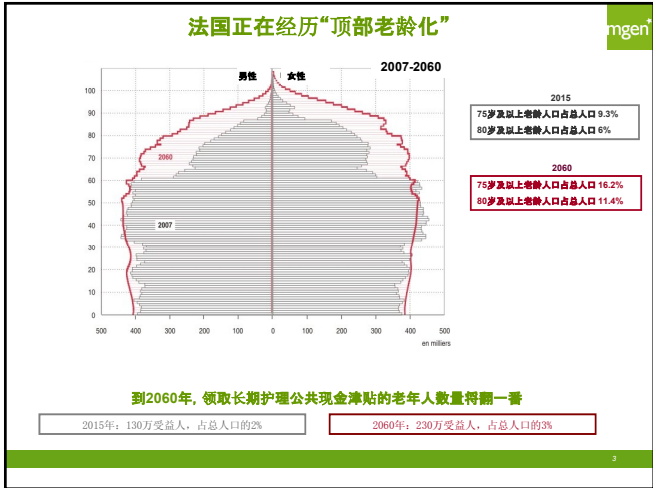
# mgen

法国MGEN:  
以互助补充保险为解决方案  
应对长期护理险面临的挑战

Jean-Louis DAVET  
MGEN集团执行总裁 (CEO)  
ISTYA集团执行总裁 (CEO)

# mgen

法国老龄化带来的  
挑战与机遇



### 长期护理机制面临的社会挑战

城市化  
家庭的安定和睦  
针对老龄人口研发的高新技术...

塑造当代老年人的新形象

推动代际共济  
将老龄人口看做社会的  
宝贵财富

协调并带动利益相关方共同参与老龄事业  
→ 从疾病预防到陪护



- ### 行动的紧迫性
- 有必要补充并完善法国公共医疗体系，应对长期护理需求膨胀带来的挑战
  - 低解约率(<1%)带来的MGEN参保人老龄化现象
  - 作为被护理者或陪护者，MGEN会员对长期护理保险有强烈需求
- 2010年，MGEN将长期护理保险纳入成年会员的健康保险承包范围并投资发展移动和远程健康医疗服务，设立疗养院以便跟踪监测老年会员的健康状况，满足老年会员及其看护者的切身需求

### 覆盖面广泛的创新型医疗网络

涵盖2500家医疗机构的密集网络

MGEN下属医疗机构和服务平台不断开展大量前瞻性实验和试点项目

采取疾病预防措施并提供相关服务，实现健康老龄化

### 社会对策

设立100个地方分支机构为当地家庭提供建议和帮助

为非职业护工的看护者提供支持和引导

加强社会联系，开展社会行动，改变人们对老年群体的固有成见，打造长者友善的环境

## MGEN为应对长期护理保险面临的挑战 提供互助解决方案

mgen

- ✓ 紧密协调、集中管理，为长期护理服务的受益人及其陪护者提供包括长期护理保险、医疗陪护机构、疾病预防措施和支持性服务在内的综合解决方案。
- ✓ 广泛的代际共济和全体成年会员参与的风险共担机制确保了MGEN拥有足够资金负担运营成本，从而有能力为参保人提供长期护理保险。
- ✓ 互助保险形式有助于保障公民享有平等待遇：
  - ✓ 与股份制保险公司不同，MGEN以老年会员及其看护者的福祉为导向，制定有关长期护理保险的长远发展策略。鉴于机构内未设股东，因此不需要为追求短期投资回报率承担资金压力（参保人是互助机构的唯一所有者）。
  - ✓ 会员代表大会每年就保费和保险赔付额度进行投票表决。在首次推出长期护理保险时，大会决定以机构自有资金，为已经开始接受长期护理的参保人负担终身护理费用。

13

## Financing techniques of social insurance schemes

EU China Social Protection Reform Project  
Training in France on Multi-tiered Design of Pension System

Tuesday, 30 June 2015  
Lyon, France

Hiroshi Yamabana  
Senior Actuary  
ILO Financial, Actuarial and Statistics Services Branch  
(ILO SOC/PFACTS)  
E-mails: [yamabana@ilo.org](mailto:yamabana@ilo.org)

1

## Structure of the presentation

1. Short-term vs. long-term benefits
2. Pay-as-you-go (PAYG) cost rate
3. Financing short-term benefits
4. Financing long-term benefits
5. Financing benefits in kinds (mainly health care)
6. Summary

2

### 1. Short-term vs. long-term benefits

1. Short-term cash benefits
    - Sickness cash benefits
    - Maternity cash benefits
    - Temporary employment injury cash benefits
    - Unemployment cash benefits
    - Family benefits (child allowances)
  2. Short-term in-kind benefits
    - Health care benefits (except chronic disease cases / long-term care)
- Period of payments:
- So long as contingencies last, but sometimes with a maximum period
  - In general, for several months (to several years)

3

### 1. Short-term vs. long-term benefits (Contd.)

3. Long-term benefits (pensions, long-term care)
    - Old-age pensions
    - Invalidity pension
    - Survivor's pensions (Widow's and orphans benefits)
    - Employment injury (permanent) invalidity / survivors' pensions
- Period of payments:
- So long as contingencies last
  - In general for a long period on average (decades)

4

### 2. PAYG cost rate

Example

$N_C$ :	Number of contributors:	100
$A_W$ :	Average wage of contributors:	USD 5,000
$N_B$ :	Number of beneficiaries:	20
$A_B$ :	Average benefit:	USD 2,000

What is a contribution rate  $CR_{PAYG}$  to balance contributions and benefit expenditure?

$I_C$ :	Contribution income	=	$100 * 5,000 * CR_{PAYG}$
$E_B$ :	Benefit expenditure	=	$20 * 2,000$
$I_C$	=	$E_B$	
$100 * 5,000 * CR_{PAYG}$		=	$20 * 2,000$
$CR_{PAYG}$		=	$20 / 100 * 2,000 / 5,000$
		=	$0.2 * 0.4$
		=	$0.08 (8\%)$

5

### 2. PAYG cost rate (Contd.)

$I_C = E_B$  (earnings-related system) where:  
 $I_C$ : Contribution income  
 $E_B$ : Benefit expenditure

While

$$I_C = N_C * A_W * CR_{PAYG}$$

$$E_B = N_B * A_B$$

where:

$N_C$ :	Number of contributors
$A_W$ :	Average wage of contributors
$CR_{PAYG}$ :	PAYG cost rate
$N_B$ :	Number of beneficiaries
$A_B$ :	Average benefit

6

## 2. PAYG cost rate (Contd.)

Hence,

$$N_C * A_W * CR_{PAYG} = N_B * A_B$$

$$CR_{PAYG} = \frac{N_B * A_B}{N_C * A_W} = \frac{N_B}{N_C} * \frac{A_B}{A_W}$$

$$= R_D * R_F \quad \text{where:}$$

$R_D$ : Demographic ratio  
 $R_F$ : Financial ratio

7

## 3. Financing short-term benefits

- (1) Probability of incidents is stable over short- to medium-term, except for unemployment benefits.
  - (2) Benefits are usually paid for several months.
  - (3) Accumulation effects of beneficiaries are negligible.
  - (4) Benefit is usually a stipulated percentage of wages, regardless of the contribution period.
- =>  $R_D$  and  $R_F$  are stable.

8

## 3. Financing short-term benefits (Contd.)

Example: Sickness benefits

$N_C$ : Number of contributors: 100  
 $A_W$ : Average wage of contributors: USD 5,000 (annual)  
 $pr$ : Incidence rates: 50%  
 $D_B$ : Average benefit period: 5 days  
 $R_R$ : Benefit replacement rate: 60%

$N_B$ : Number of beneficiaries =  $100 * 0.5$   
 = 50  
 $A_B$ : Average benefit =  $5,000 * 5 / 365 * 0.6$   
 = 41.1

9

## 3. Financing short-term benefits (Contd.)

Example: Sickness benefits

$N_C$ : Number of contributors: 100  
 $A_W$ : Average wage of contributors: 5,000  
 $N_B$ : Number of beneficiaries:  $100 * 0.5$   
 $A_B$ : Average benefit:  $5,000 * 5 / 365 * 0.6$

What is a contribution rate  $CR_{PAYG}$  to balance contributions and benefit expenditure?

$I_C$ : Contribution income  
 =  $100 * 5,000 * CR_{PAYG}$   
 $E_B$ : Benefit expenditure  
 =  $(100 * 0.5) * (5,000 * 5 / 365 * 0.6)$

$I_C = E_B$   
 $100 * 5,000 * CR_{PAYG} = (100 * 0.5) * (5,000 * 5 / 365 * 0.6)$   
 $CR_{PAYG} = 0.5 * 0.0137 * 0.6$   
 = 0.00411 (0.411%)

10

## 3. Financing short-term benefits (Contd.)

Note on unemployment insurance

- Benefits fluctuates in line with economy.
- Needs more contingency reserves (e.g. 1-2 times of annual expenditure) to prepare for sudden expenditure fluctuation.
- Needs flexibility of the contribution rate setting, including the decrease as well as the increase of contribution rate in line with the economy.

11

## 4. Financing long-term benefits

$$E_B = N_B * A_B$$

$N_B$ : Accumulated in a long period 'Stock', not the 'flow', should be measured.

$$A_B = A_W * R_F$$

$R_F$ : Financial ratio is related to contributing history, which normally prolongs as the scheme matures.

**Cost increase due to the 'stock' effects** (aging and the maturity of the scheme) is essential.

12

#### 4. Financing long-term benefits (Contd.)

$$CR_{PAYG} = R_D * R_F$$

Example:

Think of the cases to calculate  $CR_{PAYG}$ :

1. Young scheme with young demography:
  - $R_D = 20\%$
  - $R_F = 40\%$
2. Mature scheme with aged population:
  - $R_D = 50\%$
  - $R_F = 60\%$

13

#### 4. Financing long-term benefits (Contd.)

Example:

Thailand social security scheme for private-sector wage earners

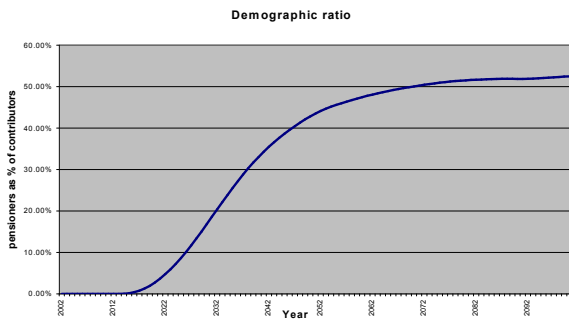
Retirement age: 55 years old

Pension formulae

$$(20\% + 1.5\% * (\text{contribution years} - 15)) * (\text{last 5-year average wage})$$

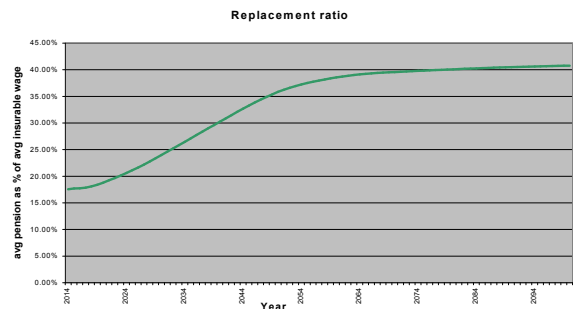
14

#### Example: Thailand: Demographic ratio



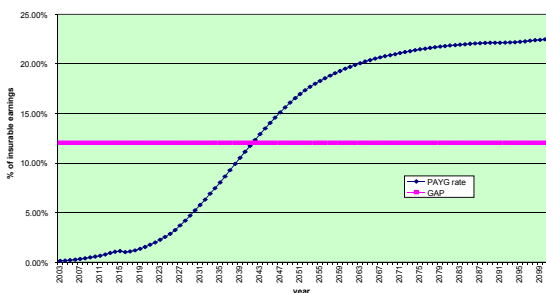
15

#### Example: Thailand: Financial ratio

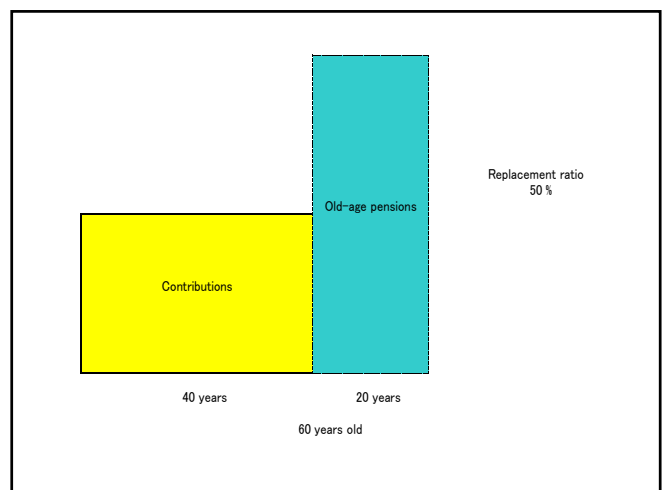


16

#### Example: Thailand: PAYG cost rate and GAP



17



#### 4. Financing long-term benefits (Contd.)

##### Other financing method

Preparing for aging beforehand, by levying higher contribution rates than PAYG cost rate and relying on investment return on the reserves as well as advance savings.

- (1) General average premium / contribution (GAP) method  
Constant contribution rate for a long period, sometimes assumed as forever.
- (2) Scaled premium / contribution (SP) method:  
Constant contribution rate (for a certain period)

NB: Final year reserve ratio (= reserves / annual expenditure) is often used as a controlling factor.

19

#### 4. Financing long-term benefits (Contd.)

$$\begin{aligned}
 & CR_{PAYG} \text{ (PAYG contribution rate)} \\
 &= \frac{\text{(Total amount of benefits in a year)}}{\text{(Total amount of wages in a year)}} \\
 & CR_{SP} \text{ (Scaled premium in a period)} \\
 &= \frac{\text{(Present value of benefits in a certain period)} + \text{(Present value of } F_t) - F_0}{\text{(Present value of wages in a certain period)}} \\
 & CR_{GAP} \text{ (General average premium (GAP))} \\
 &= \frac{\text{(Present value of benefits for a long period)} + \text{(Present value of } F_t) - F_0}{\text{(Present value of wages for a long period)}}
 \end{aligned}$$

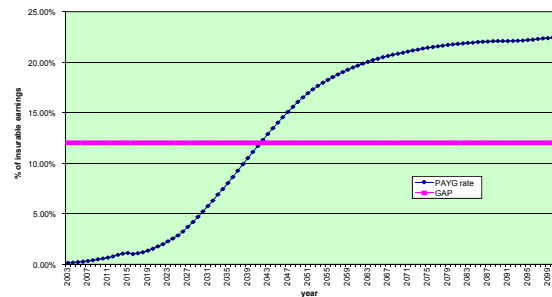
20

#### General Average Premium (GAP)

$$\begin{aligned}
 C &= \frac{\int_{t_0}^{t_1} B(t) \cdot e^{-\delta(t-t_0)} dt + F(t_1) \cdot e^{-\delta(t_1-t_0)} - F_0}{\int_{t_0}^{t_1} S(t) \cdot e^{-\delta(t-t_0)} dt} \\
 C &= \frac{\int_{t_0}^{\infty} B(t) \cdot e^{-\delta(t-t_0)} dt - F_0}{\int_{t_0}^{\infty} S(t) \cdot e^{-\delta(t-t_0)} dt}
 \end{aligned}$$

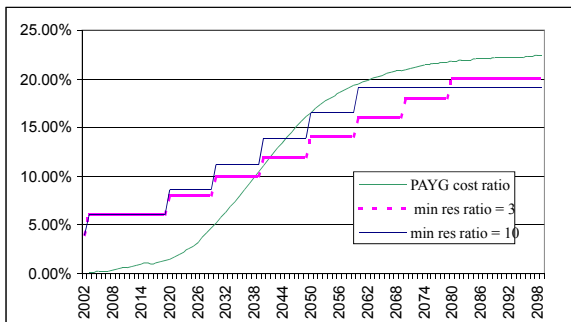
21

#### Example: Thailand: PAYG cost rate and GAP



22

#### Example: Thailand PAYG cost rate and SP contribution rate



23

#### 5. Financing benefits in kind (mainly health care)

##### Period of payments:

In general, for several months, but sometimes for a very long time (especially in case of elderly care).

##### Finance:

- In general, PAYG <= Why?

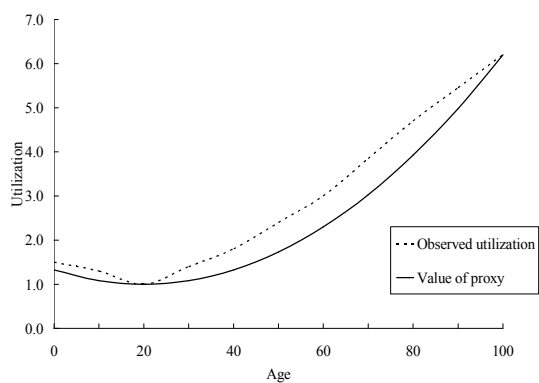
##### Modelling methodology:

- Similar to short-term (non-accumulative); but
- Aging effects are non-negligible (utilization, average cost).
- Due attention should be also paid to cost increase caused by supply side (supply-driven effects).

24



Example of age-related utilization (Outpatient)



25

## 6. Summary

1.  $CR_{PAYG} = R_D * R_F$
2. Short-term (cash) benefits  
Stable  $R_D, R_F$ : PAYG cost rate stable  
PAYG method appropriate for financing
3. Long-term (cash) benefits  
Dynamic  $R_D, R_F$ : PAYG cost rate changing in time  
PAYG / SP / GAP methods depending on the context
4. Health care (in-kind benefit)  
Demand as well as supply driven  
Aging effects non-negligible  
PAYG, most realistic financing method

26



## 从国际劳工标准和国际经验 看中国养老保险制度改革

**EU-China Social Protection Reform Project  
Training in France on Multi-tiered Design of Pension System**

Saint Etienne, 30 June 2015

胡爱娣  
国际劳工局社会保护司  
电话: (004122) 7996627  
Email: hu@ilo.org




1



## 主要内容

- 一, 国际劳工社会保障标准
- 二, 全球养老保障发展
- 三, 中国养老保险制度改革

2




## 一, 国际劳工社会保障标准

■ **宏观背景**

- 国际劳工组织成立于1919年, 现有186个成员国, 以保障劳动者基本权益, 促进社会公正和世界和平为宗旨, 手段之一是建立、宣传、实施一套相关的国际劳工标准。
- 国际劳工标准主要由公约和建议书组成, 公约对已批准该公约的成员国具有法律约束力, 建议书则无需批准, 对成员国没有法律约束力, 但能为各成员国的政策指导。在很多情况下, 建议书与公约相伴而生, 前者对后者作进一步的补充。
- 从1919年至2015年5月底, 国际劳工大会共批准建立了189项公约、204项建议书, 涵盖了劳动者基本权益保障的方方面面, 其中包括了31项社会保障公约、24项社会保障建议书。
- 截至到2015年5月底, 中国一共批准了25项国际劳工公约, 其中22项目前仍有效, 其他3项因后批的公约而自动取消。从2015年开始, 中国开始正式考虑批准第102号最低社会保障标准公约及其他两项公约。

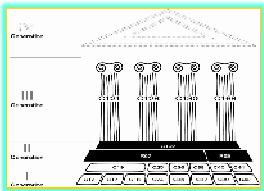
3



## 一, 国际劳工社会保障标准

■ **国际劳工社会保障发展的四个阶段:**

- 1919-39年: 社会保险时代。**
  - 第一次在全球范围内确立了社会保险模式, 认为不应由个人而应由社会保险机制(集体、社会、国家)来解决劳动者个人及其家庭在生育、工伤、职业病、患病、年老、残疾、死亡、失业等情形下可能面临的收入风险和生计问题;
  - 社会保险的性质包括强制参保、互助互利、非赢利性等。
- 1944-63年: 社会保护时代。**
  - 建立统一的、综合性的社会保障制度, 将单项社会保险制度整合为一个相互协调配合的综合体系;
  - 增加了两项新内容: 家庭津贴和医疗保险;
  - 保险人群进一步扩展到个体劳动者和非经济活动人口;
  - 规定了保障人群、保险条件、保险待遇等方面的最低标准
- 1964-2000年: 社会保护时代。**
  - 对第一代标准进行修改合并;
  - 建立了社会保障高标准(在人口覆盖率、保险待遇水平和险种范围等方面)(相对低标准而言)。
- 2001—至今: 全民全面保障时代。**
  - 以更好地应对全球化挑战, 如:
    - 社会保障覆盖面低—73%的人群缺少充足和全面的保障;
    - 在发展中国家, 1/2至3/4的劳动者属非正规经济部门, 常被排斥在正规社会保障制度之外, 全民保障成为共识和目标。



4



## 一, 国际劳工社会保障标准


■ **老年收入保障方面的国际劳工标准**

- 国际基础法律: 1948年制定的人权宣言 (the Universal Declaration of Human Rights)、1966年批准的经济、社会及文化权利国际公约 (the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)。
- 现行的国际劳工社会保障标准 (1933年制定了6个相关公约已被替代)
  - 102号社会保障最低标准公约 (1952)
  - 128号老年、残疾、遗属收入保障公约 (1967)
  - 131号老年、残疾、遗属收入保障建议书 (1967)
  - 202号社会保护底线建议书 (2012)
- 它们对保障对象、保障面/全民保障、保障水平/替代率、养老金定期调整、支付时间长度、领取条件、个人缴费负担、政府责任等等, 做出明确甚至量上的规定。如关于养老金水平:

102号公约	128号公约及131号建议书	202号建议书
1. 定期支付(一般按月); 2. 不低于计发养老金收入的40%; 3. 当工资收入或生活消费指数发生较大变化时, 应及时调整养老金水平。	128号: 1. 定期支付; 2. 不低于计发养老金收入的45%; 3. 当工资收入或生活消费指数发生较大变化时, 应及时调整养老金水平。 131号: 1. 不低于计发养老金收入的55%; 2. 在法律中规定最低养老金水平; 3. 当养老金领取者需要的额外资助成为一种常态时, 需提高养老金水平。	1. 无论是货币形式或实物福利保障待遇, 都应能够提供基本生活保障, 使领取者能够购买生活必需品及所需的服务; 2. 预防和消除贫困、脆弱性和社会排斥; 3. 保证收入和生活的尊严性; 4. 保障水平应定期审议。

注:  
1. 不应僵化地看待这些替代率, 它们体现的精神或原则更为重要。  
2. 养老金待遇的充足性及代表的购买力水平需从两个方面来衡量: 其初始水平及其在以后整个支付期的变化。因此养老金的调整十分重要; 充足性是个长期的动态性指标。

5

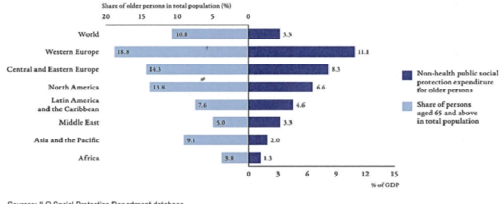


## 二, 全球养老保障发展

■ **老年人口与养老保障支出**

- 126年前, 人类第一个公共养老保障制度在德国诞生。
- 目前全球65岁以上老人占总人口的比重为10.8%, 全球用于非医疗性的公共养老保障支出占GDP的3.3%。养老保障是社会保障中最重要的、所需费用最多的一项制度。
- 但分布不平衡(见下图)。

Figure 4. Non-health public social expenditure on pensions and other benefits for older persons, and share of older population (65 and above) in total population, 2010/11



Region	Share of older persons in total population (%)	Non-health public social protection expenditure for older persons (% of GDP)
World	10.8	3.3
Western Europe	18.9	11.1
Central and Eastern Europe	14.3	8.3
North America	13.8	4.4
Latin America and the Caribbean	7.4	4.6
Middle East	5.0	3.3
Asia and the Pacific	7.1	1.0
Africa	5.8	1.3

Sources: ILO Social Protection Department database.

6

## 二，全球养老保障发展

### 法定与实际人口保障率

- 以各国法律来衡量，养老金保障法律法规（包括缴费型、非缴费型及自愿参保型）覆盖了42.2%的全球劳动年龄人口，但发展很不平衡，如：
  - 只覆盖了1/3的劳动年龄妇女；
  - 低收入国家的法定覆盖率远低于高收入国家；
  - 按地区分，亚洲为30%，非洲32.8%，北美76.4%，在欧洲超过80%。
- 实际覆盖率更低：
  - 从缴费者覆盖率看，这一指标全球为30.9%；如不包括中国，则下降为25.4%；从地区看，最低的为非洲撒哈拉沙漠地区，只有5.9%，最高的是北美，达77.5%。
  - 从达到和超过领取养老金法定年龄的人口覆盖率看，全球51.5%的老年人享有养老金；如扣除中国的情况，则下降到45.6%。
- 近年来，养老保障全民覆盖成为国际社会的共识和奋斗目标。
- 包括中国在内的许多发展中国家采取积极措施，有效地扩大了覆盖面：在2000年，全球只有34个国家为其90%以上的、年龄达到和超过法定退休年龄的老人提供养老金；到2010/12年，这一数字上升到45个；同时，保障人口比率不足20%的国家数从73个减少到57个。

7

## 二，全球养老保障发展

### 养老保障待遇的调整与关注

- 2008年全球金融危机后，呈现两种不同的调整趋势。
- 西方国家养老金承受的大多为向下的压力。如下调养老金已成为历经五年的希腊债务危机谈判中债权方坚持的强硬改革内容之一。
- 从历史上看，二战后欧洲和其他西方国家取得的一项重要成果是通过养老保障政策成功地大幅度降低了老年人口贫困率。但目前经济、劳动力市场的走势及养老保障政策的改革调整，很可能导致老年贫困率在一些国家有所上升。这些调整包括波兰养老金只按实际工资增长率的20%调整；瑞典在这几年的危机中启动“自动平衡机制”（automatic balancing mechanism），养老金零增长。与其他因素叠加，这导致两国老年贫困率在2005-2012年上升；波兰从7%增加到14%，瑞典从10%到18%。

Figure 14. Average replacement rates at retirement in public pension schemes in 2010 and projected for 2060, selected European countries (percentages)

根据一份欧盟报告的测算，到2060年，这类力求稳定或限制未来养老金支出增长的措施有可能使14个成员国养老金水平下降，部分国家的下降幅度可能超过10个百分点。这对低收入或就业不足的人群影响会更大。

Source Based on European Commission, 2012a.

8

## 二，全球养老保障发展

### 积累型、私营化养老保障制度改革的再改革

- 全球金融危机的爆发使人们不得不重新审视以前进行的积累型、私有化养老保障改革。
- 当年推崇这一改革的宣传要点包括：只有这类制度才有较高的投资收益，因此才能保证较高的保障待遇水平和基金的长期支付能力，从而较好地应对人口老龄化。共有23个国家进行了此类改革（不包括中国和蒙古）。但金融危机以来已有7国（智利、阿根廷、玻利维亚、匈牙利、波兰等）开始回调，还有部分国家正在考虑回调问题。
- 为什么风向开始逆转？因为执行结果并不理想：
  - 保障覆盖面降低—高额管理成本和复杂、变化无常的投资市场“淘汰”了许多低收入劳动者。
  - 私营的个人账户投资回报率不理想，原因多重，如：
    - 金融市场不完善，包括市场不能很好地管理投资风险、不能提出合理的投资建议、利益冲突（如增加交易量可收取更多的费用）、市场中不合法的操作、较高的投资管理费用；金融部门规避国家管理、限制管理范围；
    - 政府管理不善，包括失控、失误和缺失；
    - 行为经济学指出大多数个人不但不懂投资、不懂风险控制，而且风险判断和调整能力有限，其投资决策也很容易受到影响。
    - 金融危机。
  - 投资收益无保障，因此养老金也难有保障。在金融危机时退休的人们受到的冲击更大。
  - 财政成本高，转型成本（蒙古因无力支付，其1999年改革到2015年仍未能实施），及金融危机时的“拯救”补贴成本—纳税人需支付两次。
  - 公共养老金投资管理也可以很优异，如加大政府养老金基金的投资，不但收益高、波动小、成本低，还规避了政治影响。荷兰、挪威等的情况也比较不错。

9

## 三，中国养老保障制度改革

### 2013年养老保障顶层设计

中国在2013年进行了养老保障顶层设计改革。应中国政府之邀，与其他六个国内、国际机构一起，国际劳工提供了相应的政策建议，其中一些已被吸收采纳，例如：

基本养老保障制度

城镇职工基本养老保险

城乡居民养老保险

2014年城乡养老保障制度合并

现已开始进行的机关事业单位养老保险改革

- 建议合并城乡居民养老保险、建立社会性质质的机关事业单位养老保险，从而形成三驾马车式养老保障体系。
- 建议调整法定退休年龄，但法定退休年龄调整方案应提前制定公布，应小步慢行、渐进式推进，特别注意减少对改革时接近退休年龄的人群的影响，以利于改革方案的实施。
- 建议注意养老保障改革与其他社会保险和社会保障制度、以及其他就业、财政、工资、收入分配、价格等政策的协调、配套和平衡。

10

## 三，中国养老保障制度改革

### 任重道远，中国养老保障目前还面临许多挑战，例如：

- 城镇职工养老保险应继续扩面**
  - 虽已实现了三项养老保险在制度上的建设和制度上的全覆盖，但人口覆盖层面上还有明显的缺口，特别是在提供较高保障待遇水平的城镇职工养老保险制度方面。
  - 根据2010年颁布的社会保险法要求，“职工（包括有雇工的个体工商户）应当参加基本养老保险”。2.7亿农民工中的大多数属于这一范畴。但到2014年，参加城镇职工养老保险的农民工不到550万人，不足20%，他们中的大多数参加的是农村居民/城乡居民养老保险，其人均养老金不足城镇职工职工的5%。
  - 农民工现占全国就业人员的35%，占城镇就业人员的比例更高。这一比例将来还可能继续增长。农民工养老保险及保障程度的充足性将影响现在及未来中国社会的多个方面，越早解决越好，例如通过宣传、执法、监督力度，严格贯彻社会保险法，使所有属于法定参保人群的农民工都参加城镇职工养老保险，同时采取举措，鼓励那些属于自愿参保范畴的农民工也加入这一高层次的养老保险。

11

## 三，中国养老保障制度改革

### 保险待遇水平：

- 城镇职工养老金已连续11年按10%的幅度上调。公务员养老金的上调幅度可能会更大一些。总体上，其“充足性”不是很大的问题。
- 但城乡居民养老金过低，不足以“养老”；与职工和公务员养老金差距较大：
  - 根据人社部“2014年人力资源和社会事业发展统计公报”的数据计算，2014年城镇职工基本养老保险支出21755亿元，有8593万人领取养老金，因此人均养老金为2109元；城乡居民基本养老保险支出1571亿元，14313万人领取，人均91元—能否养老？只相当于前者的4.3%。若与机关事业单位的比较，差距可能更大。领取城乡居民养老金的人数达1.4亿多，占养老金领取总人数的82%。
  - 102号社会保险最低标准公约第87款要求：“保障待遇其他收入……应能保障领取者家庭能够健康而不穷困的生活”。
  - 这种差距不仅与缴费水平、长短相关，也同财政补贴相关。2014年财政补贴城镇职工基本养老保险3548亿元，补贴城乡居民基本养老保险1644亿元（注：无直接数据，因此暂以其当年收入扣减个人缴费收入后的数据为财政补贴额—实际补贴额不超过此数）。按全部被保险人数，前者人均补贴额为1039元，后者为328元；如按养老金领取人数计，前者为4128元，后者为1149元。无论如何计算，补贴都超过三倍。西方国家的情况？
  - 因此从长远利益、目标看，需在合理提高养老保障待遇水平的同时，逐步缩小不同制度或人群之间的待遇差距。差距的缩小可以通过使更多的人从“农保”转入“城保”、及有计划地提高较低待遇水平来实现。
- 什么是中国养老金的“充足”水平？如何定位？如何保障？

12



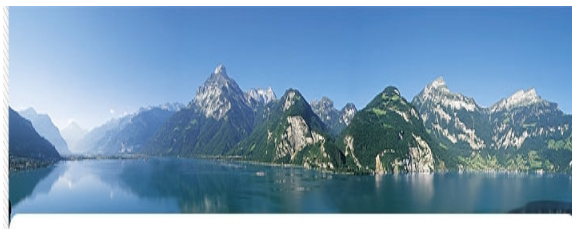
### 三，中国养老保险制度改革

#### • 养老保险制度的长期支付能力或可持续性

- 前面提到的连续11年的、幅度为10%的养老金上调，的确极大地保障了退休人员的权益，但能否再坚持10年、30年、50年？这种调整对养老保险基金今后10年、30年、50年或70年的影响是多少？对财政、经济的影响是什么？似乎大家心中并不十分清楚 - 这与2001年在辽宁进行做实个人账户试点时的情况差别不大。
- 这与缺乏精算评估分析相关。精算评估分析是养老保险的必备工具和手段。通过它，可以定期或不定期地对养老保险基金收支两个方面进行测算和分析：一是养老金在未来某一个时期内（通常不少于50年）每年现金/收入流的情况及支付能力，二是未来总收支平衡情况，即未来总收入（包括未来投资收入及保费收入等）与总支出（包括未来养老金支出及管理费用等）的平衡状况，以及由此产生的精算平衡表上的节余或赤字。除进行定期（如每三年一次）测算分析外，每次调整养老保险重要参数时，如养老金公式、养老金水平、退休年龄等，都应对其做事先的测算和事后的评估。没有精算测算分析的政策是盲目的，可能影响养老保险基金的长期平衡及制度的稳定性，并因无充分时间做准备而使保险制度及被保险人的利益受到损害。建立养老保险精算分析制度是国际劳工第102号社会保障最低标准公约中的一项具体要求。
- 与此相关的另一命题是现收现付与积累制。中国引入了个人账户，并就是否做实个人账户和如何做实进行了长时间的讨论和探索，至今还未完全解决。蒙古也有类似的烦恼。国际经验表明，即使做实了个人账户，后面还会有一系列的其他烦恼，或许更重大的烦恼，至少是投资管理问题。在今天中国和国际金融资本市场上，养老保险基金如何投资、如何管理？回报率能否高于经济增长率？损失后由谁负责、由谁埋单？



谢谢!



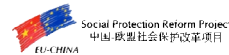


**Social Protection Reform Project**  
**中国-欧盟社会保护改革项目**

**Status quo, problems and thoughts on the  
management of civil servants Pension System**

*Paris, 25 June 2015*

**The Italian Pension System**



- ❖ In Italy, the pension system is structured on the basis of the “pay-as-you-go” scheme. That means that the contributions that workers and companies pay to the social security bodies are used to pay the pensions of those who are now retired.
- ❖ To face the payment of future pensions, therefore, it’s not provided any accumulation of reserves.
- ❖ It’s clear that in a such organized system, the flow of the contributory revenues must be in balance with the amount of the cash outflow, for the payment of pensions.
- ❖ In our Country, on one hand, the gradual increase of life expectancy means that the pension has to be paid for a longer time; on the other hand, the slowdown of the economic growth braked the contributory revenues.
- ❖ To face this situation, a series of reforms was implemented aimed at bringing back under control the pension expenditure.

## The Italian Pension System



Anyone who has a job (self-employed, private employee or civil servant), is obliged to set aside a part of his/her income to finance his/her future pension

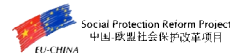
### Constitutional Principle

#### Art. 38 of the Italian Constitution

- ❖ Paragraph 2  
“Workers are entitled to adequate insurance for their needs in case of accident, illness, disability, old age, and involuntary unemployment.”
- ❖ Paragraph 4  
“These responsibilities are entrusted to public bodies and institutions established or supplemented by the State.”

Page 3

## The Evolution of the Pension System



During the last thirty years the Italian social security system has been interested by structural reforms aimed at obtaining the following results.

- 1** The gradual control of the public expenditure on pensions, which dimension was raising too much in comparison with the Gross Domestic Product (GDP);
- 2** The institution of a complementary social security system to be placed side by side to the public one;
- 3** The harmonization of the different existing insurance forms, included insurance schemes of civil servants:
  - gradual alignment and growth of the requirements to obtain pension;
  - gradual changes and alignment of the pensions calculation rules.

Following the implementation of the Monti-Fornero reform of the 2012, in the 2020 Italy will have the highest retirement age in Europe with 67 years, compared to the 65 years and 9 months of the Germany and 66 years of the Denmark.

Page 4

## Requirements to obtain pension

Below are presented the requirements to obtain old age pension for the civil servants

### Current

## Civil servants

*Old age pension  
66 years and 3 months for  
man and woman*

*20 years of contribution*

## Requirements to obtain pension

## Evolution of the requirements for old age pension

Years	Age
2012	66 years
2013	66 years e 3 months
2014	66 years e 3 months
2015	66 years e 3 months
2016	66 years e 7 months
2017	66 years e 7 months
2018	66 years e 7 months
2019	67 years
2020	67 years
2021	67 years e 2 months

Forecast from 2019

## Requirements to obtain pension

Below are presented the requirements to obtain pre - paid pension for the civil servants

### Current requirements

#### *Pre-paid pension*

41 years and 6 months of contribution for female  
42 years and 6 months of contribution for male

## Requirements to obtain pension

### Evolution of the requirements for pre - paid pension




Year	Contribution	
	Men	Women
2012	42 years old and 1 month	41 years old and 1 month
2013	42 years old and 5 months	41 years old and 5 months
2014	42 years old and 6 months	41 years old and 5 months
2015	42 years old and 6 months	41 years old and 5 months
2016	42 years old and 10 months	41 years old and 10 months
2017	42 years old and 10 months	41 years old and 10 months
2018	42 years old and 10 months	41 years old and 10 months
2019	43 years old and 3 months	42 years old and 3 months
2020	43 years old and 3 months	42 years old and 3 months
2021	43 years old and 5 months	42 years old and 5 months

Forecast from 2019



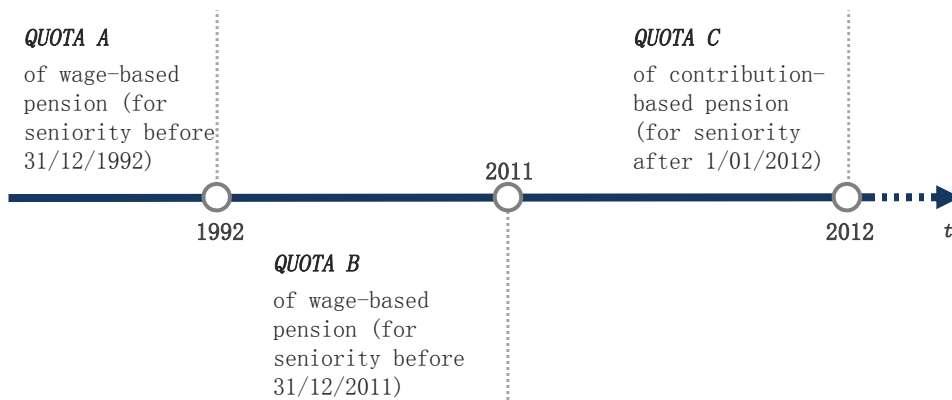
## Calculation Systems

Below you can find the main calculation systems provided by the Italian Pension System.

Wage-based System	Contribution-based System	Mixed System
<p>Wage-based system pro-rata from 2012. (article 24 section 2 of the Decree Law n. 201/2011 converted in law n. 214/2011)</p> 	<p>Contribution-based system is applied to those who are lacking of contributory seniority before the 31/12/1995 or who choose for this system. (article 1 of the law of the 8th August 1995,</p> 	<p>Mixed system is applied to those who have a contributory seniority, before 31/12/1995, lower than 18 years old. (article 1 section 12 of the law of the 8th August 1995, n. 335).</p> 

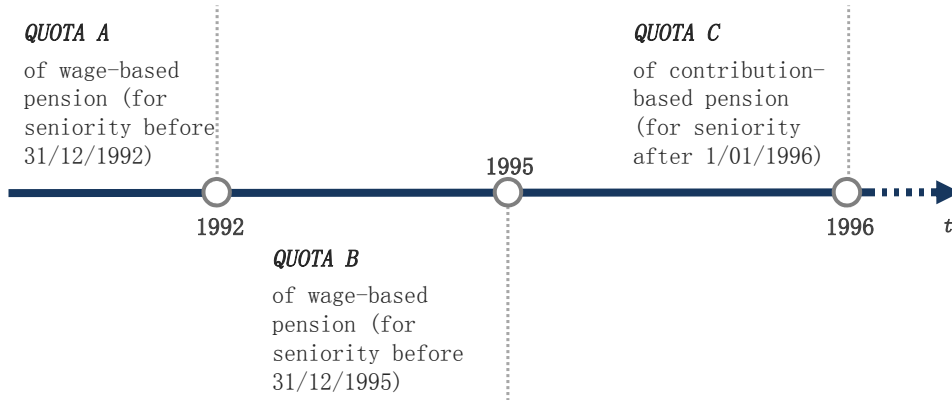
## Wage-based system (pro - rata 2012)

- ❖ The calculation of the pension is based on the amount of the wages perceived during the last period of working life, evaluated through profit coefficients which are related to the contributory seniority years accrued until 31/12/2011.



## Mixed System (pro - rata 1996)

- ❖ The calculation of the pension is based on the amount of the wages perceived during the last period of working life, evaluated through profit coefficients which are related to the contributory seniority years accrued until 31/12/1995.



## Contribution-based System

- ❖ Contribution-based system is applied to those that are lacking of contributory seniority before the 31/12/1995 or who choose for this system



## Status before Pension reforms of 90s

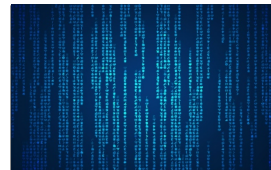
Before the great pension reforms, realized since the 90s, the pension and all the related juridical institutions (redemptions, rejoining, calculations) were calculated, for civil servants, on the basis of the last annual wage perceived by the worker or on the basis of what they perceive at the date of the application, in case of request for other benefits.



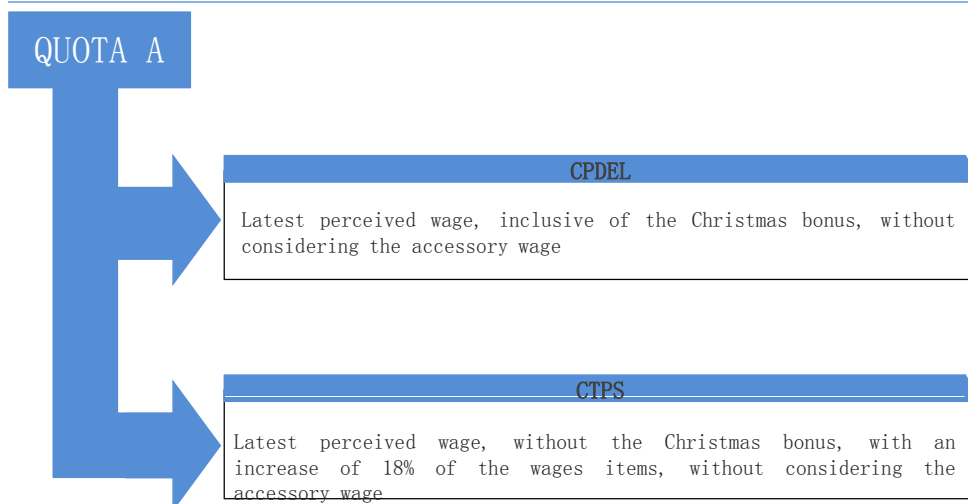
At the time of employee retirement, the social security Body of civil servants supplied to pay the pension treatment, proceeding, in the same time, to correct the employer's contributions and to offset the amounts due with those paid.



The forecast, made by the legislator, of an average wage related to a defined time frame and the creation of a pension fund for civil servants, have led INPS to develop a database that contains all the information required to the supply of the benefits.



## Elements on the basis of the pension QUOTA A



QUOTA B



Civil Servants

For civil servants it is made up of the average of the complete annual wages perceived in last 10 years:

X 12 monthly pay perceived during the whole time frame ( Government )

X 13 monthly pay perceived during the whole time frame ( other funds )

For the Government employees, from the 1/01/1996, have been considered also the "accessory" paid elements only for the part exceeding the 18% as established by the article 15 L. 177/76

Pension formula

- ▶ For each contribution year is applied a conventional contribution of 33% of earning.

Contribution amounts are adjusted yearly, according to the average increase of the GDP within the last five years.

The pension amount is calculated by multiplying contributions amounts by an actuarial coefficient which varies according to age.

## Contribution-based System

Actuarial coefficient			
Età	Valori in % fino al 31.12.2009	Valori in % fino al 31.12.2012	Valori in % dal 01.01.2013
57	4,720	4,419	4,304
58	4,860	4,538	4,416
59	5,006	4,664	4,535
60	5,163	4,798	4,661
61	5,334	4,940	4,796
62	5,514	5,093	4,940
63	5,706	5,257	5,094
64	5,911	5,432	5,259
65	6,136	5,620	5,435
66			5,624
67			5,826
68			6,046
69			6,283
70			6,541

## Example of Wage-based system (pro - rata 2012)

codice ente	denominazione e sede dell'ente
-------------	--------------------------------

A seguito della domanda di pensione del sottoindicato titolare, in relazione alla cessazione dal servizio del dipendente, con qualifica di \_\_\_\_\_ iscritto alla Cassa pensioni \_\_\_\_\_ Pens. Dip. Enti Locali ( il cui ordinamento prevede per la pensione massima un'anzianità di 40 anni )

n. di posizione	cognome e nome (2)		nato il	luogo di nascita		
			22/05/1950			
codice fiscale	cessato dal servizio il	31/05/2015	servizio Al Fini IIS	età alla cessazione		
BSCMRP50E62B180X			36	37	Anni	Mesi
					65	0
					9	9
motivo della cessazione						
la cui famiglia è costituita da						
RELAZIONE DI PARENTELA (7)	COGNOME E NOME	NATO IL	CODICE FISCALE			
Limiti di età						
limiti tassativi vigenti al 31/12/92					età	servizio
					65	40
accanto a carico dell'Ente						
importo mensile		per il periodo				
		da		a		

è stato liquidato il seguente trattamento provvisorio di pensione

titolare (8)	nato il	decorrenza	importo diretto	importo indiretto
	22/05/1950	01/06/2015	€ 24.725,97	€ 0,00

## Example of Wage-based system (pro - rata 2012)

QUADRO I - SERVIZIO UTILE AI FINI DEL DIRITTO

ENTE PRESSO CUI E' STATO PRESTATO IL SERVIZIO	DAL			AL			VALUTAZ. SERVIZIO				COEFFICIENTI DI RENDIMENTO	
	G	M	A	G	M	A	UTILE		ARROT.			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	AA	MM	GG	AA		MM
<b>PERIODI DI SERVIZIO FINO AL 31/12/1992</b>												
ISTIT CLINICI PERFEZIONAMENTO-USSL 751	19	5	1976	26	7	1984	8	2	8			
ISTIT CLINICI PERFEZIONAMENTO-USSL 751	2	9	1985	2	10	1985	0	1	1			
ISTIT CLINICI PERFEZIONAMENTO-USSL 751	1	7	1986	30	9	1986	0	3	0			
AZIENDA SANITARIA LOCALE BRINDISI	1	10	1986	31	12	1992	6	3	0			
RISCATTO SERVIZIO							0	3	0			
RISCATTO SERVIZIO							0	1	0			
<b>Totale Servizi fino al 31/12/1992</b>							<b>15</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>0,37605</b>
<b>PERIODI DI SERVIZIO DAL 01/01/1993 AL 31/12/1994</b>												
AZIENDA SANITARIA LOCALE BRINDISI	1	1	1993	31	12	1994	2	0	0			
<b>Totale Servizi Dal 01/01/1993 al 31/12/1994</b>							<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
<b>Totale Servizi fino al 31/12/1994</b>							<b>17</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>0,40321</b>
<b>PERIODI DI SERVIZIO DAL 01/01/1995 AL 31/12/1997</b>												
AZIENDA SANITARIA LOCALE BRINDISI	1	1	1995	31	12	1997	3	0	0			
<b>Totale Servizi Dal 01/01/1995 al 31/12/1997</b>							<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	
<b>Totale Servizi fino al 31/12/1997</b>							<b>20</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>0,45146</b>
<b>PERIODI DI SERVIZIO DAL 01/01/1998 AL 31/12/2011</b>												
AZIENDA SANITARIA LOCALE BRINDISI	1	1	1998	31	12	2011	14	0	0			
<b>Totale Servizi Dal 01/01/1998 al 31/12/2011</b>							<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	
<b>Totale Servizi fino al 31/12/2011</b>							<b>34</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>0,74321</b>
<b>PERIODI DI SERVIZIO DAL 01/01/2012 IN POI</b>												
AZIENDA SANITARIA LOCALE BRINDISI	1	1	2012	31	5	2015	3	5	0			
<b>Totale Servizi Dal 01/01/2012</b>							<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	
<b>Totale Servizio alla Cessazione</b>							<b>37</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	

Page 19

## Example of Wage-based system (pro - rata 2012)

RETRIBUZIONE MEDIA PENSIONABILE

anno di referim.	retribuzione goduta nel periodo di referimento	punto % per nr. anni	INDICI ISTAT		retribuz. goduta nel periodo di referimento rivalutata	giorni di godim.	giorni di godim. DL 373/93	retribuz. teorica del periodo di referimento	Retribuz. teorica del periodo di referimento ai sensi D.L. 373/93
a	Ra	Ca	I(d-1)	Ia	R'a	m.a	m'.a	R'a x m.a	R'a x m'.a
(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)=(8)x(9)x(10)/(11)	(13)	(14)	(15)=(12)x(13)	(16)=(12)x(14)
2015	€ 29.189,47	1,00	187,8653	187,8653	€ 29.189,47	150		€ 4.378.420,80	
2014	€ 30.712,90	1,00	187,8653	187,8653	€ 30.712,90	360		€ 10.876.644,00	
2013	€ 30.350,33	1,01	187,8653	187,5302	€ 30.715,15	360		€ 11.057.453,14	
2012	€ 30.158,07	1,02	187,8653	186,7074	€ 31.161,81	360		€ 11.218.253,04	
2011	€ 30.488,36	1,03	187,8653	180,8810	€ 32.766,34	360		€ 11.795.880,81	
2010	€ 30.107,62	1,04	187,8653	156,6563	€ 33.551,70	360		€ 12.078.610,66	
2009	€ 29.238,77	1,05	187,8653	154,1491	€ 33.432,46	360		€ 12.035.685,28	
2008	€ 28.771,11	1,06	187,8653	153,1222	€ 33.433,76	360		€ 12.036.154,13	
2007	€ 27.846,53	1,07	187,8653	148,3300	€ 33.719,94	360		€ 12.139.178,61	
2006	€ 27.364,34	1,08	187,8653	145,8198	€ 34.021,48	360		€ 12.247.732,46	
2005	€ 25.548,18	1,09	187,8653	142,9873	€ 32.697,21	210		€ 6.866.414,61	
					<b>totali</b>	<b>3600</b>		<b>€ 116.730.427,54</b>	
						<b>Rm</b>		<b>€ 32.425,12</b>	

QUADRO I/A - DETERMINAZIONE MONTANTE CONTRIBUTIVO

N.ro anni	ANNO DI REFERIM.	MONTANTE CONTRIBUTIVO PRECEDENTI ANNI	P.I.L.	MONTANTE CONTRIBUTIVO RIVALUTATO	IMPONIBILE RETRIBUTIVO ANNO CORRENTE	ALIQUOTA CONTRIBUTIVA	MONTANTE CONTRIBUTIVO ANNO CORRENTE	MONTANTE COMPLESSIVO RIVALUTATO
(1)	(2)	(3) = 3	(4)	(5) = (3 x 4)	(6)	(7)	(8) = (5 x 7)	(9) = (8 + 9)
1	2012	€ 0,00	1,011344	€ 0,00	€ 30.158,07	0,33	€ 9.952,16	€ 9.952,16
2	2013	€ 9.952,16	1,001643	€ 9.968,51	€ 30.350,33	0,33	€ 10.015,61	€ 19.984,12
3	2014	€ 19.984,12	0,998073	€ 19.945,61	€ 30.212,90	0,33	€ 9.970,26	€ 29.915,87
4	2015	€ 29.915,87	1,000000	€ 29.915,87	€ 12.162,28	0,33	€ 4.013,55	€ 33.929,42

Page 20

## Example of Wage-based system (pro - rata 2012)

Quota A Quota B Quota C

QUADRO II - TRATTAMENTO DIRRETTO

SERVIZIO al 31/12/2011	Vedi nota a fianco	SERVIZIO al 31/12/1992	COEFF. TAB. A/ L.965/1965	SERVIZIO al 31/12/1997	COEFF. TAB. A/ L.965/1965	DIFF. COEFF. 1992 - 1997	DIFF. COEFF. 1997 - 31/12/2011	COEFFICIENTE TAB. "A" L. 336/85					
ANNI MESI	A	ANNI MESI	B	ANNI MESI	B'	C=(B-B')	C'=(A-B')	ANNI MESI	D				
34	1	0,74321	15	1	0,37605	20	1	0,45146	0,07541	0,29175	65	0	15,43500
RETRIBUZIONE PENSIONABILE ALLA CESSAZIONE		RETRIBUZIONE MEDIA		MONTANTE CONTRIBUTIVO E'101/2012 IN FPO		PRIMA QUOTA DI PENSIONE		SECONDA QUOTA DI PENSIONE		TERZA QUOTA DI PENSIONE			
1)		2) 2)		3)		4) = (1 x B)		5) = (2 x C) + (2 x C')		6) = (3 x D)			
€ 29.189,47		€ 32.425,12		€ 33.929,42		€ 10.976,70		€ 11.905,21		€ 1.844,06			
		€ 32.425,12											
PARTE RETRIBUTIVA DELLA PENSIONE		PERCENTUALIZZAZIONE SU PARTE RETRIBUTIVA		PARTE RETRIBUTIVA PENALIZZATA		SOMMA PARTE RETRIBUTIVA PENALIZZATA E TERZA QUOTA DI PENSIONE		PENSIONE ARROTONDATA					
7) = (4 + 5)		E)		7') = (7' - 7' x E%)		7") = (7' + 5)		8)					
€ 22.881,91		% 0,00		€ 22.881,91		€ 24.725,97		€ 24.725,97					

## Example of Mixed system (pro - rata 1996)

codice ente	denominazione e sede dell'ente
-------------	--------------------------------

A seguito della domanda di pensione del sottoindicato titolare, in relazione alla cessazione dal servizio del  
dipendente, con qualifica di \_\_\_\_\_ iscritto alla Cassa pensioni \_\_\_\_\_ Pens. Dip. Enti Locali  
(il cui ordinamento prevede per la pensione massima un'anzianità di 40 anni)

n. di posizione	cognome e nome (2)		nato il	luogo di nascita	
			05/03/1949		
codice fiscale	cessato dal servizio il	05/06/2015	servizio Al FIMI Pen.	età alla cessazione	
			36	Anni	Mesi
			36	66	3
				Giorni	0

la cui famiglia è costituita da

RELAZIONE DI PARENTELA (7)	COGNOME E NOME	NATO IL	CODICE FISCALE

motivo della cessazione

Limiti di età

limiti tassativi vigenti al 31/12/92	età	servizio
	65	40

acconto a carico dell'Ente

importo mensile	per il periodo
	da a

è stato liquidato il seguente trattamento provvisorio di pensione

titolare (8)	nato il	decorrenza	importo diretto	importo indiretto
	05/03/1949	06/06/2015	€ 23.773,89	€ 0,00

## Example of Mixed system (pro - rata 1996)

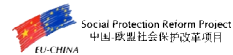


QUADRO I - SERVIZIO UTILE AI FINI DEL DIRITTO

ENTE PRESSO CUI E' STATO PRESTATO IL SERVIZIO	DAL			AL			VALUTAZ. SERVIZIO				COEFFICIENTI DI RENDIMENTO	
	G	M	A	G	M	A	UTILE		ARROT.			
	(1)			(2)			AA	MM	GG	AA		MM
							(3)				(4)	
<b>PERIODI DI SERVIZIO FINO AL 31/12/1992</b>												
SERV. MILIT. L. 274/91 ART.1	9	11	1976	8	11	1977	1	0	0			
RICONGIUNZIONE ART. 6, L. 29/79	12	5	1980	31	1	1981	0	8	19			
REGIONE LOMBARDIA	1	2	1981	31	12	1989	8	11	0			
ISTITUTO DIRITTO STUDIO UNIVERSITARIO	1	1	1990	31	12	1992	3	0	0			
<b>Totale Servizi fino al 31/12/1992</b>							<b>13</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>0,35874</b>
<b>PERIODI DI SERVIZIO DAL 01/01/1993 AL 31/12/1995</b>												
ISTITUTO DIRITTO STUDIO UNIVERSITARIO	1	1	1993	31	12	1994	2	0	0			
ISTITUTO DIRITTO STUDIO UNIVERSITARIO	1	1	1995	31	12	1995	1	0	0			
<b>Totale Servizi Dal 01/01/1993 al 31/12/1995</b>							<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	
<b>Totale Servizi fino al 31/12/1995</b>							<b>16</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>0,39722</b>
<b>PERIODI DI SERVIZIO DAL 01/01/1996 IN POI</b>												
ISTITUTO DIRITTO STUDIO UNIVERSITARIO	1	1	1996	31	5	2007	11	5	0			
E.DI.S.U. DELL'UNIVERSITA' DI PAVIA	1	6	2007	5	6	2015	8	0	5			
<b>Totale Servizi Dal 01/01/1996</b>							<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	
<b>Totale Servizio alla Cessazione</b>							<b>36</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	

Page 23

## Example of Mixed system (pro - rata 1996)



RETRIBUZIONE MEDIA PENSIONABILE

anno di riferim	retribuzione goduta nel periodo di riferimento	punto % per nr... anni	INDICI ISTAT		retribuz. goduta nel periodo di riferimento rivalutata	giorni di godim.	giorni di godim. DL 373/93	retribuz. teorica del periodo di riferimento	Retribuz. teorica del periodo di riferimento ai sensi D.L. 373/93
a	Ra	Ca	I(d-1)	Ia	R'a	m.a	m'a	R'a x m.a	R'a x m'a
(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)=(8)x(9)x(10)x(11)	(13)	(14)	(15)=(12)x(13)	(16)=(12)x(14)
2015	€ 29.237,34	1,00	167,8663	167,8663	€ 29.237,34	155		€ 4.531.788,00	
2014	€ 31.044,17	1,00	167,8663	167,8663	€ 31.044,17	360		€ 11.175.901,20	
2013	€ 30.934,89	1,01	167,8663	167,5307	€ 31.306,73	360		€ 11.270.424,29	
2012	€ 32.165,88	1,02	167,8663	166,7074	€ 33.257,12	360		€ 11.972.561,45	
2011	€ 31.928,01	1,03	167,8663	160,8810	€ 34.313,52	360		€ 12.352.666,13	
2010	€ 32.461,58	1,04	167,8663	156,6593	€ 36.174,93	360		€ 13.022.975,13	
2009	€ 31.989,38	1,05	167,8663	154,1491	€ 36.577,59	360		€ 13.167.931,13	
2008	€ 30.081,63	1,06	167,8663	153,1222	€ 34.956,66	360		€ 12.584.399,25	
2007	€ 31.266,03	1,07	167,8663	148,3300	€ 37.660,68	360		€ 13.629.846,25	
2006	€ 30.600,31	1,08	167,8663	146,8198	€ 38.044,69	360		€ 13.696.088,05	
2005	€ 28.802,16	1,09	167,8663	142,9673	€ 36.864,73	360		€ 13.270.224,59	
2004	€ 30.136,34	1,10	167,8663	140,5712	€ 39.586,56	360		€ 14.251.162,00	
2003	€ 24.988,66	1,11	167,8663	137,8328	€ 33.781,41	360		€ 12.161.308,00	
2002	€ 24.877,62	1,12	167,8663	134,5236	€ 34.768,69	360		€ 12.516.728,73	
2001	€ 22.030,53	1,13	167,8663	131,3291	€ 31.620,23	360		€ 11.455.283,26	
2000	€ 21.457,42	1,14	167,8663	127,6061	€ 32.103,47	360		€ 11.557.250,31	
1999	€ 20.597,09	1,15	167,8663	124.7113	€ 31.882,97	360		€ 11.477.869,92	
1998	€ 19.722,22	1,16	167,8663	122.7716	€ 31.280,72	360		€ 11.261.060,30	
1997	€ 19.723,73	1,17	167,8663	120.6037	€ 32.119,97	360		€ 11.563.190,68	
1996	€ 18.534,24	1,18	167,8663	118.5496	€ 30.968,24	360		€ 11.148.566,07	
1995	€ 15.526,62	1,19	167,8663	114.1000	€ 27.183,11	360		€ 9.785.920,60	
1994	€ 15.044,17	1,20	167,8663	108.3000	€ 27.982,21	360		€ 10.073.594,08	
1993	€ 14.903,26	1,21	167,8663	104.2000	€ 29.050,62	360		€ 10.458.330,83	
<b>totali</b>						<b>8075</b>		<b>€ 268.365.270,28</b>	
							<b>Rm</b>	<b>€ 33.236,57</b>	
							<b>0,80 Rm</b>	<b>€ 26.589,25</b>	

Page 24



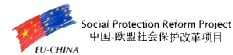
## Example of Mixed system (pro - rata 1996)



QUADRO I/A - DETERMINAZIONE MONTANTE CONTRIBUTIVO

N.º ANNI	ANNO DI RIFERIM.	MONTANTE CONTRIBUTIVO PRECEDENTI ANNI	P.I.L.	MONTANTE CONTRIBUTIVO RIVALUTATO	IMPONIBILE RETRIBUTIVO ANNO CORRENTE	ALIQUOTA CONTRIBUTIVA	MONTANTE CONTRIBUTIVO ANNO CORRENTE	MONTANTE COMPLESSIVO RIVALUTATO
(1)	(2)	(3) = 9	(4)	(5) = (3 x 4)	(6)	(7)	(8) = (6 x 7)	(9) = (5 + 8)
1	1996	€ 0,00	1,062054	€ 0,00	€ 18.534,24	0,33	€ 6.116,30	€ 6.116,30
2	1997	€ 6.116,30	1,055871	€ 6.458,02	€ 19.723,73	0,33	€ 6.508,83	€ 12.966,85
3	1998	€ 12.966,85	1,053597	€ 13.661,84	€ 19.722,22	0,33	€ 6.508,33	€ 20.170,17
4	1999	€ 20.170,17	1,056503	€ 21.309,85	€ 20.597,09	0,33	€ 6.797,04	€ 28.106,89
5	2000	€ 28.106,89	1,051781	€ 23.562,29	€ 21.457,42	0,33	€ 7.080,95	€ 36.643,24
6	2001	€ 36.643,24	1,047781	€ 38.394,09	€ 22.030,53	0,33	€ 7.270,08	€ 45.664,16
7	2002	€ 45.664,16	1,043698	€ 47.659,60	€ 24.877,62	0,33	€ 8.209,61	€ 55.869,21
8	2003	€ 55.869,21	1,041614	€ 58.194,15	€ 24.988,86	0,33	€ 8.246,32	€ 66.440,48
9	2004	€ 66.440,48	1,039272	€ 69.049,73	€ 30.136,34	0,33	€ 9.944,99	€ 78.994,72
10	2005	€ 78.994,72	1,040506	€ 82.194,48	€ 28.802,16	0,33	€ 9.504,71	€ 91.699,19
11	2006	€ 91.699,19	1,035386	€ 94.944,06	€ 30.600,31	0,33	€ 10.098,10	€ 105.042,16
12	2007	€ 105.042,16	1,033937	€ 108.606,97	€ 31.266,03	0,33	€ 10.317,79	€ 118.924,76
13	2008	€ 118.924,76	1,034625	€ 123.042,54	€ 30.081,63	0,33	€ 9.926,94	€ 132.969,47
14	2009	€ 132.969,47	1,033201	€ 137.384,19	€ 31.989,38	0,33	€ 10.556,50	€ 147.940,69
15	2010	€ 147.940,69	1,017935	€ 150.594,01	€ 32.461,58	0,33	€ 10.712,32	€ 161.306,33
16	2011	€ 161.306,33	1,016165	€ 163.913,85	€ 31.528,01	0,33	€ 10.536,24	€ 174.450,09
17	2012	€ 174.450,09	1,011344	€ 176.429,05	€ 32.185,88	0,33	€ 10.621,34	€ 187.050,39
18	2013	€ 187.050,39	1,001643	€ 187.357,72	€ 30.934,89	0,33	€ 10.208,51	€ 197.566,23
19	2014	€ 197.566,23	0,998073	€ 197.185,51	€ 31.044,17	0,33	€ 10.244,58	€ 207.430,09
20	2015	€ 207.430,09	1,000000	€ 207.430,09	€ 12.588,30	0,33	€ 4.154,14	€ 211.584,23

## Example of Mixed system (pro - rata 1996)



Quota A Quota B Quota C

SERVIZIO AL 31/12/1995		SERVIZIO AL 31/12/1992		COEFF. TAB. A (L. 965/1965)		DIFFERENZA COEFFICIENTI		COEFFICIENTE TAB. (L. 335/95)		
ANNI	MESE	A	ANNI	MESE	B	C = (A-B)	ANNI	MESE	D	
16	8	0,39722	13	8	0,35874	0,03848	66	3	9,67450	
RETRIBUZIONE PENSIONABILE ALLA CESSAZIONE		RETRIBUZIONE MEDIA		MONTANTE CONTRIBUTIVO DAL 1995 IN POI		PRIMA QUOTA DI PENSIONE		SECONDA QUOTA DI PENSIONE		TERZA QUOTA DI PENSIONE
1)		2)		3)		4) = (1 x B)		5) = (2 x C)		6) = (3 x D)
€ 29.237,34		€ 33.236,57		€ 211.584,23		€ 10.488,60		€ 1.278,94		€ 12.006,35
SOMMA DI PRIMA E DI SECONDA QUOTA DI PENSIONE		PERCENTUALE DI PENALIZZAZIONE		PARTE RETRIBUTIVA PENALIZZATA		SOMMA DI TERZA QUOTA E PARTE RETRIBUTIVA PENALIZZATA		PENSIONE ARROTONDATA		7)
7) = (4 + 5)		8)		9) = 7 * (1 - E %)		10) = (7 + 6)		11)		12)
€ 11.767,54		% 0,00		€ 11.767,54		€ 23.773,89		€ 23.773,89		€ 23.773,89

## Example of Contribution-based System



### Dati Generali

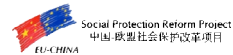
Totale servizio			Eta		
AA	MM	GG	AA	MM	GG
36	0	12	59	1	20

### Contribuzione Media nel periodo 1993 - 1995

Prog.	AnnoRif	Montante Anni Precedenti	PIL	Montante anni precedenti Rivalutato	Importo Retribuzione Annuo	Giorni	Aliquota Contrib.	Montante Anno Corrente Rivalutato	Montante Complessivo
1	1993	€ 0,00	1,088611	€ 0,00	€ 15.054,72	360	26,97	€ 1.591.214,94	€ 1.591.214,94
2	1994	€ 1.591.214,94	1,072990	€ 1.707.357,72	€ 15.224,00	360	26,97	€ 1.588.017,22	€ 3.293.374,94
3	1995	€ 3.293.374,94	1,065728	€ 3.509.835,30	€ 15.776,00	360	27,12	€ 1.841.476,41	€ 5.151.311,71
Servizio 93 - 95					1080	Montante Contributivo (B)		€ 5.151.311,71	
Contribuzione Media (B)								€ 4.769,73	

Page 27

## Example of Contribution-based System



### Calcolo dell'Aliquota Contributiva Media per le anzianità antecedenti il 1993

Anno	Dal	Al	Tipologia Servizio	Giorni	Aliquota Contributiva	Totale
1974	01/02/1974	31/03/1974	R	60	23,00	1.380,00
1974	01/04/1974	31/12/1974	R	270	23,00	6.210,00
1975	01/01/1975	31/05/1975	R	150	23,00	3.450,00
1975	01/06/1975	30/09/1975	R	120	23,00	2.760,00
1976	01/07/1976	30/09/1976	U	90	23,00	2.070,00
1977	01/05/1977	15/06/1977	R	45	23,00	1.035,00
1977	16/06/1977	15/10/1977	U	120	23,00	2.760,00
1977	16/10/1977	30/11/1977	R	45	23,00	1.035,00
1978	01/05/1978	31/08/1978	U	120	23,00	2.760,00
1979	01/06/1979	30/06/1979	U	30	23,00	690,00
1979	02/07/1979	29/09/1979	R	88	23,00	2.024,00
1979	01/10/1979	31/12/1979	U	90	23,00	2.070,00
1980	01/04/1980	21/06/1980	R	77	23,00	1.771,00
1980	22/06/1980	21/12/1980	U	90	23,00	2.070,00
1981	22/05/1981	21/08/1981	U	90	23,00	2.070,00
1982	11/01/1982	10/04/1982	U	60	23,00	1.380,00
1982	16/04/1982	18/07/1982	U	90	23,00	2.070,00
1983	26/05/1983	14/08/1983	R	77	23,05	1.774,85
1983	15/06/1983	24/09/1983	U	10	23,05	230,50
1983	25/06/1983	31/12/1983	R	96	23,05	2.212,80
1984	01/01/1984	27/06/1984	R	177	23,05	4.078,85
1984	28/06/1984	31/12/1984	R	183	23,05	4.218,15
1985	01/01/1985	30/04/1985	R	120	23,05	2.766,00
1985	01/05/1985	31/12/1985	R	240	24,00	5.760,00
1986	01/01/1986	27/06/1986	R	177	24,00	4.248,00
1987	26/01/1987	06/06/1987	U	128	24,00	3.072,00
1987	06/06/1987	06/06/1987	U	56	24,00	1.344,00
1987	10/06/1987	31/12/1987	U	141	24,00	3.384,00
1988	01/01/1988	31/05/1988	U	150	24,00	3.600,00
1988	01/06/1988	31/12/1988	U	210	24,00	5.040,00
1989	01/01/1989	31/12/1989	U	360	24,25	8.730,00
1990	01/01/1990	31/12/1990	U	360	24,25	8.730,00
1991	01/01/1991	30/04/1991	U	126	25,00	3.150,00
1991	01/05/1991	31/12/1991	U	240	25,85	6.204,00
1992	01/01/1992	30/06/1992	U	180	26,35	4.743,00
1992	01/07/1992	31/12/1992	U	180	26,65	4.851,00
<b>Totale:</b>				<b>4932</b>		<b>118.697,15</b>
<b>Aliquota Media (Somma dei Totali / Somma dei Giorni):</b>					<b>23,90</b>	

Page 28

## Example of Contribution-based System



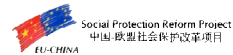
### Aliquote Contributive nei 10 anni precedenti l'anno di opzione

Anno	Aliquota
2005	32,35
2006	32,35
2007	32,65
2008	32,65
2009	32,65
2010	32,65
2011	32,65
2012	32,65
2013	32,65
2014	32,65
<b>Somma delle</b>	<b>325,90</b>
<b>Aliquota Media:</b>	<b>32,59</b>

ContribuzioneMedia (CM)	Aliquota Contributiva Media (AM)	Aliquota Contributiva Media Nel decennio precedente la data di opzione (AM1)	Servizio in Giorni dal 01/01/1993 al 31/12/1995 (S1)	Montante Anni precedenti il 1993 (CM *(S1-(AM/AM1) *Servizi al 1992)) / 360)
€ 4.769,73	23,90	32,59	1080	€ 62.230,41

Page 29

## Example of Contribution-based System



### Montante Contributivo

Prog	AnnoRif	Montante Anni Precedenti	PIL	MontanteAnni Precedenti Rivalutato	Importo Retribuzione Annua	Montante Anno Corrente	Montante Complessivo
1	1996	€ 62.230,41	1,062054	€ 66.092,06	€ 20.319,00	€ 6.705,27	€ 72.797,33
2	1997	€ 72.797,33	1,056871	€ 76.864,69	€ 21.389,64	€ 7.056,58	€ 83.923,17
3	1998	€ 83.923,17	1,053597	€ 88.421,20	€ 20.829,82	€ 6.807,84	€ 95.229,04
4	1999	€ 95.229,04	1,056503	€ 100.809,76	€ 21.670,28	€ 7.151,19	€ 107.760,96
5	2000	€ 107.760,96	1,051781	€ 113.340,93	€ 21.391,47	€ 7.059,19	€ 120.400,11
6	2001	€ 120.400,11	1,047781	€ 126.152,95	€ 24.472,97	€ 8.076,08	€ 134.229,03
7	2002	€ 134.229,03	1,043698	€ 140.094,67	€ 24.214,04	€ 7.990,63	€ 148.085,20
8	2003	€ 148.085,20	1,041614	€ 154.247,62	€ 25.844,55	€ 8.528,70	€ 162.776,32
9	2004	€ 162.776,32	1,039272	€ 169.168,87	€ 27.039,26	€ 8.922,96	€ 178.091,83
10	2005	€ 178.091,83	1,040506	€ 185.305,62	€ 26.834,00	€ 8.459,22	€ 193.764,84
11	2006	€ 193.764,84	1,035386	€ 200.621,40	€ 27.143,62	€ 8.957,39	€ 209.578,79
12	2007	€ 209.578,79	1,033937	€ 216.691,27	€ 28.359,38	€ 9.356,60	€ 228.049,66
13	2008	€ 228.049,66	1,034625	€ 233.876,84	€ 30.242,95	€ 9.980,17	€ 243.857,01
14	2009	€ 243.857,01	1,033201	€ 251.953,31	€ 30.686,92	€ 10.126,68	€ 262.079,99
15	2010	€ 262.079,99	1,017935	€ 266.760,40	€ 31.193,35	€ 10.293,61	€ 277.074,20
16	2011	€ 277.074,20	1,016165	€ 281.553,11	€ 30.251,53	€ 9.983,00	€ 291.536,11
17	2012	€ 291.536,11	1,011344	€ 294.843,30	€ 30.304,51	€ 10.000,49	€ 304.843,79
18	2013	€ 304.843,79	1,001643	€ 305.344,65	€ 29.611,99	€ 9.771,96	€ 315.116,60
19	2014	€ 315.116,60	0,998073	€ 314.509,37	€ 29.054,58	€ 9.588,01	€ 324.097,38
20	2015	€ 324.097,38	1,000000	€ 324.097,38	€ 9.631,52	€ 3.178,40	€ 327.275,79

Page 30

## Example of Contribution-based System

Data di Opzione	Data di Cessazione	Montante	età in anni	età in mesi	Coefficiente di trasformazione
30/04/2015	30/04/2015	327.275,79	59	2	4,55600
Data di decorrenza	Pensione Annua Lorda	Importo assegno Sociale	Assegno Sociale * 1,2		
01/05/2015	€ 14.910,68	€ 5.830,76	€ 6.996,91		

## Macro and micro-economic effects

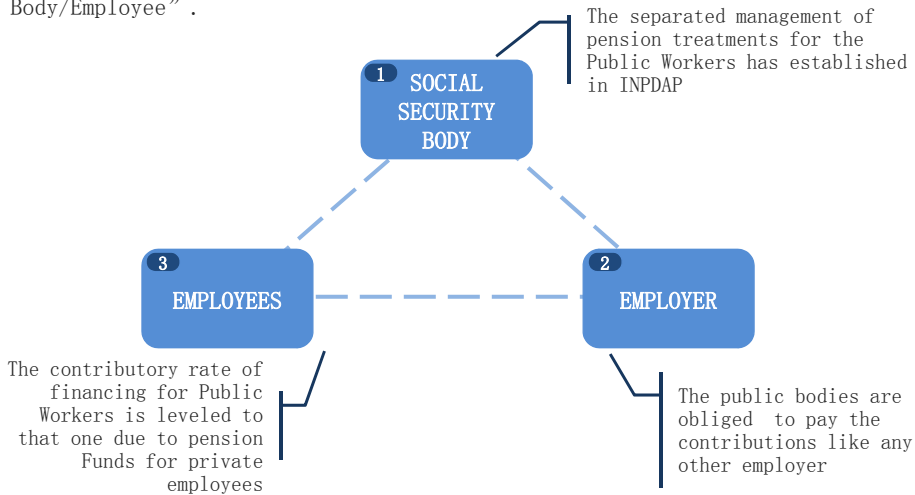
The reforms caused important effects on:

- ❖ Macroeconomic and financial sustainability
- ❖ Equitable aspects
  - with regard to the distribution within and between different age groups and
  - between different categories of workers

## Three-sided Social Security Relationship



From the 1st January 1996, also for Public Workers, has been introduced the three-sided social security relationship “Employer/Social Security Body/Employee” .



Page 33

## Peculiarities of the Civil Servants



### Insurance Positions

- 1 **Uniqueness of “Massive Source”** (DMA - Analytic Monthly Declaration) as the only source of data for the population of the Database related to the contributions declarations and the employment relationships.
- 2 **Centralized Database** of Insurance Positions in order to provide all benefits and pensions assured by INPS.
- 3 **Full consistency** between Legal, Retributive and Contributory positions.
- 4 **Updating of the insurance position** during the working life of the Civil Servant by the Employer through automatic tools (“DMA”, “UNIEMENS” and “ListaPosPA”).

Page 34

## Declaration of workers and payment of contributions

- ❖ The employers monthly communicate, by telematics channel, the remunerative data of the workers and the information useful to the calculation of the contributions.
- ❖ Before the 2010 the monthly communication - EMENS - concerned only the remunerative data.
- ❖ From the 2010 the unified monthly statement - UNIMENS - contains the remunerative data and the contributory data.



ES :	1000	×	30%	=	300
------	------	---	-----	---	-----

- ❖ The monthly flows are individual and aggregated for all the workers occupied into the company.
- ❖ The remunerative data feed the insurance account (statement of account) and the contributory data allows to verify the due deposit for the interested month.
- ❖ The payment occurs on the 16<sup>th</sup> day of the month and the statement is sent within the end of the month.



**Social Protection Reform Project**  
**中国-欧盟社会保护改革项目**

Lyon – France, 30 June, 2015

**Index**

- ✓ National context
- ✓ Socio-demographic factors
- ✓ Active Ageing Agenda and EU cooperation
- ✓ Institutional capacity
- ✓ Reform of the pensions system
- ✓ Reform of the employment system
- ✓ Reform of the social assistance system
- ✓ Long term care
- ✓ Conclusion
- ✓ .....

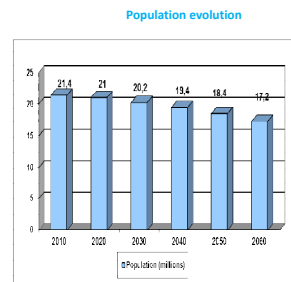
**National context**

- Romania is situated in geographical center of Europe (south – east of Central Europe)
- RO represents the twelfth country of this continent.
- The Government form is republic, according to the Constitution adopted in 1991 and modified in 2003.
- The Parliament (with two chambers – deputies and senate) represents the legislative power.
- The Government has the executive power and the Prime Minister is nominated by the country's president who is elected based on universal vote for a 5 years mandate.
- Beginning with 2007 Romania is member of the European Union.



**National context**

- Romania has about 20.121.641 inhabitants (2011 census) and is characterized by a continuous decline of the population, due to the negative natural growth rate and the external migration.
- In Romania are 4.492.030 persons above 60 years old, representing 22,32%, while persons above 65+ represent 16,1%.



Source: National Commission for Prognosis

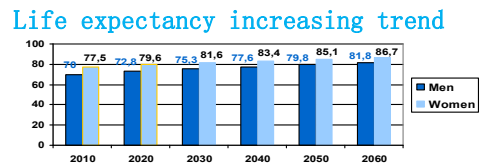
**Socio-demographic factors**

Population ageing is driven by three separate phenomena...all of which can be observed in Romania

- Improvements in life expectancy
- Declining fertility rates
- Emigration

**Socio-demographic factors**

Life expectancy at birth have increased substantially in the last 60 years ... and are expected to continue rising in the future with rising by about 12 years for females and 10 years for males.

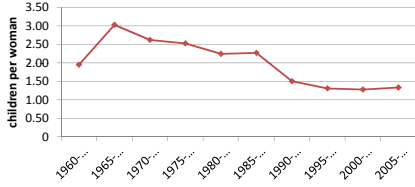


Source: National Commission for Prognosis

Socio-demographic factors



**Total fertility rate in Romania has dropped from 2.9 in late 1960s to 1.3 children per woman by late 2000s**

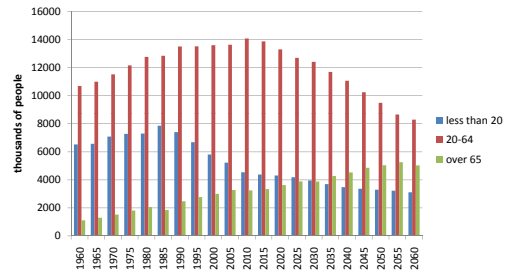


Source: UN population statistic

Socio-demographic factors



**As a result ... favorable demographic trends up until the 1970s are rapidly reversing course.**  
In figure below, the number of people in different age brackets from 1960 to 2060.



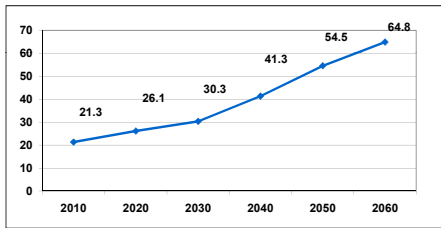
Source: UN World Population

Socio-demographic factors



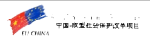
Old age dependency ratio

- the ratio between the number of older people (65 and over) and the number of working-age people (20 to 64)
- is projected to more than double by 2060: in 2010, there were roughly 25 people over the age of 65 for every 100 people of working age, which is projected to increase to 60 people over the age of 65 for every 100 people of working age by 2060.



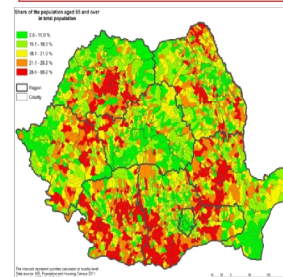
Source: National Commission for Prognosis

Socio-demographic factors

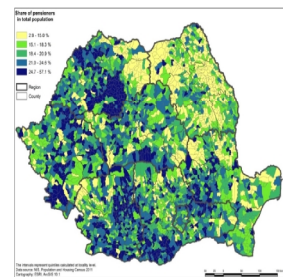


Population ageing in Romania has a pronounced regional dimension

Share of the population aged 65 and over



Share of pensioners in population

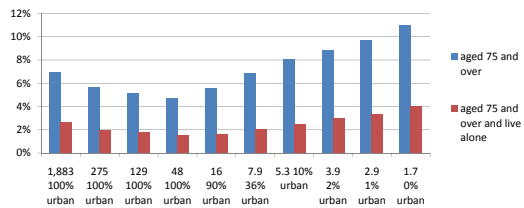


Socio-demographic factors



**The challenge of providing medico-social services to rural older population is even greater if one looks at the geographical distribution of the oldest old**

Proportion of population that is over 75 years old and live alone by the degree of urbanization in population deciles

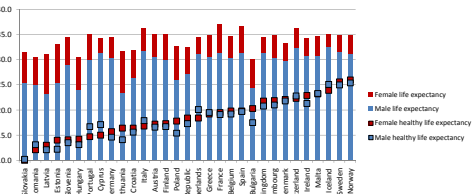


Socio-demographic factors



Life expectancy (LE) and Healthy life expectancy (HLE) at the age of 50

Romanians are living longer, but these gains are lower than in the rest of the EU, with many years lived with disability. At the age of 50, men can expect to live for another 25 years, only 13.1 of which would be spent in good health. By comparison, years lived with disability in Norway amount to only 8.8 for women and 5.6 for men.



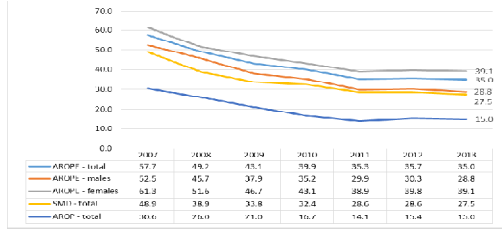
Source: Eurostat, 2011 data



Socio-demographic factors

Elders' poverty and social exclusion rates (%)

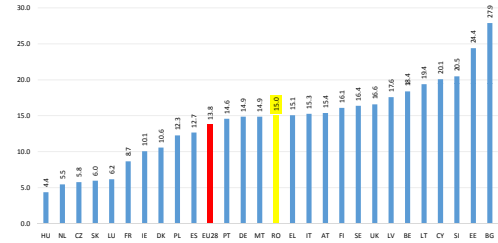
Elders' AROPE (35.0%) is lower than total population (40.4%), but there is a major gender gap. Also AROPE is lower (15.0% as to 22.4%). All indicators had a significant decrease as compared to 2007. In 2013, 1,126 thousands elders were at risk of poverty or social exclusion, of which 484 thousands at risk of poverty and 886 thousands were severely materially deprived.



Source: Eurostat, 2011 data

Socio-demographic factors

AROP - at risk of poverty rates for elders (65+), %



Source: Eurostat

Socio-demographic factors

THE MAIN PROBLEMS:

- Increased life expectancy, low fertility rates, an increased external migration (after 1990) conducted to an aged population and one of the sharpest drops in working-age population in the European Union, a trend that will likely impose a heavy burden on the economy.
- Romania lost 11.79 % of population between 1992 (22.810.035 persons) and 2012 (20.121.641 persons – 2011 Census).
- People aged 65 years and older who live alone, account for 4.2% of the population and are considered a potential vulnerable group, especially in terms of access to health care services.
- The risk of poverty among this segment of the population is about 30% in 2013. The indicator has decreased significantly since 2007 (when it was recorded at a rate of 44%), mainly due to the increase of pensions in 2008 and the introduction of social indemnity for pensioners in 2009.
- In Romania, the majority of dependent elderly are in the care of their family (and most caregivers are women – wives or daughters).

Social consequences in the medium and long term

THE MAIN PROBLEMS:

- Demographic change will also put pressure on the fiscal situation of the country as the rapidly growing numbers of older people impose increased fiscal pressure on public pension, health and long-term care systems against the backdrop of declining labor tax revenues.
- The number of elderly is projected to increase both in absolute numbers and as a share of the total population, resulting in increased demand for health and long-term care services, raising difficult questions on how to meet the growing needs.
- In the absence of reform, demographic ageing may therefore lead to higher rates of poverty, social exclusion and dependence among the elderly.

Active Ageing Agenda and EU Co-operation

- World Health Organization introduced the concept of Active Ageing as a necessary condition for confronting the negative macro-fiscal and social effects of population ageing.
- As a response to population ageing, the European Union has adopted the goal of promoting active ageing: encouraging older people to remain active by working longer and retiring later, by engaging in volunteer work after retirement, and by leading healthy, dignified, and autonomous lives.
- In June 2010, the European Council approved the Europe 2020 Strategy. The Active Ageing concept being considered an essential element of achieving the Europe 2020 Strategy goals. Two of EU's 2020 Strategy's five targets are closely related to Active Ageing concept, namely:
  - an employment rate of 75 percent for the 20-64 year-old population (70 percent for Romania)
  - at least 20 million fewer people in or at risk of poverty and social exclusion (580 thousand fewer for Romania)
- In 2011, the European Council proposed to declare 2012 as the European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations
- Two statistical tools have been developed at the EU level to inform the Active Ageing Agenda
  - Active Ageing Index
  - The Special Eurobarometer survey on Active Ageing

Active Ageing Agenda and EU Co-operation

- Active Ageing Index (AAI) - is an instrument, developed by European - Center for Social Welfare Policy and Research Wien, for measuring economic and social activity of older people as well as the capacity for active ageing in the EU and other UNECE countries.
  - The Index regards 4 main domains, respectively:
    - \* Employment (RO ranks #11 among 28 EU members)
    - \* Social participation in society (#26)
    - \* Independent, healthy, and secure living (#27)
    - \* Capacity and enabling environment for active ageing (#28)
  - As the Active Ageing Index showed in 2012, the Romanian older people have the less capacity for active ageing from all EU member states.
  - The Special Eurobarometer survey on Active Ageing
    - Useful tool developed to understand European citizens' views and attitudes towards older people
    - It takes stock of people's readiness and willingness to adapt to the changing demographics and accept reforms that would promote active ageing



A few results from Special Eurobarometer on Active Ageing in Romania

- ❑ In Romania, one is considered "old" at 61.3 years of age compared to the EU27 average of 64
- ❑ Romanians also indicate that they would need to retire on average four years before their EU27 counterparts (EU27-61.7 vs. Ro-57.7)
- ❑ According to survey results, slightly fewer people in Romania would like to continue working after reaching the pension age compared to EU27 average (EU27-33% vs. Ro-27%)
- ❑ Almost twice as many Romanian respondents totally disagree with the need for the retirement age to increase by the year 2030 as in the EU27 average (EU27-36 vs. Ro-69).
- ❑ In Slovakia (60%), Hungary (58%), Lithuania (56%), Romania (54%), Bulgaria (54%) and Poland (52%) an absolute majority of respondents support the idea of a lower retirement age for women on the ground that they tend to be younger than their partners. T
- ❑ he longest retirement is expected in France, Luxembourg, Sweden, Italy and Denmark (between 19.3 and 18.6 years).
- ❑ Within the EU, the shortest retirement is expected in Hungary, Romania and Bulgaria, where only a duration of 13 years is expected.

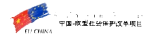


MINISTRY OF LABOUR, FAMILY, SOCIAL PROTECTION AND ELDERLY - ROMANIA

- ▶ is a **specialized public institution** within the central public administration, subordinated to the Government
- ▶ **coordinates the application of the strategy and policies of the Government of Romania** in the fields of labour, family, social protection and elderly, according to the applicable legislation.
- ▶ **Institutions operating under the supervision or under the authority of MoLFSPE:**
  - **A. Under the supervision of MoLFSPE:**
    - 1. Labour Inspection;
    - 2. National Agency for Payments and Social Inspection;
    - 3. Naional Authority for Child Protection and Adoption;
    - 4. National Authority for Disabled Persons;
    - 5. Department for Equal Opportunities between Men and Women;
  - **B. Under the authority of MoLFSPE:**
    - 1. National House of Public Pensions;
    - 2. National Agency for Employment.



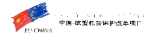
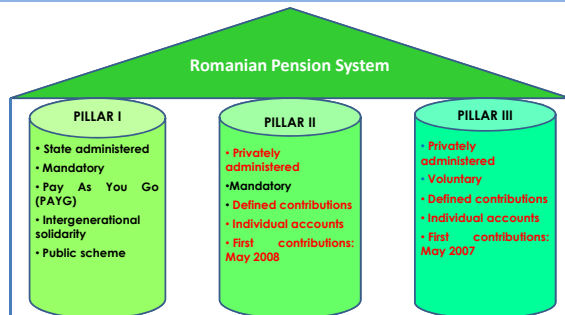
- ❑ The present Romanian pension system, set up between 2005-2008, consists of three pillars: **public pension system** (pay as you go system - PAYG scheme, based on intergenerational solidarity, the pensions/benefits are being paid directly from current workers' contributions), **privately administered pension funds** (mandatory defined contribution scheme, part of the individual contribution from the public pension system being accumulated in individual accounts) and **voluntary private pensions** (defined contribution scheme, voluntary participation, individual accounts).
- ❑ Till 2005, Romania has had the PAYG scheme only.
- ❑ Starting with January 1, 2011, the public system is regulated by Law 263/2010 on the unified pension system, which replaced the former Law 19/2000 on public pensions and other social insurance rights.
- ❑ The new Pension Law came into force establishing **gradually increasing of the retirement age for women from 60 years to 63 years by 2030 and for men to 65 years by 2015.**
- ❑ The new legislative act is reducing the number of pension systems (e.g. for civil servants from armed forces, police, foreign affairs/diplomacy) and is improving the financial sustainability of the pension system - more restrictive access to early retirement pensions and abusive sickness pensions.



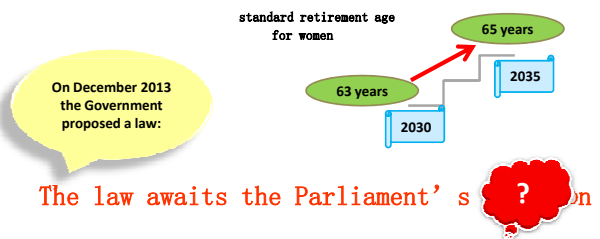
A. Main Pension Reform Measures implemented started with 2010

- ✓ Equalizing the standard retirement age for both women and men to 65 years by 2030
- ✓ Integration of special pension systems
- ✓ Indexing the pension point value according to inflation rate and real growth of gross wage
- ✓ Recalculation of all special pensions
- ✓ Increasing the number of contributors
- ✓ Discouraging Partial Early Retirement Pension by increasing the percentage of the penalties
- ✓ Implementation of more stringent criteria regarding access to Invalidity Pension
- ✓ Funding attendant allowance for invalidity pensioners from the State Budget

B. In 2013, COUNCIL'S RECOMMENDATION on Romania's National Reform Programme stated that "Romania is now one of the two Member States that have not yet decided to equalize the pensionable age for women and men and the employment rate of older workers (41.4% in 2012) is substantially below the EU average." Therefore the Council Recommends that Romania should take action within the period 2013-2014 to: **"Equalize the pensionable age for men and women and underpin the pension reform by promoting the employability of older workers"**



2013 Reform  
Gradually increasing the pensionable age for women to 65 years by 2035



Reform of the pensions system

**PENSIONS GRANTED BY THE PUBLIC PENSION SYSTEM**

- A. Old Age Pension
- B. Early Retirement Pension
- C. Partial Early Retirement Pension
- D. Invalidity Pension
- E. Survivor's Pension

Page 25

Reform of the pensions system

**Old Age Pension conditions**

Page 26

Reform of the pensions system

**Old Age Pension**

**MEN**

**WOMEN**

standard retirement age

minimum contribution period

full contribution period

Page 27

Reform of the pensions system

**Old Age Pension formula**

$$OAP = AAS * PPV$$

- based on a points system
- the pension amount is determined by multiplying the average annual score (earnings related) achieved by the insured during the contributory period, with the pension point value

Pension Point Value 2014 = 790.7 lei (approx. 175 €)

Page 28

Reform of the pensions system

**Pension indexation**

Since 1st of January 2013, the pension point value is indexed annually with:

- 100% of inflation rate
- 50% of the effective increase in the average gross earnings

Pension Point Value 2014 = 790.7 lei (approx. 175 €)

Page 29

Reform of the pensions system

**Pillar I – statistics**

Pension type	Number of participants	Average pension
Old Age Pension	3.371.560	1.019 lei (€ 226)
Early Retirement Pension	22.679	1.073 lei (€ 238)
Partial Early Retirement Pension	87.404	635 lei (€ 141)
Invalidity Pension	674.516	584 lei (€ 130)
Survivor's Pension	522.126	454 lei (€ 100)
<b>TOTAL</b>	<b>4.678.285 pensioners</b>	

Source: National House of Public Pensions – May 2015

Page 30

## MINIMUM PENSION

- is granted since 2009 to the Public Pension System retirees whose pensions are below it
- it represents the difference between the minimum pension and the pension due or paid
- minimum pension pensioners is: 484.951 (May 2015)
- - pension: 400 lei (89 €)

## TAXATION

- ✓ **5.5% social insurance contribution for health** applied only to pensions bigger than 740 lei (€168) and only to the amount that exceeds the 740 lei threshold
- ✓ **16% income tax** applied only to pensions bigger than 1.000 lei (€225) and it applies only to the amount that exceeds the 1.000 lei threshold

## Contributions to the pension system

### 1<sup>st</sup> Pillar

Normal working conditions



Difficult working conditions



Special working conditions



### 2<sup>nd</sup> Pillar

In 2014, the contribution for the mandatory private pension system is 4,5%, included in the employee's social insurance contribution (10,5% - Pillar I).

## Pillar II and Pillar III statistics

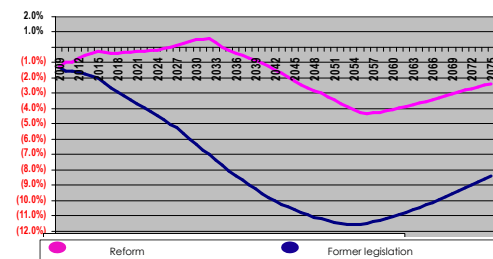
Pillar	Number of participants	Total amount of funds
Mandatory Private Pensions	5.925.264	11.967.849.793 lei (€ 2.659.522.176)
Voluntary Private Pensions	303.364	712.321.038 lei (€ 158.293.564)

Source: Financial Supervisory Authority

## MAJOR PROBLEMS:

- ✗ Annual trend growth of GDP deficit caused by the increase in total pension expenditures
- ✗ Chronic annual deficits of the State Social Insurance Budget
- ✗ Unsustainable dependency ratio
- ✗ The increased number of Invalidity Pension cases
- ✗ The increased number of Partial Early Retirement Pensions
- ✗ Poor social security coverage caused by income registration avoidance
- ✗ Low real average retirement age for both men (56 years and 6 months) and women (55 years and 7 months)
- ✗ The existence of a large number of laws and other regulations governing the organization and operation of various public pension systems - some of them establishing discretionary pensions for distinct professional groups
- ✗ Major pensions discrepancies - the biggest special pension (37,241 lei) and the lowest minimum public pension (400 lei)

## System's Sustainability - Projection of State Social Insurance Budget deficit in GDP



Source: World Bank prognosis

## Reform of the employment system



Priority is given to:

- ❑ **Developing new and improving existent active labour market policies** in order to quickly adjust to the economic context and labour market requirements.
- ❑ **Implementation** of measures designed to stimulate employment in order to be more attractive for both jobseekers and employers.
- ❑ **Facilitating transition from unemployment or inactivity to employment;**
- ❑ **Strengthening the labour force skills.**
- ❑ the Law no. 76/2002 on the unemployment insurance system and employment stimulation, with subsequent amendments includes a series of provisions regarding activation measures, especially by providing incentives for the employers to keep or employ an older worker.
  - ❑ **employers are exempt from paying the contribution to unemployment insurance budget for a period of 12 months and receive monthly an amount equal to the social indicator in force** (500 lei approximately 120 Euro) for every registered unemployed person over 45 that they employ, they are obliged to maintain employment relationship at least two years.
  - ❑ **an incentive equal to the social indicator in force for employers that hire unemployed persons who have five years until they are entitled to early retirement, partial early retirement or standard retirement.**
- ❑ In order to create alternative jobs for the population resident in rural areas, Ministry of Agriculture and Rural Development provided financial support under EARDP, through the National Rural Development Programme, for the investments in non-agricultural activities.

Page 37

## Reform of the social assistance system



- ❑ **A comprehensive reform of the social assistance system is ongoing.**
- ❑ During the period 2005-2010, in Romania **the social benefits system, including 14 types of benefits, it was developed without a coherent strategy, a coordination and correlation with the social services and active measures, and especially, without a result-based approach.**
- ❑ **The Strategy of the Government (2011) in this field, sets the ground for the reform, based on clear results, regarding the equity and efficiency.**
- ❑ The objectives of the Government reforms in social assistance, aim at:
  - ❑ **Increasing the fairness of the system by extending the principle of granting assistance to those who need it the most;**
  - ❑ **Reduction of fiscal costs** of the system;
  - ❑ **increasing the proactive approach of the system** by granting incentives to families who invest in the education of their children and to adults searching and keeping jobs;
  - ❑ **simplifying the administration of the system;**
  - ❑ **establishing clear objectives for the programmes and monitoring their results for improving the performance management.**

Page 38

## Reform of the social assistance system



- ❑ **The Romanian social assistance system has some very good characteristics, that the Government is using for its enhancement.**
- ❑ The **Guaranteed Minimum Income (GMI) is one of the best programmes, in the region and in the world**, in what concerns the accuracy of identifying the target group, by which Romania identified a way for targeting its scarce budgetary resources towards those really in need, a programme well adapted to the circumstances of the country, a programme which can be multiplied on a large scale.
- ❑ The **system processing the payments (SAFIR), the management information systems and the financial management arrangements are well structured.**
- ❑ The **supervision and control institutions and mechanisms**, including those aiming at reduction of error and fraud **are also stable.**

Page 39

## Reform of the social assistance system



- ❑ **Major step** - on **December 2011**, it was adopted the Law no. 292/2011 regarding national system of social assistance.
- ❑ **Social assistance system includes social assistance benefits and social services**
- ❑ **Social assistance benefits and social services are regulated by special laws.**
- ❑ **The purpose of new law is to:**
  - ❑ create an unified and coordinated legal and institutional framework for granting the social assistance measures.
  - ❑ represent a necessity under the current demographic trends, changes in family structure, negative dynamics of the labor market and reduction of public spending, as well as the lack of specialized personnel in the welfare system.
  - ❑ guarantee to all Romanian citizens and the foreign persons who have the residence in Romania, the right to social assistance.

Page 40

## Reform of the social assistance system



- ❑ **Social assistance measures and actions are performed so that:**
  - ❑ **social assistance benefits and social services** to be one package of interrelated and complementary measures;
  - ❑ **social services** take priority over social assistance benefits, if their cost and impact on beneficiaries is similar;
- ❑ Social assistance benefits are granted in order to ensure a **minimal standard of living and a form of support to promote social inclusion and increase quality of life** of certain categories of persons.
- ❑ **Social benefits** are addressed to low income families and for family policies, as well as for categorical programs, such as for persons with disabilities.
- ❑ **Social assistance benefits, are classified as follows:**
  - a) for the prevention and combating poverty and social exclusion;
  - b) for child and family support;
  - c) to assist people with special needs;
  - d) for special situations.

Page 41

## Reform of the social assistance system



### Low income households programs

- ❑ **Social aid (GMI),**
  - ❑ **granted for the families and persons without incomes or small incomes**, set as the difference between the GMI levels and the monthly net income of family; the amount of benefit is increasing with 15% if one person from HH has a job.
  - ❑ in terms of promoting social inclusion, **this is the best targeted program** (World Bank source), including incentives to work (increase with 15% of the amount in the situation of eligible persons who have a job) and promoting the principles of responsibility and active participation of beneficiaries by their involvement in the work and actions of community interest.
- ❑ **Family allowance** is means tested and is granted for poor families with children. Benefit is reduced or discontinued if child does not attend school regularly.
- ❑ **Heating benefit** program for families with low or medium incomes.

Page 42

Other programs

- **Child state allowance** - is granted on a monthly basis, in a fixed amount, no matter the revenues of the family. It is granted based on the principle of universality for all the children until de age of 18, without discrimination.
- **Child raise benefit and incentive:** the parents can make their option for two modalities of receiving the parental leave and child raise indemnity:
  - **Option I:** Parental leave and child raise indemnity until the child fulfils one year old, and the parent receives monthly child raise indemnity and monthly insertion incentive granted until the age of 2 years old in a monthly amount.
  - **Option II:** Parental leave and child raise indemnity until the child fulfils two years old:
    - monthly child raise indemnity, in amount of 75% from the average of the professional net incomes realized in the last 12 months before the child's birth date, but minimum 1,2 SRI (600 lei) and maximum 2,4 SRI (1,200 lei).
    - monthly insertion incentive is not granted for this option

- Social services represent the activity or set of activities designed to meet social and special, individual, family or group needs to overcome difficult situations, preventing and combating social exclusion risk, promoting social inclusion and increasing the quality of life.
- **Social services are organized by the public or private social services providers for vulnerable groups.**
- **The social services providers has to be accredited** in order to provide a social service. Accredited social service providers and the related social services have to be registered in the single electronic registry set up at the national level.
- The **social service** has to be organized by respecting the **general and specific quality standards** established by law.
- The **social services** can be organized in different forms:
  - in community
  - at home (home care services)
  - in day care centres, public or private residential institutions
  - in social canteens

- **Social services:**
  - temporary care centres;
  - residential centres/hostels
  - residential care centres/similar to nursing homes;
  - sheltered housing; multifunctional centres.
  - home care services, in residential centres, in day centres, at the house of the persons providing the services, in the community
  - day centres (senior clubs, counselling centres)
  - memory centres for those affected by dementia
  - respite centres
  - palliative care centres
  - socio-medical units.
- As mentioned previously, social services are provided in decentralized system, at local level
- Social Services providers are:
  - public providers: services for social assistance
  - private providers - non-governmental organizations; religious cults; economic operators, as provisioned by special regulations.

- For Romania it is a **priority to implement measures targeted to the most disadvantaged groups.**
- So, there were adopted the following regulations:
  - Law 276/2010 for modification of the Law on the guaranteed minimum income;
  - Law 277/2010 on the family allowance;
  - Strategy on the reform of the social assistance;
  - New law on social assistance, Law 292/2011;
  - Strategy for child protection 2014-2020;
  - Strategy for the social inclusion and poverty reduction 2015 – 2020.
- ▶ During the last period, in order to increase the life quality of persons belonging to vulnerable groups, including older people, Romania is to **reorganize and modernize the system of social services.**
- ▶ The new law on social assistance establishes a **new classification and definition of the social services in order to facilitate the access to services of all categories of people in need, including elderly persons, and providing the system sustainability at the same time.**

Financing social assistance system

- **Older persons social services:**
  - local authorities budget
  - state budget social assistance financing
  - state budget subsidies for NGOs (in 2013: 88 home care services; 49 residential centres)
  - state budget national interest programs for public social services and NGOs ("Developing the national network of residential centers for aged persons" 2011 – 2013)
  - state budget investment financing to co-finance works of buildings' construction, repairing and refurbishment of social assistance centres (e.g. 49 older persons residential centres during 2000 – 2011).
- **Social benefits:**
  - State budget (central) – main benefits for low income households and family policies are being paid by the state budget
  - Local budget – the social benefits which are sustained by the local authorities, depending on their financial capacity. The Ministry of Labour has not a registered situation of those.

For example.. Older people affected by poverty or disability can receive

- **Social benefits:**
  - ◆ minimum guaranteed income,
  - ◆ care indemnity
  - ◆ disability allowances,
  - ◆ facilities for transport, means of communication and information etc.
  - ◆ in kind support: food (including from social canteens), clothing, medicine, medical equipment
  - ◆ social indemnity for pensioners
- **Facilities for retired persons:**
  - ◆ free access to public transport, in urban areas and discount for inter-urban travels tickets;
  - ◆ discount for tv, radio, cable subscription;
  - ◆ free access to social canteens.

## Reform of the social assistance system

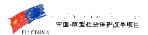


For example.. Older people affected by poverty or disability can receive

- Health care facilities:
- free accessibility to health care services for retired persons with an average pension under 740 lei (164 Euro);
- free access to the health system for the elderly with low income, war veterans or war invalids, who suffered due to political or ethnical reasons, disabled elderly persons – the contribution for health insurance is supported from the state budget and social insurance system;
- access to subsidised medicine – the costs of medicine drugs are covered from the health insurance fund in different percentages: 90% or 100% and the list of medicine with subsidised costs is annually approved by the minister of health;
- the old persons, beneficiaries of the guaranteed minimum income, receive free medical care, as their contribution to insurance are being paid from the state budget
- access of chronically ill persons with social problems to health care delivered by hospitals – socio-medical units for poor and chronically ill persons, providing health care services after the hospitalisation in a unit for acute diseases;
- access to home medical care at the discharge of the patient from acute diseases hospitals - services are delivered by non profit organisations.

Page 49

## LONG TERM CARE



For example.. Older people affected by disability can receive

- Elderly persons with handicap/disability, are entitled to receive social benefits granted according to the degree of handicap (medium, advanced and high) and care services.
- Persons with the highest level of handicap can choose between a monthly care indemnity or the services of a personal assistant, employed by local authorities. Personal assistant is responsible for the personal care and individual rehabilitation plan of the person assisted and can be recruited from the family members of the beneficiary.
- According to statistical figures by 30th of June 2013, the number of persons with disabilities was 700.736 (adults and children) with a ratio of 3.71 persons with disabilities per 100 inhabitants. Out of them, 61.043 (8,7%) are children under 18 years old and 639.693 are adults (91,3%). Of all persons with disabilities, 622.892 (88,89%) are in the care of their families and/or are living an independent life. The rest of persons with disabilities, respectively 16.801 live in public social assistance specialised residential care institutions.
- From the analysis of statistical data, centralized at the MLFSPE, approximately 1.4 million persons are confronted with different disabilities (persons with disabilities and persons with invalidity) that limit their work capacity. Out of total, 56% of persons with disabilities declare that they never worked.
- Persons with disabilities are confronted with difficult access to health, social and employment services, that usually are not adjusted to their special needs, including to physical disabilities, or their financial capacity. By 30.06.2013, there were employed 12,71% persons with disabilities, compared to 7,57 % in 2005.

Page 50

## Long term care



### Main problems

- Following the sustainability of the pensions system issue, another challenge is to respond to the increasing needs health and long term care of older persons.
- The changes of the traditional model of extended family, the requirements of the labor market that does not provide, yet, enough measures and models to ensure the reconciliation of professional life with family life are having as a consequence the fact that more and more older persons are living alone increased this need .
- In this context, Romania has to adapt health and social assistance systems to respond to the need, by involving the public social protection and the private support. Developing LTC services network is one of the commitments of the Romanian Government in order to respond to the real needs of elderly persons, to assure a decent level of life, in dignity and full respect.
- Taking into account that the Romanian social services system is being organized in a decentralized model, the responsibility of developing LTC services belongs to the local authorities, which are completed by NGOs interventions.

Page 51

## LONG TERM CARE



### Programs implemented by the MLFSPE

- Therefore, beyond the local budget effort, the MLFSPE can finance national programs, such as the 2011 program to transform the inefficient medical units in hostels for old aged persons.
- Additionally, the Ministry finances yearly, on a competitive process bases, a program of subsidies for NGOs – social services providers. The program is implemented constantly since 1998 and almost 45% from the total annually funds are spent for elderly care services that, for example, supported 129 social services provided for an average number of 15,825 elderly persons, while in 2007 a number of 106 social services (residential, day care and domiciliary care units) supported an average number of 6.689 old beneficiaries.
- During 2007-2009, the Ministry had a national program to train about 300 formal caregivers and pay a part of their salaries (65%) for the project implementation period in order to develop home care services. During the program implementation 277.876 elderly persons received formal care. The weakness of this kind of program was that after the program completion, a part of the care givers migrated towards other EU countries for better wages.

Page 52

## THE SOCIAL ASSISTANCE SYSTEM



HOW DO WE INTEND TO IMPROVE THE SOCIAL ASSISTANCE SYSTEM?

- Reduction and limitation of dependence on state aid through the active participation of the person / family;
- Establishing and providing social benefits and social services in a coordinated and complementary package of measures;
- Simplification of administrative procedures by setting up a single point of submission and by establishing a single application form to claim social assistance benefits
- Targeting the social benefits to those who are in the highest risk of poverty and social exclusion.
- Unifying 3 programs for low income households (Guaranteed minimum income, family allowance, heating benefit) into one program to tackle poverty – minimum social insertion program
- Improving Management Information System and reducing error and fraud for the social benefits programs.
- Empowering the local public authorities regarding the citizens' needs and encouraging the public/public and public-private partnership;
- Ensuring the development of the social services network.

Page 53

## conclusion



- the fight against poverty and social exclusion continues to be a national priority;
- implementation of the measures for the promotion of the social inclusion of disadvantaged people by encouraging them to actively participate in the labour market and in the society;
- special attention will be paid to avoid the creation of dependence on receiving social benefits;
- special measures will be taken in order to encourage vulnerable people to find an active place for themselves in society.
- The inaction is not an option because:
  - Healthy skilled population contributes to economic growth and provides care to dependant population
  - Sick, disabled, vulnerable, unproductive and dependant people draw on country's financial and human resources
  - When the first group shrinks and the second expands, economic growth slows, taxes go up, incentives to emigrate increase, quality of services and incomes decline
  - Today 2 workers are supporting one older person. With no change in policies in 30-40 years 1 worker will be supporting 1 older person. Can taxes be doubled? Can benefits be cut in half? – costs of inaction are too high!

Page 54

## CONCLUSION

Romania drafted a national strategy on active ageing and elderly protection for 2015-2020

The goals of the strategy are:

- **Postpone Physical Aging**
- **Utilize everyone's capacity to contribute economically and socially**
- **Decrease dependence of elderly population**
- **Enjoy the benefits of longer, healthier and more fulfilling lives**



Page 55

## But.....

How to achieve Active Aging goals?

- Healthy life styles, medical advances and better health care systems should allow to postpone physical aging
- Automation of physically difficult tasks at work and at home, advances in transport and communication technologies, expanded availability of services should make physical limitations less disabling
- Changes in education system and new ways to organize work should allow late change of careers, part time work, use of mixed age teams and other strategies to utilize gradually decreasing capacity to work
- Policies on unemployment, invalidity, disability, retirement, education and labor protection should change focus on reactivating people rather than assigning benefits
- Societal norms should be actively reshaped so that older population is respected, understood, and valued
- Social services, including long term care, should focus on protecting and restoring independence of the elderly
- Individual responsibility and community involvement should be encouraged

Page 56

## We need .....

Only multi-sectoral Active Aging Strategy will be successful

- Needed investments in health might be too expensive if resulting healthy life years are not turned into productive years;
- Increased retirement ages should coincide with substantially reduced age discrimination in labor market;
- building skills in rural areas would not work without a good road and transportation system and increased productivity of agriculture;
- increased social participation and independence require more accessible public environment;
- adequate long-term care may necessitate rethinking of the structure of public finances; and
- failed improvements in education might lead to contracting tax base and decreased affordability of social programs needed in the aging society.

Page 57

Thank you and

tell us what you think!

Page 58





## Social Protection Reform Project 中国-欧盟社会保护改革项目

Living Long, Staying Active and Strong:  
Promotion of Active Ageing in Romania

Olivia Rusanu  
Public Manager  
Social Services Directorate  
Romanian Ministry of Labour, Family, Social Protection and Elderly

Training Session 11 : Towards a fourth pillar : active ageing  
Lyon, 30.06.2015

### I. National Context and Demographic Trends

- ✓ RO is undergoing a profound socio-economic transformation brought about by unprecedented demographic change.
  - ✓ Share of population aged 65 and over - expected to double (from 15% to 30%) by 2060
- ↓
- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| enormous stress on insufficient eldercare workers pensions and healthcare | long-term care services' costs |
|---|--------------------------------|
- ✓ RO' s working age population (20-64 yrs) - heading for a 30% decline by 2060, one of the deepest in the EU.
  - ✓ In 50 - 54 yrs threshold 20% of women and 17% of men are already retired.
  - ✓ Expenditure on pensions = 7% of GDP

Page 2

### II. Definitions of the Active Aging (AA) Concept

- ✓ EU COM: „ helping people stay in charge of their own lives for as long as possible as they age and, where possible, to contribute to the economy and society”
- ✓ WHO: „the process of optimizing opportunities for health, participation and security in order to enhance quality of life as people age”
- ✓ RO: AA means:
  - 1) Longer and healthier life;
  - 2) More employment opportunities for elderly;
  - 3) Increased social, political and community participation of elderly;
  - 4) Decreased dependency of the old person;
  - 5) More accessible high quality long term care services for elderly in need.

Page 3

### III. Objectives and National Targets

- ✓ As an EU MS, RO continues to converge with the other MS in terms of income and living standards, even though the recent economic crisis has slowed down this process
- ✓ To achieve economic growth and better living standards, mainly through Europe 2020 Strategy and National Reform Program (NRP), RO set its main targets:
  - 70% employment rate (for 20-64 yrs population by 2020), compared to currently 64%.
  - to reduce the number of AROPE by 580,000 people, by 2020, compared to 2008
  - to fulfill the ex-ante conditionalities of adopting and implementing a National Strategy for Combating Poverty and a National Active Aging Strategy
- ✓ RO' s Active Ageing policy agenda envisions a society where elderly are encouraged and empowered to lead healthy, productive, participative and independent lives to the highest extent possible.

Page 4

### IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020

- A. The general objectives of the Strategy:
1. Extending Working Lives (work at older ages)
  2. Promoting social participation and dignified old age
  3. Attaining higher independence and security for people with long term care needs
- ✓ 2 Cross-cutting Objectives for Achieving Longer and Healthier Lives:
1. Postponing Physical Ageing and the Onset of Chronic Diseases
  2. Preparing Health System to Serve Older Population

Page 5

### IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020

#### A.1. Extending Working Lives (work at older ages):

- ✓ Elderly professional activity is beneficial for them and also for the economy;
- ✓ Requires changes in social attitudes, laws and regulations and employers' HR policies:
  - a) Revising the legislation on pensions: Equalizing the standard retirement age at 65 yrs for women and men by 2035, progressively (63 yrs standard retirement age for women by 2030 and 65 yrs by 2035);
  - b) Improving employers' HR policies for a better integration of older workers, by:
    - the automatic extension of the labour contract, with employer' s approval, of the old worker who reaches the retirement age but wants to stay on the job,
    - monitoring the age of the fired employees.

Page 6

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.1. Extending Working Lives (work at older ages):

- investing in programs to promote the health of old employees;
- adapting the workplace for old employees;
- providing opportunities for the updating and development of their abilities;
- ensuring employers' job rotation to support their learning and adaptability;
- providing more flexible working arrangements for elderly (part-time contracts);
- practicing pre-retirement counselling (individual or group counselling);
- clause to prevent age discrimination in collective firings in medium and large enterprises
- enforcing age anti-discrimination at work place and outside the professional environment legislation

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.1. Extending Working Lives (work at older ages):

- Introducing HR monitoring and centralized planning in the public sector, based on relevant characteristics, including age;
- Integrating volunteering and public awareness programs in public institutions' HR policies,
- c) Creating favorable jobs/ work places for elderly, by:
  - Enforcing the invalidity and disability degree evaluation procedures, focusing on measures to regain work and independent life abilities;
  - Improving the pensions and invalidity/ disability benefits request, for better monitoring the applicants' individual characteristics, their health and work records, the identity and characteristics of health professionals who certify invalidity and disabilities
  - Raising employers' awareness on the benefits of low cost work places' adjustments, for maintaining healthy personnel and increasing old workers' and employeeswith disabilities' productivity rate

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.1. Extending Working Lives (work at older ages)- general aspects:

- Sick leave requests' centralized monitoring and other similar measures beneficial for employees' health, to allow preventive counselling, workplace adjustments etc for regaining health and postponing retirement;
- Revising the program Insurance Fund Accident for Labour Accidents and Occupational Diseases by implementing the bonus-malus system to reward employers who make workplaces improvements to prevent accidents and illness, or adjustments for elderly or people with disabilities;
- d) Improving elderly population' s abilities, employability and independence by:
  - Enforcing and extending abilities development programs, linked to results monitoring;
  - Providing training (LLL) opportunities for elderly in ICT, health, own budget' s management etc;
  - Harnessing elderly' s knowledge and abilities by mentoring programs;
  - Making the most out of elderly' s potential and resources to generate added value for future generations (inter-generational interactions & knowledge exchange)

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.2. Promoting social participation and dignified old age

- a). Promoting elderly' s social participation (in society, community etc)
  - Setting up a special department within the Ministry to support and promote AA;
  - Drafting a methodology for elderly' s individual/ group counselling and a plan for identifying (self) socially excluded groups of elderly;
  - Promoting elderly' s healthy habits of practicing sport or other recreational activities
  - Encouraging elderly' s volunteering and participation to community life: support and services given to other elderly, to children or other vulnerable groups etc;
  - Using mass media and communication means to improve people' s attitude towards elderly and their role in society;
  - Strengthening efforts to provide better access of elderly to public health programs thorough information and awareness raising campaigns;
  - Conducting periodical studies to monitor social, behavioural, and biomedical aspects of aging (e.g: by participating in the International Study in health, aging and retirement in Europe).

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.2. Promoting social participation and dignified old age

- Creating a governmental unit with responsibilities in increasing volunteering' s visibility and attractiveness;
- Strengthening the communication between public institutions and elderly;
- Encouraging companies' pro-activity in supporting employees engaging in volunteering activities /CSR
- b). Preventing and addressing the cases of abuse on elderly and their social exclusion
  - Improving legislation on combating and preventing abuses on elderly;
  - Creating and implementing programs and methodologies for preventing, detecting and solving the elderly abuses situations;
  - Providing training programs in this area for elderly formal carers and social assistants
  - Providing support to social services providers, by setting up a 24/7 emergency phone line, providing guidance, counselling, support to beneficiaries

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.2. Promoting social participation and dignified old age

- c). Improving the infrastructure' s accessibility
  - Review and strengthen legal provisions on public spaces accessibility for all new constructions projects and old constructions' rehabilitation;
  - Conducting a pilot study (for a city for e.g.) to identify the main problems of public infrastructure preventing elderly' s proper mobility and independence;
  - Annual allocation of a quota of the public infrastructure maintenance budget to remove these barriers / solve the problems identified in the pilot study;
  - Checking municipal and suburban public transport fleet to identify the bus / wagon proportion meeting the universal requirements and the share of routes covered by them
  - Reallocating the fleet accessible to disabled to maximize the number of routes covered and changing the programs displayed by adding information on the transportation' s accessibility conditions.

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.3. Attaining higher independence and security for people with long term care needs

Current regulations:

- o Law no. 292/2011 on Social Assistance:
  - LTC (over 60 days) is provided at home, in residential homes, in day care centers, at the providers' home and in the community,
  - Local public admin. should firstly identify solutions to ensure LTC services provision/ coverage
- o Law no.17/2000 on Elderly's Social Assistance :
  - Access to elderly residential homes is provided to elderly without family or who aren't cared by other persons, don't have a home or the possibility to provide themselves housing with own resources, don't have own income or their income is not enough for ensuring necessary care, can't care for themselves or need specialized care, being unable to satisfy their socio-medical needs,
  - Elderly residential homes can provide as well homeware.

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.3. Attaining higher independence and security for people with long term care needs

Analysis shows:

- o a large share of elderly population is dependent,
- o the need/request for LTC services is not fully covered and LTC is mainly provided by family members,
- o RO's total LTC expenditure = 0,69% of the GDP in 2011
- o LTC formal provision's infrastructure is represented by:
  - Care and assistance centers / elderly residential homes,
  - Day care centers,
  - Home care formal LTC services,
- o Elderly residential homes = local budgets + private funds + national programs for social services development (state budget)



IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



The need to develop the LTC System mainly by :

- Providing care in the community, in order to support elderly in staying in the family and their own home as long as possible,
- Increasing the efficiency of the services provided,
- Providing equitable access for all elderly in need of this type of services,
- Identifying, analyzing and addressing the difficulties in recruiting and maintaining LTC personnel and elaborating adequate HR policies and measures

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.3. Attaining higher independence and security for people with long term care needs

a). Creating a unified and coherent LTC system by:

- Integrating all LTC benefits and services in a unified system with own identity and organisational structures,
- Setting up a department within MoLFSPE for LTC, responsible for coordinating, planning and solving LTC related problems at all levels;
- Creating a "LTC Fund" ;
- Ensuring data collection, monitoring and reporting, in order to formulate prognosis on the LTC request and need and the corresponding financing needs;
- Implementing new quality standards,
- Elaborating performance indicators based on which superior quality levels can be recognised,
- Improving the existing procedure of multidisciplinary evaluation needs and benefits assigning for people with disabilities and people with LTC needs;
- Creating „one-stop“ access points, together with the management of hospital discharge, including professional training of „case managers“ and professionals operating these points.

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



A.3. Attaining higher independence and security for people with long term care needs

b) Ensuring sufficient financial, human and infrastructural resources for LTC, by:

- The LTC need is difficult to estimate because of insufficient data but also because unexpressed requests due to complicated rules and eligibility, lack of information, associated stigma,
- Due to the demographic trend challenges, LTC providers face multiple difficulties (financial, personnel, infrastructure), especially in rural areas, that should be addressed by:
  - Adequate, fairly distributed and sufficient financing. Setting up a mechanism for fairly distribution of transfers from state budget to local budgets for LTC for elderly, based on the number of 65 + inhabitants,
  - Infrastructure's improvements, focusing on rural and isolated areas, day care services, residential services and intermediary housing facilities,
  - Adequate HR policies,
  - Developing and implementing mechanism to support those who provide assistance for families,
  - Providing professional training on social management and LTC services management to prepare future residential homes' managers, LTC services providers, social assistants, case managers.

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



2 Cross-cutting Objectives for Achieving Longer and Healthier Lives:

1. Postponing Physical Ageing and the Onset of Chronic Diseases
2. Preparing Health System to Serve Older Population

To obtain a longer healthier life, it is necessary to:

- invest in preventing and detecting (as early as as possible) and treat chronic diseases,
  - revise pharmaceutical policies,
  - focus on geriatrics doctors and family doctors, providing them the necessary tools to manage more chronic diseases and the weakening of cognitive functions in elderly patients, especially in ambulatory care,
- investing in data collection and analysis to allow better monitoring of population's health status, improving efficiency and identifying uncovered areas

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



1. Postponing Physical Ageing and the Onset of Chronic Diseases

- Continuing to increase taxation of vices and allocate those funds to public health programs and active aging programs,
- Improving access to financing programs which help eradicating unhealthy behavior, including rehabilitation from alcohol or substances abuses, quitting smoking and replacing nicotine and losing weight programs,
- Improving public health programs to promote healthy behaviors, especially for the most vulnerable segments of the population,
- Improving access to health services for marginalised communities,
- Enhancing prevention, early detection and treatment of depression, especially in vulnerable elderly.

Responsible institutions: Ministry of Health, Monitoring Unit for Active Aging within MoLFSPE (which will be created) and Ministry of Public Finances

IV. The National Strategy for Promoting Active Aging and the Protection of Elderly 2015-2020



2. Preparing Health System to Serve Older Population

- Increasing the number of geriatrics specialists and improving the professional training of professionals in the health system on comprehensive case management of frailty, multiple morbidity etc.,
- Shifting health services provision from hospital sections to ambulatory, in accordance to the National Health Strategy's provisions,
- Developing, financing and implementing services in the community and home care for patients with high dependency and chronic diseases (home mechanical ventilation, nutrition pumps etc.);
- Investing in comprehensive evaluation development and monitoring tools to collect detailed data on the current youth and adult's population health status to allow for medium and long term projections of the social, health and LTC services need/ request;

Responsible institutions: Ministry of Health, Monitoring Unit for Active Aging within MoLFSPE (which will be created) and Ministry of Education

Thank you for



# TAKING STOCK OF THE SPANISH PENSION REFORMS

EU-China Social Protection Reform Project  
Training in France on Multi-tiered Design of Pension System

Lyon, July 2015



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

Antonio BLAZQUEZ MURILLO  
Advisory Member for Planning and Financial  
Economic Analysis of Social Security  
General Directorate for the Regulation of the  
Social Security

## EU approach: Social protection against poverty

- **The poverty for people 65+ in the EU is comparable to those in working age.**
  - At risk of poverty rate 2013 for Total Population: 16.6%
  - At risk of poverty rate 2013 for 65 years or over: 13.8%
- **Women in the EU are at higher risk of poverty than men (gender gap also in pensions)**
- **Young generations in the EU face increasing poverty rates**

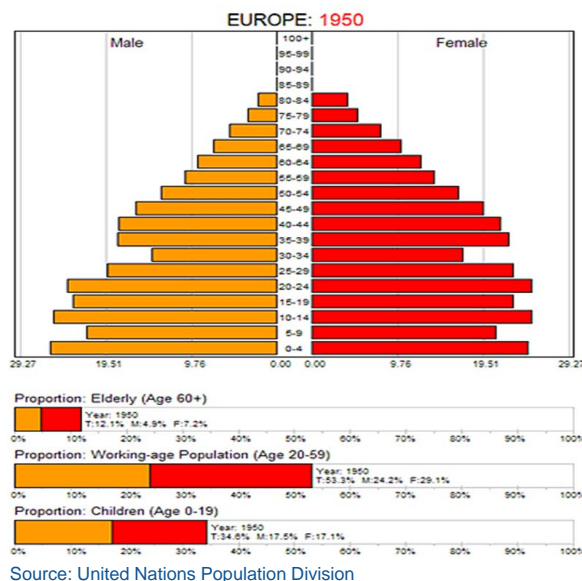
2

## EU approach: Major challenges to EU social protection systems

- **Short-term challenge: The economic crisis and its aftermaths**
  - Financial, economic and public budget crises aggravate the situation for social protection schemes (fiscal constraints and employment impacts)
- **Medium and Long-term challenge: Demographic ageing**
  - Ageing of the 'baby-boomers' generation
  - Increasing longevity amid persistently low birth rates
  - Shrinking EU working age population
  - Future generations: strengthening intergenerational solidarity

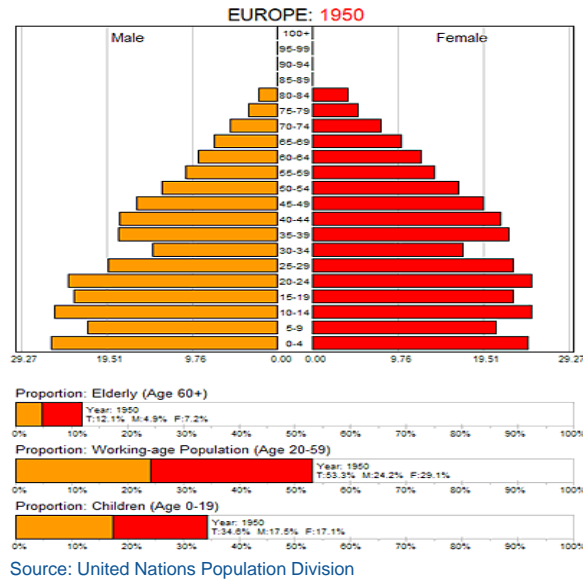
## EU approach: Population by Age and Sex (1950 – 2050)

### Population by Age and Sex (1950 – 2050)

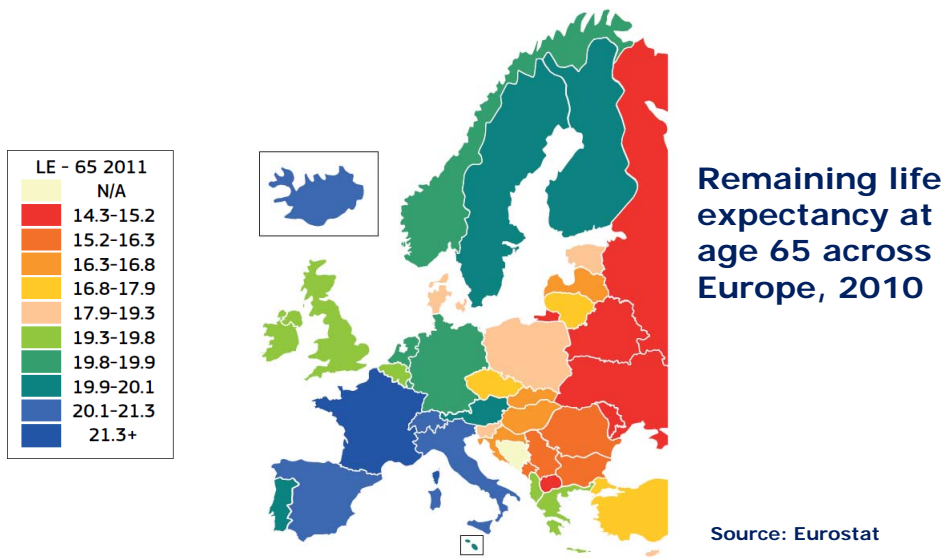


# EU approach: Population by Age and Sex (1950 – 2050)

## Population by Age and Sex (1950 – 2050)



# EU approach: Remaining life expectancy varies across EU



EU approach: How to address these challenges? The answer is **active ageing**

#### ❑ A Social Investment Approach

- Empowering and supporting people in crucial stages of their lives, starting in childhood
- Focusing on prevention (keeps larger economic and social costs from arising in the future)
- Developing human capital (gives people the skills and capabilities to participate in society)

EU approach: How to address these challenges? The answer is **active ageing**

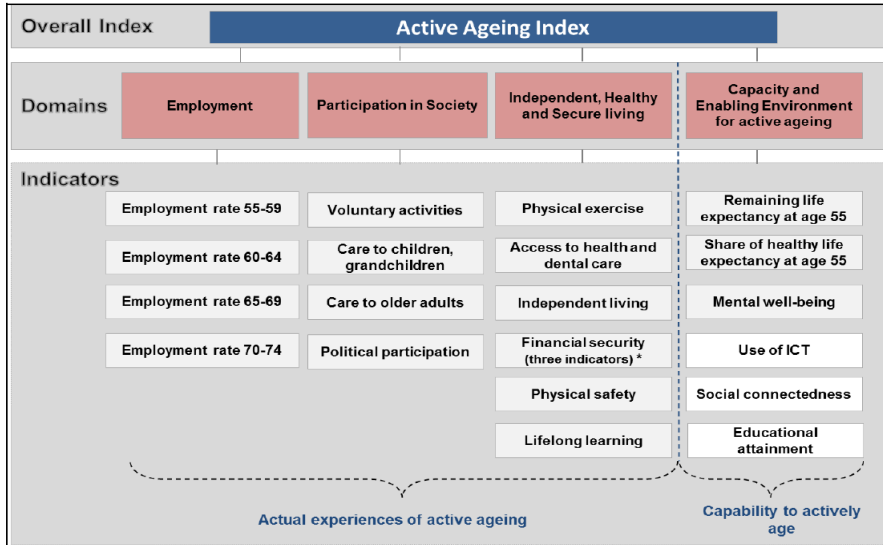
#### ❑ Long term care, Health care and Pensions

- Policies reducing care demand (improving prevention, rehabilitation and the capacity for independent living)
- Policies boosting care services quality (support informal carers; raise quality care provision; use of ICT in drives for higher productivity)
- Ensuring accessible, high-quality and sustainable health care
- Policies improving the sustainability and adequacy of public pension schemes



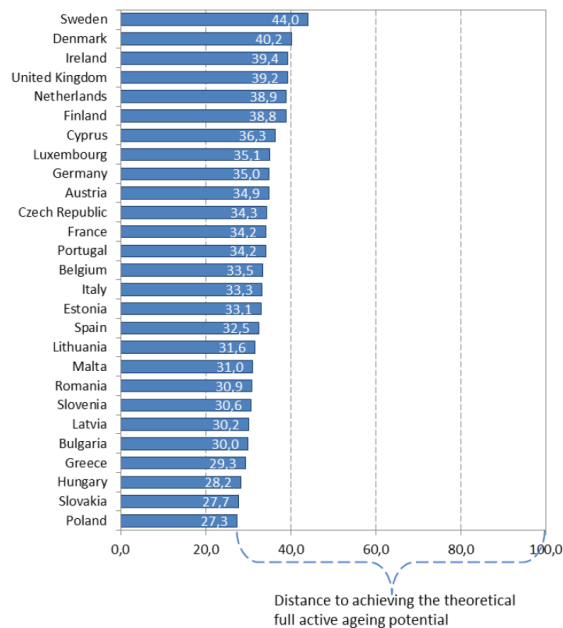
## EU approach: Active Ageing Index

The **Active Ageing Index (AAI)** is a new analytical tool that aims to help policy makers in developing policies for active and healthy ageing



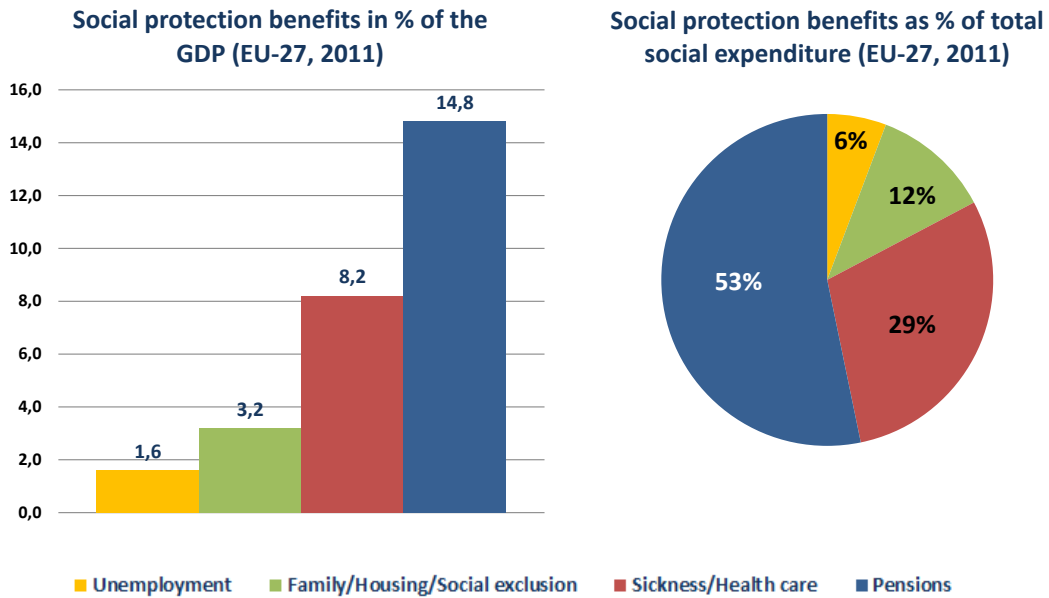
9

## EU approach: Active Ageing Index



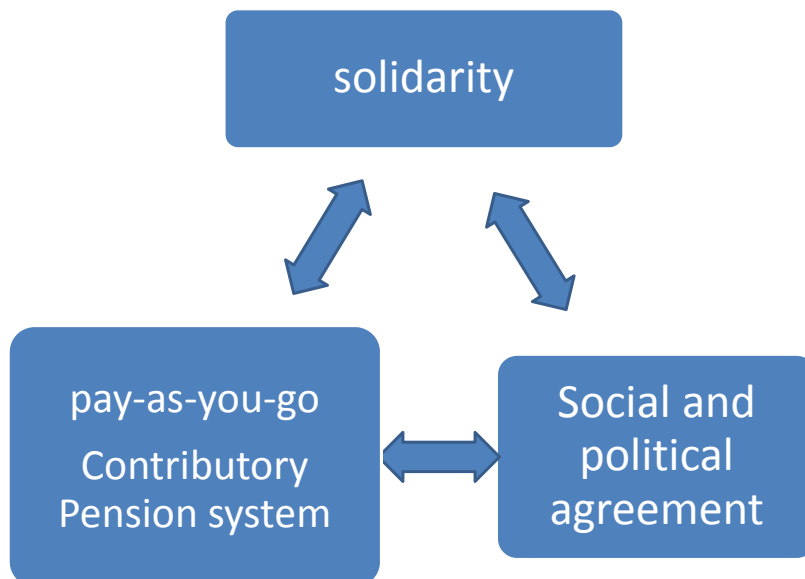
10

## EU approach: Expenses in the EU dedicated for social protection benefits



## Public Spanish Social Security System

How does it work?



12

## Public Spanish Social Security System

9,7 Million Pensions

9,2 Million contributory pensions

500.000 non contributory pensions and family benefits



Along for 115 years

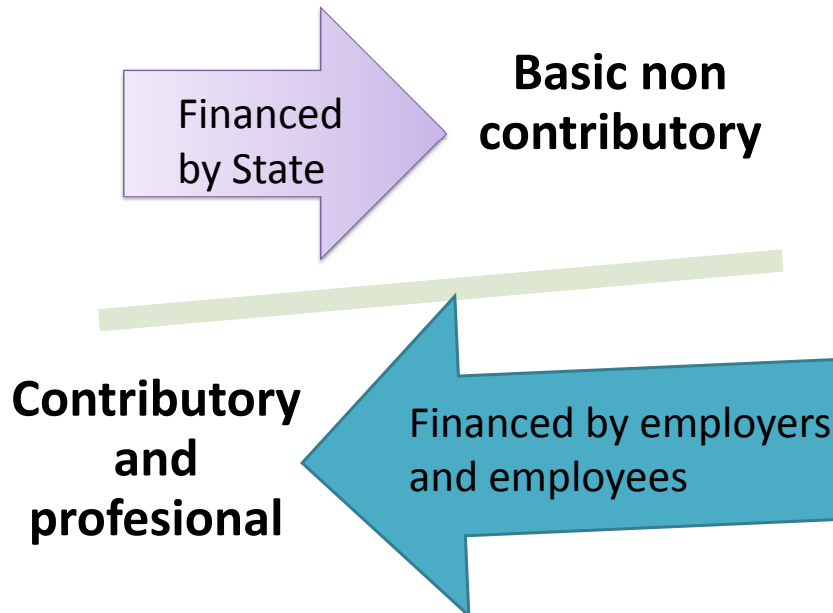
13

## Public Spanish Social Security System

MODALITIES	BENEFITS	APPLICATION FIELD	FINANCING
a) <b>BASIC NON CONTRIBUTORY</b>	Non contributory pensions Health care Family benefits Social services Employment promotion	All residents who haven't enough resources	Tax financed by State allocations to the Social Security budget
b) <b>CONTRIBUTORY AND PROFESSIONAL</b>	Pensions (income replacement, proportional to wages) with guaranteed minimum amounts  Other economic benefits (Temporary incapacity, Maternity, Risk during pregnancy, Unemployment, etc.) Accidents at work and occupational diseases	Mandatory for all employees or self-employed, with minimum and maximum amounts for benefits and contributions	With contributions of employers and employees, with tax financed for minimum pension supplements  With social contributions and some State allocations to some of the unemployment benefits

14

## Public Spanish Social Security System /Modalities



15

## ... Separation of income sources

- Since 2013 Non Contributory benefits are totally financed by general taxes.
- In 2015, the State has allocated €13.073 million:

**€7,563.02**

million for minimum top-ups of contributory pensions.

**€2,402.87**

million for non contributory pensions

**€ 3,107.11**

million for other non contributory benefits such as family protection.

16

## CHALLENGES



Guarantee a public pension system that anticipates to the economic and demographic challenges

The prevention of the risk of poverty

## The social security pension is the main source of income after retirement

### OBJECTIVE

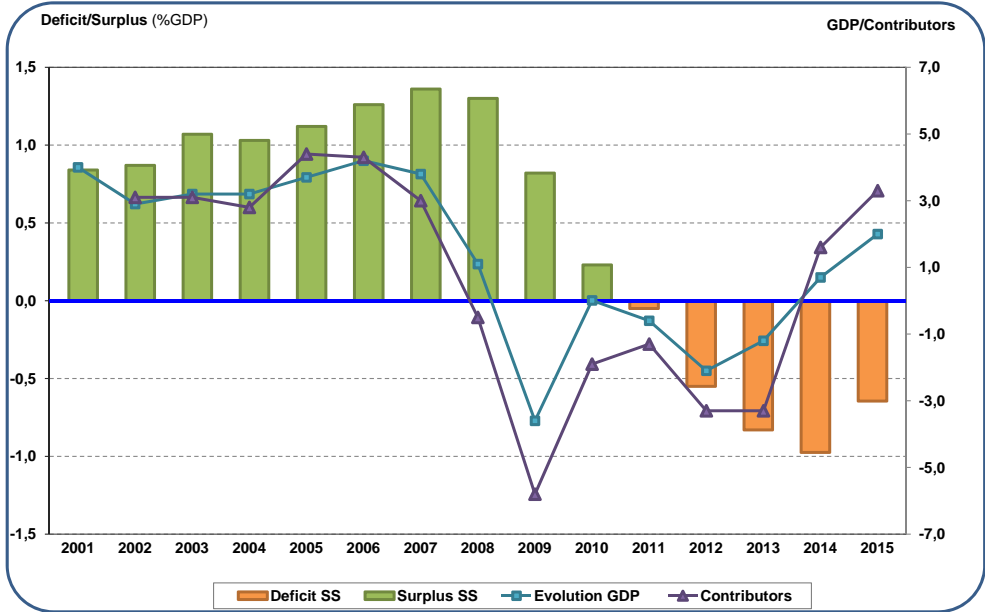
- Maintain a mandatory “pay as you go” public pension system for all workers

### The system must achieve:

- 1 – Sustainability
- 2 - Adequacy of pensions

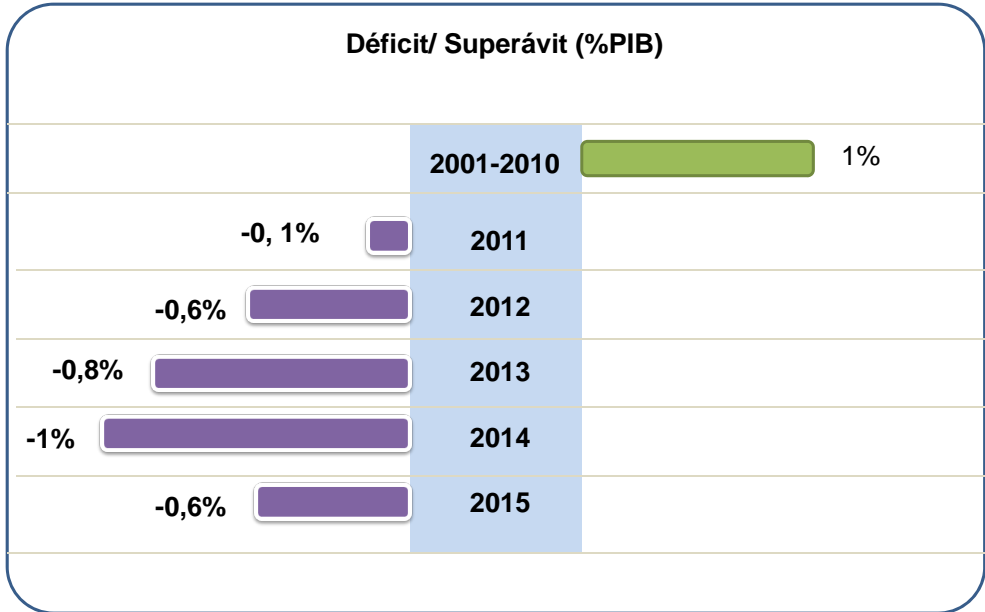
The funding requirements and the adequacy of benefits are assessed by using **revenue's and expenditure's projections in the medium and long term**. These forecasts drive the reforms in the Social Security System.

**Spanish Social Security is nowadays deeply hit by the crisis and in the future by the aging population.**



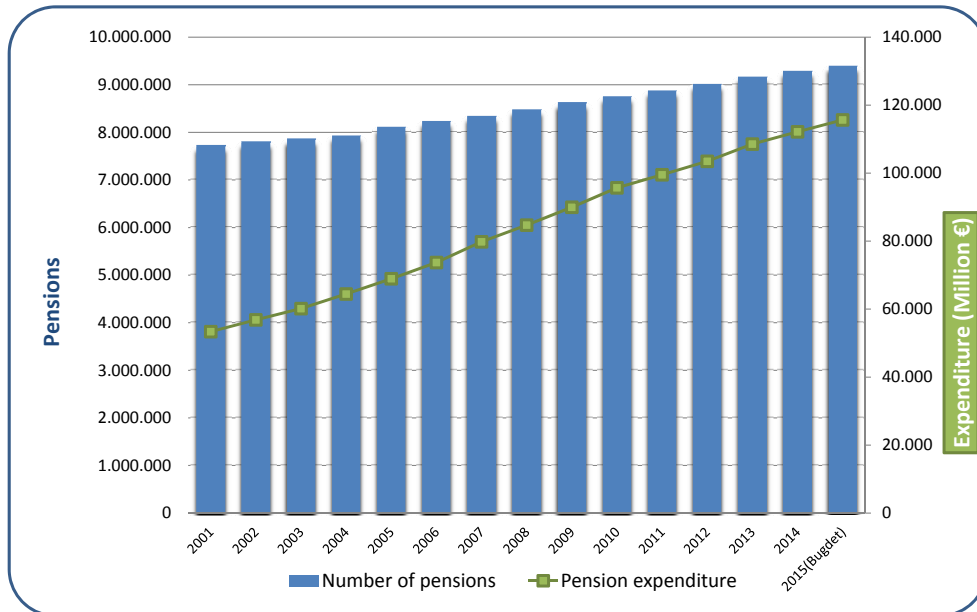
19

**Spanish Social Security is nowadays deeply hit by the crisis and in the future by the aging population.**



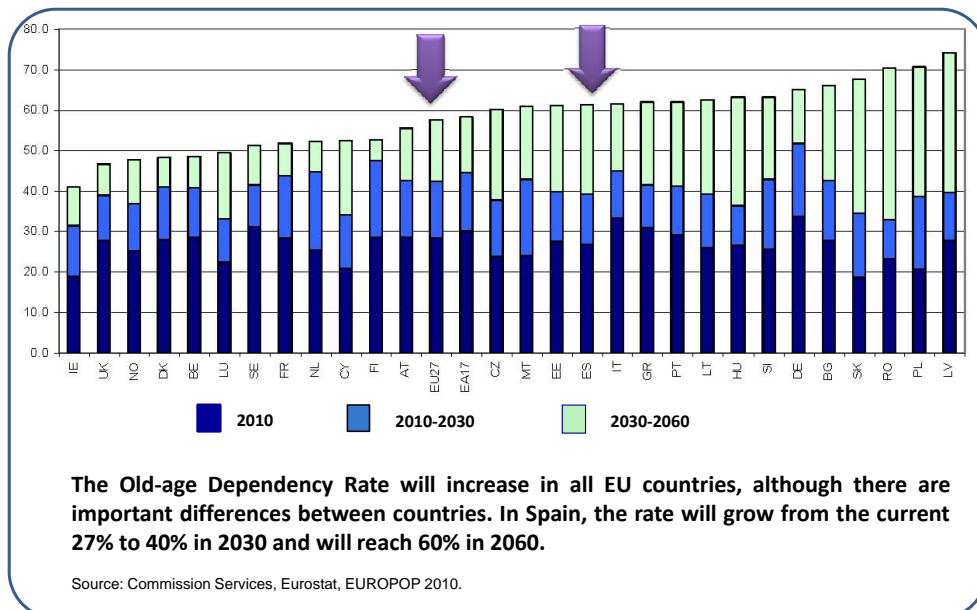
20

## Public Pensions trends



21

Spanish Social Security is nowadays deeply hit by the crisis and in the future by the aging population.



22

## The 2011-2013 reforms of the social security pension system

- Legal retirement age is “increasing”

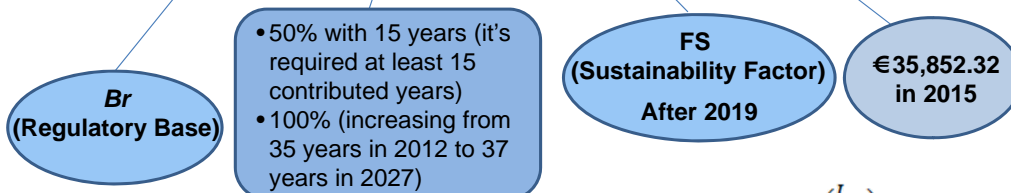
2015	2027
65 years (with 35 years and 9 months of contributions)	65 years (with 38 years and 6 months of contributions)
Or	Or
65 years and 3 month (with less contributions)	67 years (with less contributions)

- The requirements for early retirement are being tightened gradually.

23

## Retirement pension formula

$$P = Br * (\% \text{ contributed years}) * FS \leq \text{Ceiling amount}$$



$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{216} B_i \left(\frac{I_{25}}{I_i}\right)}{252} \text{ in 2015}$$

The **Regulatory Base** is the average of the last years of contributions. The period used will gradually increase from the last 15 years in 2012 to 25 years (by 2022).

The **Contribution Base ( $B_i$ )** is the earned income in a range between the minimum salary €9,079.20/year, and the ceiling contribution amount, equal to €43,272.00/year in 2015.

The  $B_i$  corresponding to the 24 month just prior to retirement are considered nominal values and the remaining  $B_i$  are up-dated according to the evolution of the Consumer Price Index.



## ... Promoting active aging. Late retirement

### ■ Late retirement

An increase in the accrual rate will be applied for each year of contributions after the legal retirement age:

#### For careers lengths

- below 25 years .....+ **2%**
- between 25 and 37 years.....+ **2.75 %**
- over 37 years.....+ **4%**

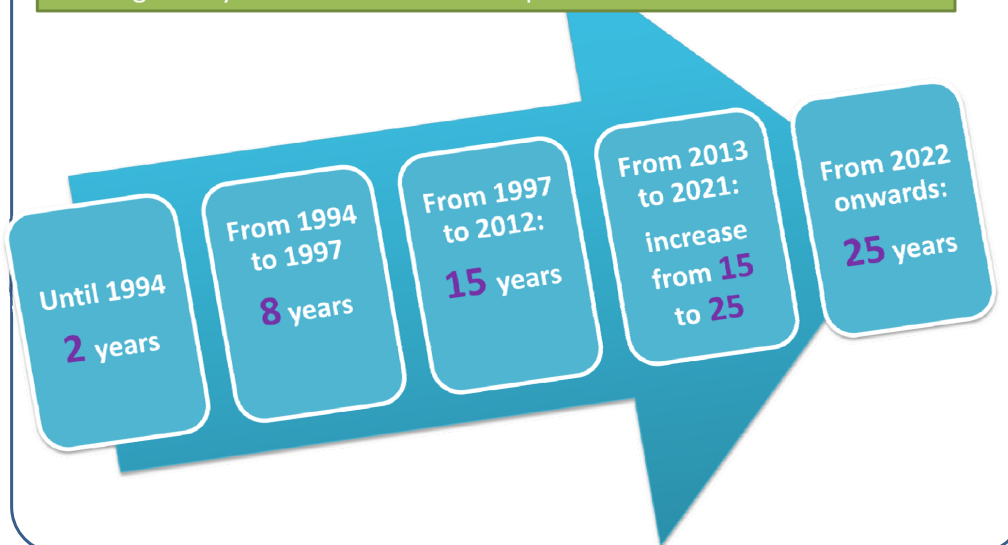
- ### ■ Active retirement: compatibility between retirement pension and active life.

Old age pensions are compatible with paid-employment and self-employment, regardless whether the work is on full-time or part-time basis, provided that the pensioner has reached the statutory retirement age. The pension benefit will be equivalent to half of the amount the pensioner would be entitled to, excluding minimum top-ups. (19,522 pensioners)

25

## ... Reinforcing the contributory aspect

Since 1994, the years taken into account in the calculation of the Regulatory Base of the retirement pension have been increased:



26

## ...Sustainability factor

The Sustainability Factor (FS) is an automatic link between the amount of retirement pensions and developments in life expectancy of pensioners.

$$\text{Minimum Pension} \leq \text{Pension} \leq \text{Maximum Pension}$$

From  
2019  
onwards

Only applicable  
to new Social  
Security  
retirement  
pensions

Social Security  
mortality  
tables  
(modelling  
with EUROPOP  
and INE)

27

## ...Sustainability factor

The **Sustainability Factor (FS)** is an automatic link between the amount of retirement pension benefits and developments in life expectancy of pensioners. The mathematical formulation of the Sustainability Factor:

$$FS_t = FS_{t-1} * e_{67}^*$$

$$\text{Pension} = \text{Regulatory Base} * \% \text{ years contribution} * FS \leq \text{Maximum Pension}$$

Being:

$$FS_{2018} = 1$$

$t$  = the year of the factor, taking values from the year 2019 onwards.

$e_{67}^*$  is the annual change in a five year period life expectancy at age 67, according to the mortality tables of the population covered by Social Security, calculated using the following formula

$$e_{67}^{2012-2017} = \left[ \frac{e_{67}^{2012}}{e_{67}^{2017}} \right]^{\frac{1}{5}} \quad \text{Fixed value applicable for the calculation of FS in the years 2019 to 2023} = 0.9953$$

$$e_{67}^{2017-2022} = \left[ \frac{e_{67}^{2017}}{e_{67}^{2022}} \right]^{\frac{1}{5}} \quad \text{Fixed value applicable for the calculation of FS in the years 2024 to 2028} = 0.9960$$

Link benefits to life expectancy



## ...Revaluation Pension Index

The yearly adjustment of the pensions system,  $IR$ , is established annually by the State Budget Act, according to the following mathematical formula:

$$IR_{t+1} = \underbrace{\bar{g}_{I,t+1}}_{\text{Indexation}} - \underbrace{\bar{g}_{p,t+1}}_{\text{Income variation of the system}} - \underbrace{\bar{g}_{s,t+1}}_{\text{Number of pensioners variation}} + \underbrace{\alpha \left[ \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*} \right]}_{\text{Substitution Effect Surplus distribution Deficit reduction}}$$

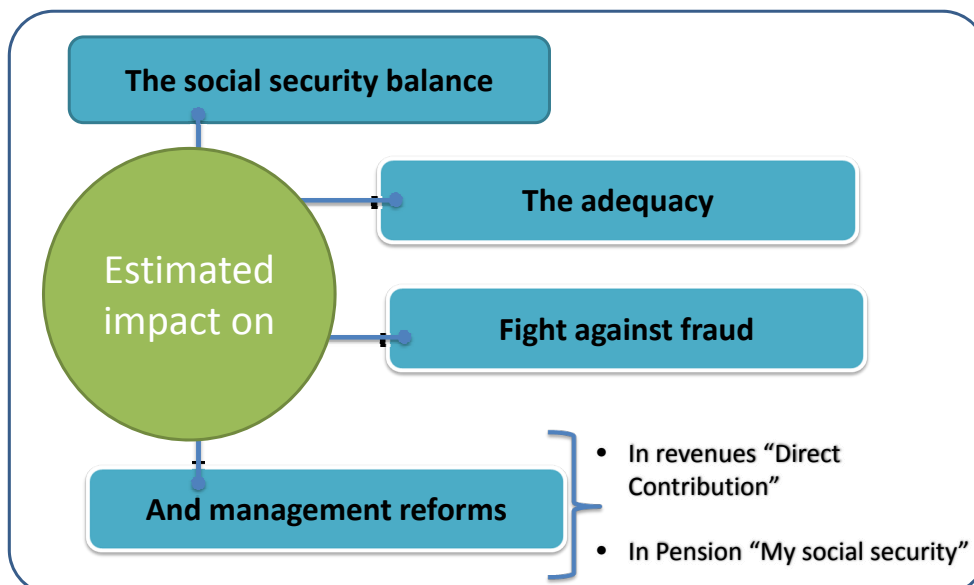
- **Centered means of 11 years**
- **A new indexation for the stock of pension**
- **All types of pension, not just retirement**
- **In force since 2014**



Minimum value of IR = 0.25  
Maximum value of IR = CPI + 0.50

29

## Evaluating the effects of the pension reforms



30

## The social security balance. New targets Indicators

### Longer working lives

	Before reforms 2012	After reforms 2014 (Transitory period)
Increase effective retirement age	63.9 years	64.1 years
Decreases early retirement	42.2%	41.3%

### Pension expenditure 2014-2015 will grow up less than 2012

Components of expenditure			
	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)
Average benefit without revaluations	1.7	1.6	1.6
Revaluations	1.5	0.25	0.25
Number	1.6	1.4	1.2
Total (%)	4.9	3.3	3.0

31

## The social security balance

### Social Security pension expenditure (%GDP)

- Future expenditure will be kept in a range of 10% - 11% GDP.

The social security reserve fund has covered the deficit in past years and nowadays

(First quarter 2015)	Million €	% GDP
Purchase price	42,014	3.9
Market price	49,156	4.6

The future surpluses and deficits are balanced with the reserve fund.

32

## The adequacy. New targets Indicators

The effectiveness of the pension system is measured by their ability:

- ✓ To replace pre-retirement earned income and
- ✓ To prevent poverty risks

### Indicators

- Although the increase of the average retirement pension amount is restrained, it is still higher than the CPI.

	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)
Retirement pension	3.5	3.4	2.1
CPI	2.9	0.3	-1.0

- The percentage of minimum pensions is declining due to fact that the amount of the new pensions is in most cases, higher than the minimum pension benefit.

Ratio minimum pension		
	2012	2014
Retirement	26.6%	25.5%

33

## The adequacy. Minimum Pension Provision

- **Tax Financed** top-ups system for the contributory pensions.
- Pensions top-ups will be applied in all cases:
  - Full time or part-time workers. Temporary and indefinite contracts
  - All types of activities.



34

## The adequacy. New targets Indicators

- Net Theoretical Replacement Rate is one of the highest in the EU.

	2013 (%)	2053 (%)
NTRR	96.2	86.8

- By law, the Government every five years will prepare a report, for its presentation to the Congress of Deputies and social partners about the reforms regarding the sufficiency and adequacy of the Social Security pensions.

35

## Fight against the fraud

In Spain the Government has promoted the new Act project of Work Inspections and Social Security for more coordinated and effective inspection services.

A National Office for the Fight Against the Fraud is going to be created.

Fighting against fraud are currently giving returns in terms of lost contributions and it is expected to maintain the amounts raised in the future.

36

## Management reforms Raising social contributions

**The new direct system of payment** of social contributions will allow to take an active role in the enterprise's payment process, moving from a model of self-settlement to a new billing model.

**The priorities are to minimize** the mistakes in the implementation of the contribution rules, to compare the data in advance and to facilitate the payment of the contributions through telematic means.

**The system will automatically apply** the price increases and/or reductions, achieving greater legal security, and will give an individual calculation for each worker's contribution. In conclusion, the system will be guarantee against possible irregular situations in the income of contributions.

**The system apply to** 1,500,000 companies with 13,000,000 employees, and more than 3,000,000 self-employed.

37

## Management reforms. Informing the worker all his working life data

“Your social security” is a virtual space where citizens can access by digital signature to:

- Information about their working lives
- Make simulations of their future pensions
- Applications for benefits

New regulation for the citizens' right to access the information in regard to the Social Security system

Electronic Administration

38

## Beyond pension reforms

After making the reforms described, the effort is focused on increasing financial resources:

### For non contributory pensions:

- Since 2013 the full amount of the minimum guarantee pensions are financed by **general taxation**. 7,600 million euros.

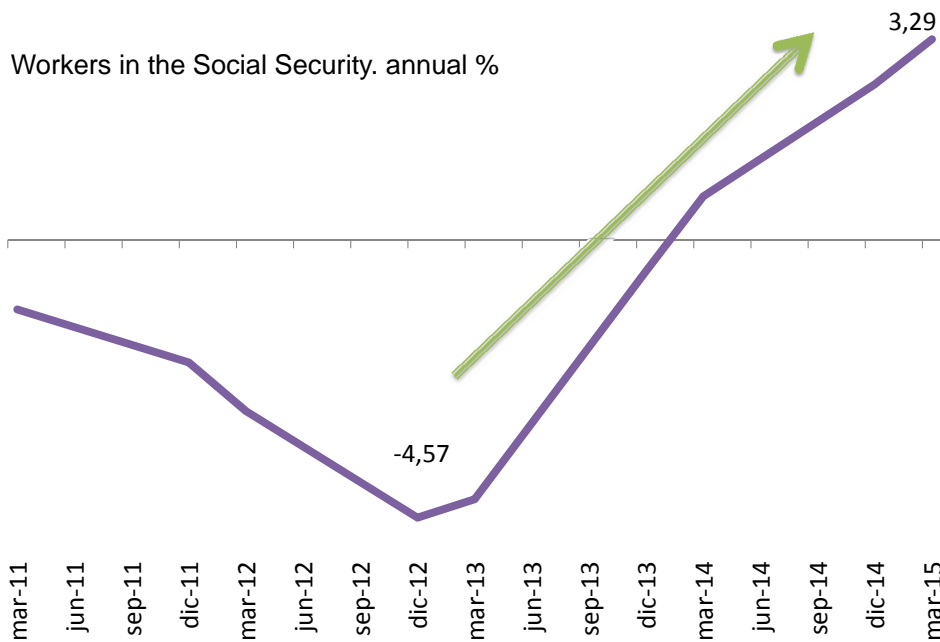
### For contributory pensions:

- Increase employment rates .- After six years losing jobs, 2014 ended with **536.512** workers more, and in 2015 employment is growing at rates of **3%**.

39

## A year of creating NET EMPLOYMENT

Workers in the Social Security. annual %



40





MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

THANK YOU

More information can be found at:


[www.meys.es](http://www.meys.es)

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)



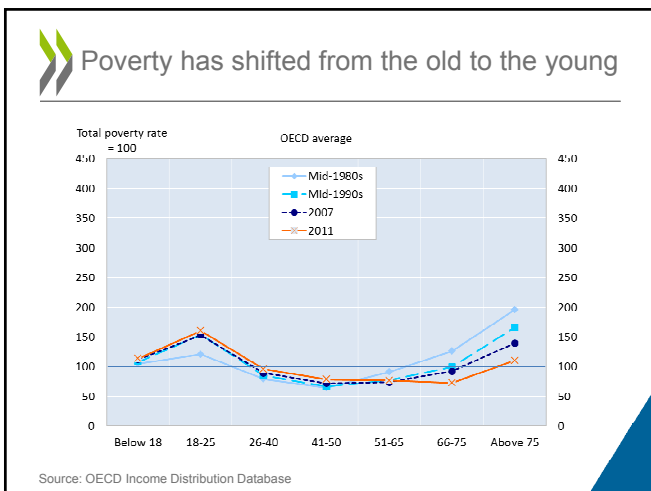
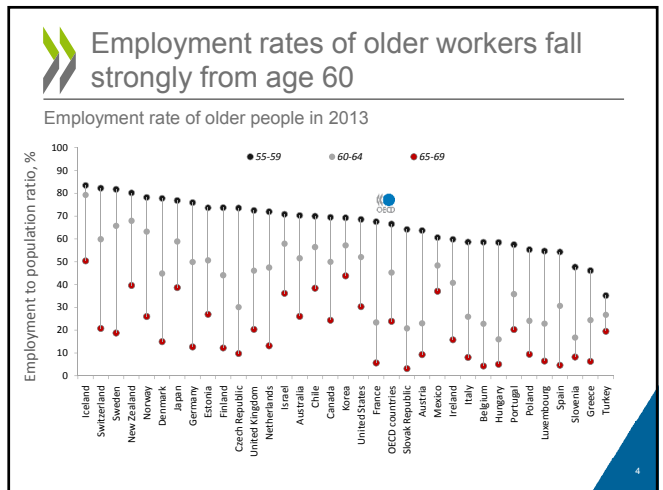
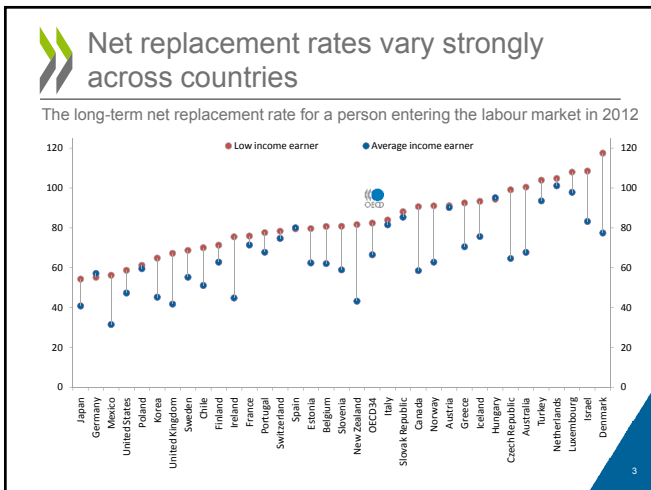
# THE IMPACT OF THE ECONOMIC CRISIS ON PENSION SYSTEM REFORMS IN OECD COUNTRIES

Monika Queisser  
Head of Social Policy Division  
Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

## Structure of presentation

- Part I: Comparison of indicators for OECD countries
- Part II: Policy action 2012-2014



- Part II: Policy action 2012-2014

## Economic crisis means difficult times for OECD pension systems

- Fiscal pressure is intense
- Low economic growth, high unemployment, low contributions, low returns translate into
  - *low internal returns in PAYG schemes, and financial sustainability issues*
  - *low financial returns which generate retirement-income adequacy concerns*
  - *loss of confidence in private pensions, mistrust that public pensions will deliver promises*
- Population ageing prospects poses a persistent long-term challenge and can amplify these effects

7

## Recent policy action 2013-2014

- Acceleration of pension reforms
- Future pensions are likely to look very different from those of current retirees
- Financial sustainability of pension systems was improved in the majority of OECD countries
- Pension benefits might be reduced in some as a result. Yet, about half OECD countries introduced measures improving adequacy for certain groups of people
- Serious challenges remain

8

## Reforms to improve the financial sustainability of pension systems

- About two thirds of OECD countries took measures to improve the financial sustainability of their pension system
- The impact is expected to be especially important in countries worst hit by the crisis (Greece, Hungary, Italy and Portugal)
- No nominal cuts in benefits (except in Greece; in Portugal they were ruled out by the Constitutional Court)

9

## Three main types of financial sustainability measures ...

- Less favourable indexation  
CZE, ESP, FIN, FRA, GRC, ITA, LUX, POL, HUN, SVK

Example: In Czech Republic, the indexation of pension benefits (old age, survivor and disability) was lowered from full annual inflation adjustments to only 33% of inflation adjustments between 2013-2015.

10

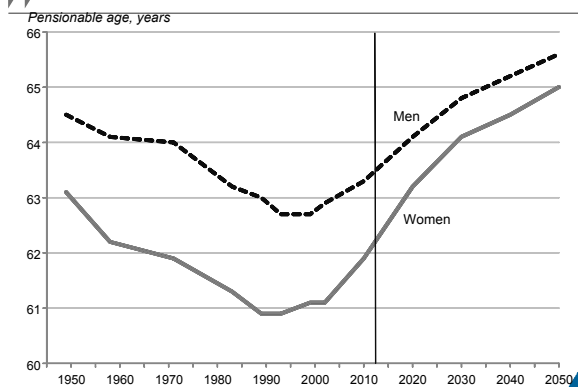
## Three main types of financial sustainability measures ...

- Longer working lives (higher retirement age, longer contribution period, tightening of early-retirement, stronger financial incentives)
- AUT, AUS, BEL, CAN, DNK, ESP, FIN, FRA, GRC, HUN, IRL, ITA, LUX, NLD, POL, PRT, SVN

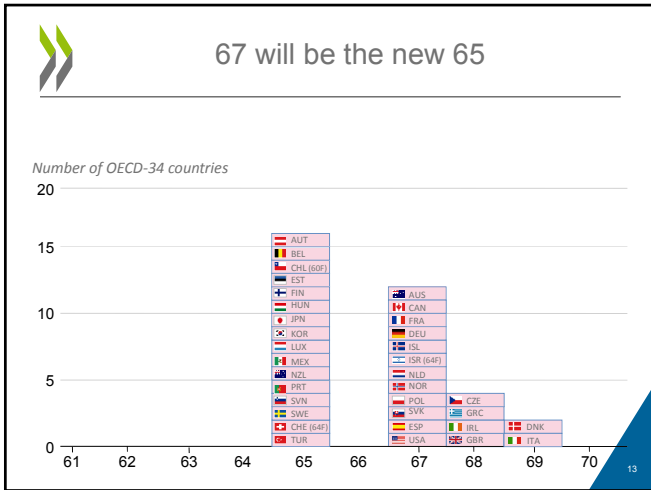
Example: In Ireland the pension age increased from 65 to 66 in 2014; and will continue to increase to 67 from 2021 and to 68 from 2028.

11

## Trends in pension ages in the OECD



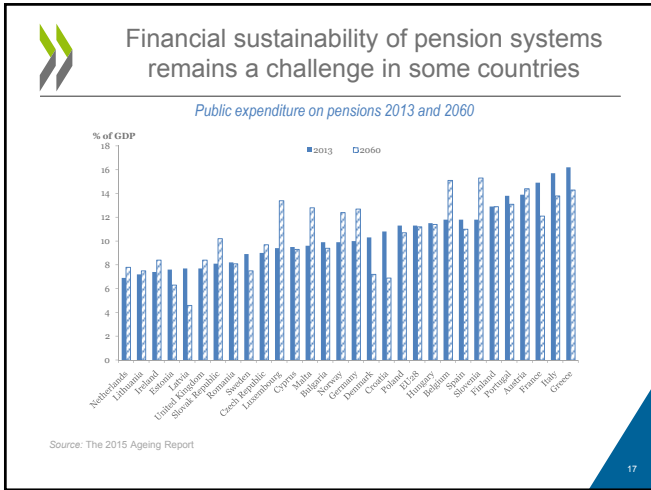
Source: OECD Pensions Outlook



- ### Pension ages are being raised in different ways
- Germany:** Age 65 and 1 month. The normal pensionable age is rising gradually to age 67 by one month each year until 2024 and by 2 months until 2029.
  - USA:** the pension age is increasing by 2 months per birth cohort until it reaches 67 for those born in 1960 in 2027.
  - France:** the qualifying period for a full pension is increasing by 3 months per birth cohort by decree.
  - Spain:** Age 65 rising gradually to 67 from 2013 to 2027.
  - United Kingdom:** The pension age is currently 65 for men and 60 for women born on or before 5 April 1950. Women's pension age is increasing from 60 to 65. Further increases from 65 to 66 between 2018 and 2020 are also planned. Adding to this increases are due to take place to 67 between 2034 and 2036 and 68 between 2044 and 2046.
  - Australia:** Age 65 (men, gradually rising to age 67 from 2017 to 2023) or age 64 and 6 months (women, gradually rising to age 65 by July 2014 and to 67 from 2017 to 2023)

- ### Promoting longer working lives
- Improve work incentives for older workers in social protection systems
  - Remove employment barriers and promote recruitment of older workers
  - Offer more work flexibility
  - Train older workers better
  - Adapt work places for older workers
  - Improve public employment services for older workers

- ### Three main types of financial sustainability measures ...
- Increased taxation or contributions in defined-benefit pension schemes
- CAN (Quebec), FRA, FIN, HUN, IRL, LUX, NLD
- Example: In France the contribution rate will increase by 0.3 percentage points for both employees and employers by 2017.



- ### Implications for pension adequacy
- As a result of recent reforms pension benefits will be reduced in some countries, in particular in Greece, Italy, Portugal, but also in Finland, the Slovak Republic and Spain (unclear for CZE, FRA, LUX)
- Example:
- Some countries took some action to address adequacy concerns

## » Main pension adequacy measures

- Extended coverage :
  - pension credits (DEU, EST, FRA, JPN)
  - auto-enrolment/financial incentives (CHL, GBR, LUX, NZL)
  - new schemes (AUS, CAN, CZE, KOR)

Example: In Korea a new basic pension was introduced in July 2014.

19

## » Main pension adequacy measures

- Increase in benefits targeting vulnerable groups (IRL, JPN, LUX)

Example: In Luxembourg the basic pension is increasing slightly as a result of the new pension reform (on average by about 0.44% per year) from October 2012.

20

## » Main adequacy measures

- Increase in defined-contribution schemes' contribution rate (GBR, ISR, NZL)

Example: In Israel employees' contribution to the mandatory DC occupational plans increased from 2.5% to 5% in 2013 and employers' contribution increased from 2.5% to 10%.

21

## » Main adequacy measures

- Lower taxes for pensioners (JPN, MEX, SWE, USA)

Example: In Sweden the basic pension income tax deduction for people over 65 was increased in 2014. This measure reduced taxation of pension benefits by slightly more than SEK 100 per month.

22

## » Main adequacy measures


- Better governance of DC schemes (AUS, CHL, GBR, NZL)
- Example: In New Zealand KiwiSavers (DC) providers will be required to post information on their websites regarding performance, fees, returns, portfolio and key staff information on quarterly basis (2013).

23

## » Remaining key challenges

- Ensuring longer effective working lives: both demand and supply issues
- Maintaining income adequacy while concerns arise from labour market, social and financial risks
- Dealing with fiscal pressure on pension systems induced by population ageing
- Better sharing the financial burden across generations
- Addressing inequalities in remaining life expectancy
- Increasing coverage / contributions in private schemes
- Reducing pension administration costs and management fees

24





**Pensions at a Glance 2013**  
OECD and G20 INDICATORS

**Pensions Outlook 2014**

**NEW Pensions at a Glance**  
forthcoming in November 2015

[monika.queisser@oecd.org](mailto:monika.queisser@oecd.org)



More information

---

- <http://www.oecd.org/els/public-pensions/pensionsataglace.htm>
- [www.oecd.org/els/employment/olderworkers](http://www.oecd.org/els/employment/olderworkers)
- <http://www.oecd.org/els/public-pensions/oecd-pensions-outlook.htm>

## 赴法培训第一小组总结

2015年6月21日-7月5日，我们随同国家发改委就业和收入分配司组织的“构建多层次养老保险体系”赴法培训团，在法国学习交流历时15天，收获颇多、感受颇深，现将我们的学习和感受汇报如下：

第一是感谢。

1. 非常感谢就业司，让我们有机会来到世界的浪漫之都和艺术之城，学习欧盟尤其是法国在社会保障领域的经验做法。这些经验做法，对于推动当前和今后中国社会保障领域的改革，具有重要的参与意义和借鉴价值。感谢国家发改委的活动组织者，你们为这次成功的培训付出了很大的努力。正是由于有了你们组织事前、事中和事后的辛勤工作，才使得这次培训活动能够获得圆满成功；也正是由于你们的辛勤工作，才使得我们在这两个星期的时间里，能够全身心地、毫无顾虑地投入到培训学习中去。

2. 非常感谢组织这次培训活动的法方代表，你们为活动安排了非常丰富、具有针对性的培训内容。这些内容几乎涵盖了社会保障的各个领域，既有养老、医疗、工伤、失业、生育等方面的全面介绍，既充分展示了欧盟和法国在社会保障方面的特色，又充分照顾到了中国当前的实际。可以说，这次培训是中欧战略全面合作，实现互利互助的又一成功典范。

3. 非常感谢参加本次培训的欧盟专家和法国专家。你们扎实的专业知识和技能，你们乐于分享的崇高精神，你们孜孜不倦的授课态

度，都给我们留下了极其深刻的印象。你们教授的每一项内容，都使我们受益匪浅。这些知识、技能、理念以及思维方式，对我们今后的工作，必将产生深远影响。

第二是体会。

1. 这次培训是一次成果丰硕的知识之旅，让我们充分体会到了人类知识的丰富性和多样性。中国有句古话叫“天外有天、人外有人”，我们这次培训的一大目的，就是要向外面的天、外面的人学习和求教。这个目的已经达到了。

2. 这次培训也是一次内容丰富的思想之旅。欧洲大陆，尤其是法国，是人类思想的发源地，也是人类文明的先行者。这一点在社会保障领域有充分体现。法国拥有如此众多的养老保险制度和基金种类，不仅体现了法国对各类人群的充分尊重，更体现了法国在社会保障领域的不断创新。这对我们在以后的工作中拓展思维宽度、提升思维高度，都将产生积极影响。

3. 这次培训更是一次印象深刻的生活之旅。在紧张的培训生活之余，我们也积极深入到了法国的大街小巷、城市和农村，与法国当地的城乡居民、各类人群和人员，包括老人、小孩、中青年等进行充分接触和交流，深入了解他们日常生活中的方方面面。这对我们理论联系实际、从课堂中来、到群众中去，更直接、更活现地了解培训课堂中学到的内容大有裨益。

最后，再次感谢大家。非常高兴与大家共同度过了这次愉快的培训旅程。谢谢！



第一小组组长：栾速建

助理：夏琛桂

组员：陈建华、刘淑华、姜丹

# **Summary of Multi-tiered Design of Pension System Training in France**

## **Team One**

From June 21 to July 5, 2015, we participated in the training of “Multi-tiered Design of Pension System” in France organized by the Department of Employment and Income Distribution of the National Development and Reform Commission (NDRC). During 15 days of training and idea exchange, we have gained much inspiration:

First of all, we want to thank the Department of Employment and Income Distribution for this opportunity to learn in France. In this city of romance and art, we have learned the practices and experience in social security of the European Union, France in particular. The practice is an important reference in promoting current and future social security reforms in China. We are also grateful for the great efforts of our organizer, NDRC. The training session would never be so successful without your hard work throughout the entire training. Your efforts make it possible for us to engage wholeheartedly without disturbance.

Our thanks also go to representatives of the French organizers. You arranged extensive and targeted courses that covered almost every area in social security, including pension, healthcare, occupational diseases, unemployment and family benefits. The courses fully demonstrated the

features of the social security systems of EU and France, and looked into China's current situation. This training program is another example of comprehensive strategic cooperation between China and Europe that brings a win-win result.

We would also like to acknowledge the experts from France and other European countries. Your expertise, skills, spirit of sharing and diligence have left us deep impressions and we have benefited from your classes greatly. The knowledge, know-how, ideas and ways of thinking will have enduring influences on our future work.

There are some impressions of the training that we want to share.

It is a learning tour with fruitful achievements. We have fully realized the richness and diversity of human civilization. As a Chinese saying goes, "There is always higher sky above, and there is always someone stronger." Our major goal in this training is to explore "the higher sky" and learn from "someone stronger". We reached the goal already.

It is an inspirational trip with rich content. The European continent, France in particular, is an origin of human thinking and a pioneer in human civilization. Social security is a showcase. The diversified pension schemes and funds in France demonstrate the country's full respect to all social groups, and constant innovation in social security. This inspirational trip will broaden our horizon and enhance higher level

thinking.

It is an impressive trip with a glance of local life. After the busy training sessions, we travelled to cities and countryside, and talked to French people, young and old, to have a touch of their daily lives. By doing so, we combined what we learned with what we saw, and gained an insight into what we learned in class more directly and vividly.

Once again, thank you all. It is indeed a great pleasure to have this lovely training trip with you. Thank you!

Team One

Team leader: Luan Sujian

Assistant: Xia Chengui

Other members: Chen Jianhua, Liu Shuhua, Jiangdan

## 赴法培训第二小组总结

这次随国家发展改革委就业和收入分配司赴法进行为期两周的法国养老保险体系培训，接受了养老保险咨询委员会、私营部门养老保险基金理事会、退休联盟、罗纳-阿尔卑斯大区养老保险基金管理局接待中心、自由职业者社保地区理事会等有关机构的培训，在听取和学习了法国有关部门、各领域专家关于欧盟、法国在完善养老保险体系方面的主要做法、经验介绍以及下步改革方向，对我国在构建和完善养老保险体系方面的做法和下一步工作进行了认真的对比和思考。整个培训组织周到、安排细致、内容丰富、准备精心、紧张而充实。课堂氛围热烈浓厚，发问讨论与专家互动积极踊跃，达到了预期成效，收获颇多。

非常感谢国家发展改革委就业司及国中际合作中心，给我们提供这次非常难得的学习机会。非常感谢欧盟和法方，为这次培训所做的精心准备和周到安排，使在法国期间尽可能多的了解和学习了欧盟和法国在社保体系建设方面的经验和做法。也感谢译员精确的翻译和辛苦的工作。通过两周的学习，主要有以下心得：

1. 构建一个体系全面、制度完善、管理规范、运营持续的养老保险体系对保障退休人员生活水平和社会稳定具有十分重要的意义。法国在 1945 年建设真正意义的社会保障体系以来，通过几十年的不断完善和发展，基本形成了包括养老、医疗、家庭、职业工伤四大类内容、覆盖所有人群的较为完善的社会保险体系。从法律层面确保每个从业者都能有基本的养老保险，凝聚和维护了不同代际之间的团结。

作为世界人口最多的发展中大国，我们要借鉴这些好的做法和经验，加快构建和完善社会保障体系，充分发挥社会保障在经济发展中的“稳定器”的作用。

2. 加快养老保险基金运营管理，确保基金安全性和持续性十分重要。法国目前采取的现收现付制养老保险体系有其独特的优势，但在面对人口老龄化趋势和后危机时期经济低速增长的新常态下，也面临着支付压力日益增大、赤字不断增加的困境。随着我国人口结构和社会结构的变化，我们也要提前在制度设计等方面做好准备，积极应对可能面临的挑战和困难。

3. 进一步加强和完善社保服务体系基础设施建设对提供有效的社保服务十分重要。法国在提供养老保障经办服务，特别是在保障参保人知情权、提供职业生涯规划信息等方面的做法和经验，值得我们学习和借鉴。下一步我们要加快各级就业和社会保障服务体系基础社会及信息化系统建设，不断提高经办服务能力和水平。

第二小组组长：柳树青

助理：卢培佩

组员：王方、黄晓军、陈静、詹钢

# **Summary of Multi-tiered Design of Pension System Training in France Team Two**

It is a great pleasure for us to join in the two-week training session on French pension system organized by the Department of Employment and Income Distribution of (NDRC). Pension Advisory Council, National Old-Age Insurance Fund, Union Retraites, Regional Fund for Pension and Occupational Health, Regional Social Security Fund for the Self-employed provided training for us. Experts from the French government and institutions introduced the practices, experience and future innovation planning in social security of France and other EU countries. We compared those with China's practice in pension system design and improvement. The entire training is well organized and carefully arranged with rich content and busy schedule, during which we had heated discussion and active interaction with the experts in class. All in all, we have achieved expected results and more.

We want to thank the Department of Employment and Income Distribution and the International Cooperation Center (ICC) for the precious learning opportunity. We also want to thank the European Union and the French organizers for the thoughtful preparation and arrangement. Your efforts allow us to understand and learn from your experience and

practices in social security systems. Our thanks also go to the interpreters for the accurate translation and hard work. After a two-week session, we have the following observations:

First, building a comprehensive pension system with a complete structure, well-organized management and consistent operation is of great significance to guarantee the livelihood of retirees and maintain social stability. Over dozens of years of improvement since the social security system set up officially in 1945, France has gradually formed a relatively comprehensive social security system consisting of four branches: old-aged pension, healthcare, family benefits, occupational work injuries. This system covers all social groups and ensures that every employee enjoy a basic pension by law. By doing so, inter-generational solidarity is well maintained. China is the most populated developing country in the world. We need to learn from your practices and experience in scheme design and improve our social security system to make the system a “stabilizer” in economic development.

Second, improving operation management and ensuring pension funds security and sustainability are of great importance. The pension system on a pay-as-you-go basis in France has its own advantages. As the population ages and the new normal of low economic growth prevail in post-crisis period, the country is confronted with increasing payment and deficit pressures. China is also undergoing changes in demographic and



social structure. Given that, we should get prepared in scheme design to tackle possible challenges and difficulties.

Third, strengthening and improving the infrastructure of pension system is critical to effective social security services. We can learn from France in providing pension security administrative services, particularly in ensuring the insured's right to be informed and offering career planning guidance. Our next step is to accelerate the development of service systems and information systems at all levels of employment and social security agencies and further improve their administrative ability and level.

Team Two

Team leader: Liu Shuqing

Assistant: Lu Peipei

Other members: Wang Fang, Huang Xiaojun, Chen Jing, Zhan Gang

## 第三小组总结

在本期中国-欧盟社会保障改革合作项目培训结束之际，感触良多、收获颇丰。借此机会，对国家发改委就业和收入分配司以及法方接待机构的精心组织、周密安排表示感谢。下面对培训工作小结如下：

1. 增长了见识、增强了责任。法国是一个美丽的国度，传统和现代交织，时尚和精致结合，浪漫与现实交融。通过培训，丰富了大家的知识，开拓了视野，直观感受了法国社会保障，特别是养老保险体系的历史传承和改革创新。初步了解了法国民众的日常生活和社会保障的重要作用，增强了做好本职工作的使命感和责任感。俗话说百闻不如一见，从事社会保障领域相关工作责任重大、使命光荣。

2. 课程设置合理，培训效果明显。本次培训课程安排丰富合理，既有客观层面的养老金制度设计、传统继承，又有微观层面的具体操作细节，真正做好了虚实结合，理论与实践的统一。讲授课程的专家准备充分、认真细致，教学氛围好、教授与答疑相结合，增强了教学互动，提升了培训效果。我们直观切实感受了法国活跃的课堂环境、良好的学习效果。

3. 借鉴作用重大，促进社会公平。法国的养老保险体系设置之初，是从部分行业和人群开始。随着社会进步不断改革完善，不同的制度之间相互借鉴融合，进而惠及全体民众。

一是基本养老金的标准要合理。既要有全面保障、广覆盖的内容，又要与经济社会发展相适应，应切合实际、科学合理、可持续、不贪大求高。

二是要关注弱势群体。通过培训，我们感到法国对团结公平很重视，特别是对弱势群体给予了更多关爱，如孤老病残的保障非常有力，托底作用明显。

三是执法要严。法国是民主国家，但自由范围是有度的，对社会保障方面的法律执行十分严格，处罚也非常重。这一点对我国目前的社会保险领域借鉴意义尤大。

4. 严格遵守培训纪律，不辱使命。

这次赴法培训机会难得，大家十分珍惜。在培训期间统一行动，遵守培训纪律，上课认真听讲，热烈讨论。下课注重道德素养，不辱国格人格，自觉维护公务人员形象。

最后，再次感谢大家的共同努力和法方的周到安排。

第三小组组长：杨澍

助理：王新怡

组员：许伟、蒲晓筠、路翠萍

# **Summary of Multi-tiered Design of Pension System Training in France Team Three**

As the training session of China-EU Social Security Reform Project comes to an end, we want to thank the Department of Employment and Income Distribution of the National Development and Reform Commission and related French agencies for the thoughtful organization and arrangements. We felt as much as we have learned:

First, the training has broadened our horizon and helped develop a stronger sense of responsibility. France is a beautiful country where tradition and modernity interweave, fashion and delicacy blend, romance and reality merge. The training here has enriched our knowledge, expanded our vision and touched upon social security in France directly, especially the historic development and innovation of French pension system. Through the session, we also had a glimpse of French people's daily lives and the important role of social security. "Seeing is believing". As we see more, the sense of responsibility and mission grow as well. We believe more firmly that social security work is an honorable mission with great responsibility.

Second, training sessions are well arranged and well received. The training covered solid information on pension system design and tradition

inherence, and hands-on practices. Therefore, we learned both theories and application. Diligent, meticulous and well-prepared experts created a harmonious class atmosphere, arranged Q&A in teaching, and enhanced classroom interaction, making the training more effective. Lively classroom and effective learning have left us deep impression.

Third, this training session is an importance reference to promote social fairness. The French pension system started from certain groups and sectors. As the society progresses and the pension system innovates and improves, different schemes learns from each other and integrates, gradually covering all people.

The benefit level of basic old-aged pension should be reasonable. It should have a broad coverage and then fit China's economic and social development. The benefit level of basic pension should be realistic, scientific and sustainable and shall not be excessively high.

We should care more about disadvantage groups. During the session, we found that France highly values social solidarity and fairness. Disadvantaged groups are given more social care in France, as represented by the security for the widowed, the elderly, the sick and the disabled. This guarantees that the system covers all people with a safety net.

We should have strict law enforcement. France is a democratic country, yet freedom is not boundless. In France, the enforcement of

social security laws is very rigorous and has heavy punishments. This is of great help for China's current social insurance system.

Fourth, we followed training discipline strictly and lived up to our mission.

We all cherish this precious training opportunity. During the training, we acted according to schedule, followed training disciplines, paid full attention in class and well behaved after class. We maintained the positive image of Chinese citizens and brought no shame to our country or ourselves.

Once again, thank you all for the joint efforts. We appreciate the considerate arrangement by the French organizers.

Team No.3

Team leader: Yang Shu

Assistant: Wang Xinyi

Other members: Xu Wei, PuXiaoyun, Lu Cuiping

# 法国构建多层次养老保险体系的做法和启示

## ——赴法国培训交流总结报告

(2015年7月16日)

根据中欧社会保障改革合作项目计划安排，6月21日至7月5日，国家发展改革委就业和收入分配司、国际合作中心、16个省（区、市）发改委有关同志一行20人，围绕构建多层次养老保险体系这个主题，赴法国进行了为期两周的培训交流。

为保证这次培训的实际效果，6月2日，就业和收入分配司在北京组织了为期一天的预培训，邀请中外知名专家讲解中国社会保障总体情况以及欧盟特别是法国养老保障制度的有关情况，使20名团员在出国前就对构建多层次养老保险体系的总体情况有了初步的了解和把握。境外培训期间，我们到法国卫生和社会事务部、财政部、养老保险咨询委员会、私营部门养老保险基金理事会、退休联盟、农业人口社保共同基金理事会、法国国家社会保障高等学院、罗纳—阿尔卑斯大区养老退休保险和职业健康基金管理局接待中心、罗纳—阿尔卑斯大区自由职业者社保地区理事会等十多个部门和机构进行了专题培训交流。大家从多个角度、多个层面深入了解了欧盟和法国养老保险体系总体框架、制度构成及下步改革思路，并与欧盟及法方专家围绕构建多层次养老保险体系等内容进行了面对面的互动和交流。7月3日，我们与法方在巴黎共同进行了培训总结。参训同志一致认为，通过两周的培训学习，进一步开拓了视野、找到了差距、学到了方法，也增强了搞好我国社会保障制度改革的决心和信心。法方对这次培训

成效也给予了高度评价。

## 一、法国养老保险制度的基本框架

法国是典型的西方福利国家，拥有覆盖面广、保障水平较高的社会养老保险体系。法国现行养老保险制度是从二战以后逐步建立和发展起来的。由于历史原因，法国没有建立统一的养老保险制度，养老保险体系是在原有各行业各自的养老保险制度基础上发展形成的，不同归属的部门（如公共部门与私营部门）、不同行业的雇员（如工商业与农业）、不同层级的雇员（如一般职员与管理行政人员）、不同的就业形态（如雇员与自雇人员）之间的养老保险制度都存在一定的差异，就像一幅针对不同利益集团的制度“拼贴画”。总体来看，可以将其分为基本养老保险、补充养老保险和商业性养老保险三个类别，也可称为三大支柱。

**（一）第一支柱—基本养老保险。**这是为保障老年人养老所需而实施的强制性保险，通过现收现付制（是一种以横向平衡原则为依据，以同一时期正在工作的所有人的缴费，来支付现在保险收益人的开支的制度）的资金运作模式，由国家立法实施。这个层次各项法定养老保险计划的养老保险费收取标准和养老金发放标准由国家统一规定。法国基本养老金覆盖了全体从业人员，主要分为四大类：一是私营部门基本养老金，覆盖面约占 83%；二是特殊行业基本养老金（包括公务员、铁路、燃气、电力行业从业人员等群体），覆盖面约占 7%；三是自由职业者基本养老金，覆盖面约占 5%；四是农业经营者和农业职工基本养老金，覆盖面约占 5%。

**（二）第二支柱—补充养老保险。**这一层次养老保险计划是为弥



补第一层次的基本养老保险之不足而设立的，同时也具有强制保险性质，采用现收现付制资金运作模式，由劳资双方共同管理。主要包括私营部门职工补充养老保险（ARRCO）、私营部门干部补充养老保险（AGIRC）、公职人员补充养老保险（RAFP，唯一一个实行资本积累制的基金）、农业非职工补充养老保险基金（RCO）等。该制度主要采取积分制，即参保人通过缴费获得积分，到退休年龄时，根据每个积分当时的价值乘以累积的积分后算出应得的补充养老金。

**（三）第三支柱—商业性养老保险。**主要是商业养老保险和某些具有养老保险性质的寿险，实行基金积累制，通过个人自愿的选择加入，缴费率根据利率逐年变动。政府在个人投保时提供税收减免，但退休后收入超过纳税标准的部分，仍要纳税。近年来，法国商业养老保险行业的发展速度大大加快。

在培训中我们了解到，法国通过建立三大支柱，用 35 个不同养老基金，编织起了覆盖全民的养老保险安全网。

## 二、法国社会养老保险管理体制和运行机制

法国的社保管理体制属于半官方自治管理体制。目前法国的社会保险管理机构主要分为三个层次：一是国家层面的决策层，二是大区及地方层面的执行层，三是配合国家及地方层面的辅助层。

### （一）国家层面的决策层

国家层面的决策层主要由法国卫生与社会事务部和财政部组成，其主要职能：一是制定和颁布社会保险方面的法律法规（如社保筹资法等），经过法国国会和参议院共同投票通过后对外发布，法国的司法机构负责对新发布的法律法规做出解释，并负责解决法律法规方面

的重大纠纷；二是处理社会保险方面的重大政策性事务，如制定社会保障基金财务制度、决定各基金行政费用总额、决定缴费率和调整待遇标准；三是实施社会保险方面的重要监督，如对财务的监督、任命和罢免中央一级基金会经理。

社保司是法国社会保险方面的专门负责机构，隶属于法国卫生与社会事务部和财政部，其主要职责是：拟定社会保险方面的相关法律法规，制定社保基金的管理目标和管理协议，并争取国家层面相关部委支持，与此同时，社保司还需要每隔数年（通常是四年）与各个地方层面签署社保基金经办合约，商定地方机构工作框架等重大事项。

## （二）地方层面的执行层

法国的地方层面主要由大区及省市组成。法国共有 22 个大区，96 个省，36400 个市、镇、村，每一个大区均有一名大区行政主席和大区级议会，省级有省主席和省级议会；市级是市长和市级议会。只有行政长官和行政区议会才有权力颁布社会保险的相关法律法规。

目前，法国地方执行层负责的社保基金主要包括三个：一是私营部门职工养老社保基金，二是农业工作者社保基金，三是国家自由职业者社保基金。

## （三）配合决策的辅助层

为深入了解监督法国养老保险体系运营情况，帮助政府在养老保险制度改革做出正确决策，法国成立了一些相关机构用于配合国家层面进行辅助咨询和决策，国家层面有成立于 2000 年的养老保险咨询委员会（COR）。该委员会，作为一个独立的机构直接隶属于法国总理，其主要职能：一是对养老保险体系进行深入研究，形成研究报告，

并向总理直接汇报。二是参与法国养老保险体系的管理工作。三是进行信息传播工作。地方层面的辅助机构主要有由 35 个养老基金组成的退休联盟，其主要职能是加强各养老基金之间的协调和相互沟通，处理涉及多个基金的复杂性的社会保障问题，代表基金联盟与国家部委之间进行有效沟通，反映各类基金的共同诉求，提高社会保障基金的透明度，增加参保人员的知情权。

在培训交流期间我们感到，法国通过建立上述管理体制和运行机制，确保了养老保险制度能够决策科学、保障有效、运转顺畅、监督有力。

### 三、法国养老保险制度面临的问题挑战和主要改革措施

法国的养老保障制度已有上百年的发展历史。从我们实地了解的情况看，这项制度在提供基本生活保障、防范社会风险、促进公平正义、增加社会有效需求等方面发挥了不可替代的作用，确实是法国社会的“稳定器”和“解压阀”。但是，随着人口老龄化不断加剧、人口流动和社会结构的变化，法国在养老保险制度上面临着公共养老金支出持续上涨、实际退出劳动力市场年龄不断提前等共同难题。而 2008 年金融危机和 2009 年开始爆发的欧债危机，更是将这一困境推上顶峰。

**（一）养老金支出压力不断增大，现收现付制下基金支出面临可持续危机。**2013 年法国最大的私营部门养老金（CNAV）收入为 1123 亿欧元，支出为 1156 亿欧元，赤字达 30 亿欧元。其他养老基金也大多面临着收支赤字、基金运营可持续难度增大等问题。基金支出压力增大原因的主要有：一是二战后婴儿潮出生的一代人开始步入退休年

龄，退休人口增幅较大，加之平均寿命不断延长，使得退休金支出规模不断增大。二是人口老龄化趋势使就业人口与退休人口比例持续下降。人口老龄化问题是一个全世界范围内不可逆转的特征和趋势，持续的低出生率和高寿命预期使得欧洲国家赡养率不断提高。法国目前育龄妇女生育率为 1.7，预计至 2060 年将降至 1.4 左右，而赡养率目前约为 1.3（即 1.3 个工作人口供养 1 个退休人员）。三是后金融危机时代经济增速较低，高失业率和收入下降使得保费缴纳额减少，现有的养老保险体系特别是现收现付养老金制度面临较大的当期财政压力。

**（二）基本养老金待遇水平有不断下降趋势，影响不同代际人群之间的公平性。**受人口老龄化趋势等因素影响，2008 年金融危机后，包括法国在内的欧盟许多国家养老金财政状况受到较大冲击。尽管各国纷纷采取了延长退休年龄、间接提高缴费标准等一系列改革措施来应对基金赤字，但基本养老金下调趋势未根本改变，本应随着收入水平提高而提高的养老金水平也因为持续运营压力增大而被迫冻结或降低。养老金水平的持续下降影响到不同代际人群之间的公平性，在一定程度上打击了当期年轻一代缴费的积极性。

**（三）法国养老保险制度碎片化严重，改革阻力巨大。**当前法国养老保险仍包括 35 种退休制度、覆盖四大类社会经济群体，种类繁多。全员覆盖的普惠制下不同制度之间乃至同一制度下不同受益人群的养老金额度都不同，日益加深了行业部门间的利益割据。不同制度参与者在待遇方面相互攀比，导致财政压力增大；制度碎片化分布及背后的利益割裂，增大了整合统一养老保险制度的难度；碎片化的养

老保障制度还是社会和谐稳定的破坏因素。1993 年以来法国政府实施的多次养老保险制度改革提议，大都因触动某个阶层团体的利益而遭遇不同利益集团的阻挠，甚至引发罢工、骚乱等冲突，养老保险管理主体多元化与养老保险财政赤字之间的结构性矛盾越发难以调和。

为确保养老保险制度持续运行，法国政府于 2013 年 12 月 15 日正式发布了退休改革法案。这是法国 20 年来第五次进行退休改革，旨在实现养老金收支平衡，挽救长期难以为继的退休制度。

**（一）提高养老保险费率。**该法案在不改变 62 岁最低退休年龄的基础上，在 2020 年之前逐步调高在职人员和雇主的基本养老保险金的缴费率。具体做法是从 2014 年起调高法国受薪人员以及企业负担的基本养老保险金的缴费率，2014 年调高 0.15 个百分点，2015 年至 2017 年则每年调高 0.05 个百分点，总计在四年期间调高 0.3 个百分点。受薪人员负担的基本养老保险金的缴费率将由目前的 6.75% 升至 2017 年的 7.05%，而企业负担的基本养老保险金的缴费率则由目前的 8.4% 提至 8.7%。

**（二）逐步延长缴费年限。**从 2020 年起，每 3 年把退休者的法定工龄增加一个季度，因此预计到 2035 年时，1973 年出生的退休者的法定工作年限将由原来规定的 166 个季度延长到 172 个季度即 43 年。这意味着一个 22 岁开始工作的法国人如果由企业和个人 43 年不间断地缴纳其养老保险基金，要到 65 岁才能享受到领取全额退休金的待遇。为体现公正原则，该法案允许从事工作条件艰苦行业受薪人员能够提早退休，或接受培训或换岗。女性受薪人员的产假将计入养老保险金的缴费年限。2020 年之后，政府将视人口平均预期寿命的

具体变动状况逐步延长养老保险金的缴费年限。

法国养老保险体系的这一最新改革，将主要对 60 年以后出生的受薪人员产生影响，1961 年以后出生者的个人退休金保险费的交纳年限将延长，而其领取养老金的年份和数额却将减少。

**（三）间接削减养老金待遇。**相对于上述这些较为直接的改革措施，法国从 2012 年开始，还采取了养老金调整冻结的方法，间接削减已退休人员的养老金待遇。

在我们与法国官员和专家学者的接触中，一个突出的感受就是这些人员具有较强的忧患意识，普遍为法国养老保险可持续发展感到担忧。同时，他们也在积极探索改革的方向和路径。

#### **四、法国养老保险制度改革对中国的启示**

通过这次培训，我们深刻体会到，尽管中法两国在经济发展阶段、市场成熟程度、社会制度等方面存在明显差异，但经济社会发展都有其内在和共性的规律。法国在构建完善多层次养老保险体系方面的一些成功经验和做法，我们可以有选择性地学习和借鉴；他们的失误和教训，我们应该尽早予以重视并避免重蹈覆辙。

**（一）加快推进社会保障体系从制度全覆盖向人群全覆盖转变，体现社会公平。**进入 21 世纪以来，尽管发达国家的社会保障改革仍以增收节支、控制成本过快上涨为主要目标，但制度普遍性和全民化的原则始终没有动摇，维护社会公平依然是基本价值取向。目前，我国已初步建立了包括社会保险、社会救助、社会福利、慈善事业等基本保障和补充保险、商业保险等补充保障在内的覆盖城乡的多层次社会保障体系框架，但从制度全覆盖到人群全覆盖仍需假以时日，社会

保障的普遍性和全民化仍需进一步推进。尤其是包括基本养老保险制度在内的社会保险是基本保障的主体和核心，政府要着力推动基本养老保险制度的完善和法定人群全覆盖。

**（二）加快推进多支柱养老保险体系的建设，积极发展补充保险和商业保险。**人口老龄化的到来和发达国家的前车之鉴，使许多新兴市场国家在社会保障制度建立或改革初期就形成了多层次保障的发展导向。法国早在 1972 年就规定，所有私营企业员工都要加入补充养老保险。法国一、二支柱结合后，社保净替代率可以达到约 65%。与此同时，法国政府还通过给予税收优惠等措施，鼓励有能力的人加入可选择的储蓄计划，进一步提高保障水平。目前，法国退休人群的平均生活水平略高于社会平均水平。法国的改革经验表明，构建多支柱养老保险体系对促进社会和谐稳定、提高居民生活水平十分重要。实行多支柱养老保障制度，可以充分发挥企业、个人以及社会组织在养老保障中的作用，促进保障水平提高和养老保险制度的可持续发展。而我国的养老保险体系虽然在制度设计之初就规划了多支柱的蓝图，但在实际发展中，却是进度极不均衡，基本养老金一支独大，第二支柱和第三支柱发展严重滞后，结构不尽合理。据国家统计局统计，截止 2014 年，全国参加企业年金的从业人员有 2292 万人，仅相当于参加基本养老保险职工的 7%。政府对补充性养老保险制度建设和发展的推动和政策激励力度不强，在一定程度上造成了人民群众对基本社会保障的过度依赖。因此，我国要加快构建多层次养老保险体系，在第二、第三支柱主要以市场调节为主的基础上，充分发挥政府

的推动作用，逐步弱化人们对基本养老保险制度的绝对依赖，为老年人建立多层次、多渠道的退休收入保障。

**（三）养老保险制度要与经济发展阶段相适应，更加注重可持续发展。**养老保险制度作为国家的一项基本经济社会制度，必须具有长期发展的稳定性和可持续性。法国属于全民保障的国家，所有公民或居民均享有基本的养老、健康及生活方面的保障，保障水平较高，这既成就了法国高福利国家的美名，也让法国背上了沉重的财政负担，并使得现今养老保险制度改革举步维艰。我国目前已经建立了包括城乡居民社会养老保险、城镇职工基本养老保险等在内的基本养老保险体系，但由于我国是发展中的人口大国，正处于并将长期处于社会主义初级阶段，生产力发展水平总体还较低且地区发展不平衡，养老保险体系建立时间不长，与发达国家相比，我国目前的养老保险标准还是以保基本为主，替代率较低。面对老龄化的人口新结构和城镇化进程加快的新趋势，为了避免国家财政被养老保险水平所制约，我们需要明确基本养老保险的定位，审慎确定基本养老保险的保障标准，要引导人们对养老保险制度发展方向和待遇水平形成合理的预期。要以职工和居民收入为基础合理确定社会保障水平，建立综合考虑收入增长、物价变动等主要因素的正常调整机制，形成有规划、有规则的社会保障待遇调整机制，实现社会保障待遇与经济社会发展相联系的持续、有序、合理增长。

**（四）与预期寿命不断延长的趋势相同步，尽早研究制定渐进式延迟退休年龄政策。**我国早在 1999 年就已经迈入老龄化社会，并以年均 1000 万人的速度在增长。截止 2014 年底 60 岁以上人口占比为



15.5%、65 岁以上人口占比达到 10.1%。预计到 2050 年，老龄人口数量将达到 4.87 亿人，平均每 3 人中就有一位老年人。未富先老、未备先老已成为我国老龄社会的显著特征。为应对人口结构变化和劳动力结构变化带来的劳动力短缺和老龄化问题，世界各国普遍采取了延迟退休年龄的政策。目前，我国规定法定退休年龄为 60 岁，从国际上看是比较低的。综合考虑人口结构、就业结构变化趋势和社会保障可持续发展要求，我国应及早进行职工退休年龄政策调整设计，采取渐进式方式进行调整，逐步完善城镇职工退休年龄政策。

**（五）加快养老保险管理体制和经办服务体系建设。**法国社保管理体制的经验表明，社保基金的征缴、投资、运营、管理、发放等是一项系统和繁杂工作。社保管理要实现高效率、高标准、低成本，就要充分调动社会各方参与管理的积极性和主动性。政府应在宏观层面加强和完善社保制度的顶层设计，加强宏观指导和监督。要积极调动社保管理机构主动性，明确责任和义务，在国家大的制度框架内给予一定的自主权。此外，我国目前就业和社会保障服务基础设施还十分缺乏，尚不能满足人民公共就业和社保服务需求。因此，要加强资金投入力度，尽快建立省、市、县、乡四级就业及社会保障服务基础设施体系，整合经办管理服务资源，合理配备县（市、区）级以下经办机构经办管理服务人员，加快建立完善更加高效便捷的经办管理体系。

**（六）加强养老服务体系信息化建设。**法国养老保险服务完全采用信息化手段，参保人从参保之日起，所有的职业生涯、参保情况、缴费记录等重要信息都被记录并保存，直至参保人及其配偶去世五年

之后。法国还建立了全国统一社保服务网络，各个不同的社保基金可以共享参保人的基本信息，方便参保人在不同行业、不同部门、不同地区之间的自由流动。我国人口众多、参保信息量大，一定要借助信息化手段才可以保证整个参保过程准确、规范及透明。要加强社保经办管理服务标准化、信息化建设，规范经办服务流程，建立标准统一、全国联网的社保管理信息系统；推行参保登记类业务“一站式”服务，推行“网上社保”业务，加强社会保险业务档案规范化管理，推进经办机构实行“五险合一”经办，不断增强基层经办服务能力，形成便民快捷的经办服务体系，更好地为广大参保人员服务。

# **Practices and Inspiration of Multi-tiered Design of Pension System Training in France**

## **—Summary of Training in France**

Department of Employment and Income Distribution

National Development and Reform Commission

(July 16, 2015)

According to the work plan of EU– China Social Protection Reform Project (SPRP), the Department of Employment and Income Distribution (the Department) and International Cooperation Centre (ICC) of the National Development and Reform Commission (NDRC), and 16 sub-national (provincial, autonomous regional and municipal) development and reform commissions dispatched 20 people for the two-week training and idea exchange in France on multi-tiered design of pension system from June 21 to July 5.

To guarantee the effect of this training, the Department organized a one-day pre-training in Beijing on June 2 and invited well-known experts home and abroad to introduce the general situation of China’s social security system and the pension system of the European Union, France in particular. Before leaving China, we had a basic understanding of the topic. During the training abroad, we had specialized training and idea

exchange from more than 10 French agencies or institutions, including: the Ministry of Health and Social Affairs, the Ministry of the Economy, Finances and Industry, Conseil d'orientation des retraites (COR), Pension Advisory Council, National Old-Age Insurance Fund, Union Retraites, Regional Fund for Pension and Occupational Health, Regional Social Security Fund for the Self-employed. From various perspectives and levels, we have gained a deep insight into the general framework, organizational structure and possible reforms of the pension system in the European Union and France. We also had face-to-face interaction and exchange with experts from these countries. On July 3, we held a training summary in Paris with the French organizers. We all agree that after two weeks of field study and visits, we have broadened our horizon, identified the difference and learned ways to improve. This training helps us gain confidence and determination to reform China's social security system. The French organizers also highly recognized the achievement of training.

First, the basic framework of the French pension system.

France, a typical western welfare state, boasts a pension system with broad coverage and high benefit level. Its current pension system was gradually built and has evolved since World War II. Due to historical reasons, France did not establish a universal pension system. The pension

system is based on previous pension schemes of separate industries. Different sectors (public or private sectors), employees of different trade (industry, commerce or agriculture), employees of different ranks (staff or executives), and different types of employment (employees and the self-employed) all fit into different pension schemes. It is like a “collage” as each interest group has a different piece. Generally speaking, the system can be divided into three main regimes or three pillars: the basic pension, supplementary pensions and commercial pension scheme.

The first pillar is the basic pension system. This is a mandatory pension on a pay-as-you-go (PAYG) basis (PAYG is a system based on horizontal balance in which contributions from those working pay the expenses for the current recipients). There are laws and regulations to ensure its mandatory enforcement. The contribution rates and benefit levels of this scheme are defined by state regulations. The basic pension system in France covers all labor forces. The system is divided into four major categories: the regime general for employees in private sector (about 83%), the special regime for public sector employees (about 7%, including civil servants, rail workers, and electricity and gas employees), scheme for the self-employed (about 5%), and agricultural scheme for farmers (about 5%).

The second pillar is supplementary pensions set to complement the

first tier of the basic pension system. It is also mandatory on a PAYG basis and is managed by both employees and employers. It includes: Association des Régimes de Retraite Complémentaire (ARRCO), Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC), Régime de Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), and régime agricole (RCO). Apart from RAFP (which is on a funded system), the calculation of supplementary retirement pensions is points-based. Each year, the amount of contributions paid is converted into points. To calculate the pension, the number of points accrued during the total period of insurance is multiplied by the value of the point at the time the pension is calculated.

The third pillar is commercial pension schemes, mainly commercial old-aged insurance and some life insurance schemes that can be used for old-age saving. These schemes are based on funded system. Individual can voluntarily choose to contribute. Their contribution rates vary every year in accordance with interest rates. Individual contributors can enjoy tax reduction and exemption, but the income above the base of taxation at retirement is still taxable. Over the recent years, the growth of commercial pension scheme in France has been dramatically accelerated.

During the training, we have learned that with these three pillars and 35 pension schemes, France sets up a safety net of pension security for all

people.

Second, the administrative and operational structure of the French pension system.

The pension system in France is administered with a semi-official autonomous management. At present, there are three levels of administration: national decision making level, regional and local execution level, and supporting agencies at national and local levels.

National decision making level consists of the Ministry of Health and the Ministry of Finance. Their main functions are: first, to formulate and promulgate laws and regulations on social insurance (for instance, Social Security Financing Act) to the public after a vote by the Parliament and the Senate. The judiciary authorities take charges in explaining the promulgated laws and regulations as well as handling major legal disputes; second, to deal with major administrative affairs on social insurance, such as establishing the financial system of social security funds, determining the total administrative budget of these funds, defining contribution rates and adjust benefit level; third, to carry out important supervision on social insurance, such as financial supervision and the appointment and dismissal of managers of first-class national funds.

The Social Security Administration (SSA) in France is a specialized organization of the Ministry of Health and the Ministry of Finance in charge of social insurance. Its main functions are: to draft related laws and regulations on social insurance, set up management goals and agreements of social security funds, and get the central government's support. Meanwhile, SSA also need to sign administrative contracts with local social security funds every four years (usually) and discuss the framework and other major issues of local subsidiaries.

Local level mainly refers to regions, provinces and cities. In France, there are 22 regions, 96 provinces and 36, 400 cities, townships or villages. There is a council and a council president in each region, province, and city. Only chief executives and administrative region councils have the right to promulgate laws and regulations on social insurance.

At present, local executives run three main social security regimes: the general pension fund for employees in private sector, the social insurance fund for agricultural workers, and the social insurance fund for the self-employed.

To investigate and monitor the administration of the pension system and help the government make right decisions on pension reforms, France established certain institutions for national consultation and reference in



decision making. At national level, there is the COR. The COR, founded in 2000, is an independent organization directly subject to the Prime Minister. Its main functions are: to conduct thorough research in the pension system and present the research reports directly to the Prime Minister; participate in the management of the pension system; and disseminate information. At local level, Caisse de Retraite is composed of 35 pension schemes. Its main functions are: to strengthen the coordination and communication of different pension schemes, deal with the complexity of multiple schemes, represent these schemes to have effective communications with the central government, issue the common appeals of different schemes, improve the transparency of social security schemes and enhance the insured's right to be informed.

During the training, we have observed that by establishing these administrative and operational structure, France has ensured a pension system with scientific decision, effective guarantee, smooth operation and strong supervision.

Third, problems and reform of the pension system in France.

The French pension system boasts a history of more than a hundred years. From what we learned in France, this system has played an irreplaceable role in maintaining people's basic lives, preventing social risks, promoting social fairness and justice, and increasing effective

social demand. It is indeed a “stabilizer” and a “pressure release valve” in the French society. However, with the aging of the population and changes in demographic and social structure, the pension schemes in France are confronted with common problems, such as the increase of public pension expenditure and the effective retirement age. In addition, the financial crisis in 2008 and the European sovereign debt crisis in 2009 made the situation even worse than ever.

With increased payment pressure, the pension schemes on PAYG basis are confronted with sustainable crisis. In 2013, the biggest pension scheme for private sectors—*Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse* (CNAV) had a deficit of 3 billion euros. The income was 112.3 billion euros but the expenditure of 115.6 billion euros. Most of other pension schemes also face the same problems of fiscal deficit and operational unsustainability. Their payment pressure is on the rise because of three major reasons: first, as the baby boom generation begins to retire, the number of retirees increases dramatically. Besides, as the average life span continues to increase, the scale of pension payment becomes larger; second, the aging population reduces the ratio of labor force to retirees. The ageing of population is an irreversible trait and trend in the world. Continued low birth rate and high life expectancy increase the old-age dependency ratio in European countries. The fertility rate of women of child-bearing age in France is 1.7. It is predicted to fall to about 1.4 while

the old-age dependency ratio is about 1.3 (namely 1.3 workers support one retiree); third, in the post-crisis period, the economy grows sluggishly. High unemployment rate and the decrease of income reduce the amount of contribution. The current pension schemes, the ones on a PAYG basis in particular, currently face high fiscal pressure.

The continued decrease of basic pension benefit level damages inter-generational fairness. Affected by aging population and other factors, the pension system in many EU countries, including France, suffered a heavy fiscal blow after the 2008 financial crisis. Many countries adopted a series of measures, such as the extension of retirement age and the indirect increase of contribution rate to deal with the deficit. However, the downward momentum of basic pension benefits remains the same. The benefit level that should follow the rise of income levels is forced to freeze or decrease due to increased operational pressure. The continued decrease of benefit level hurts inter-generational fairness and to a certain extent damages the youth's enthusiasm to consume.

The pension system in France is highly fragmented facing strong reform resistance. The current pension system in France still consists of 35 pension schemes and various regimes, covering four kinds of social and economic groups. With an inclusive system for all, the pension benefits of different beneficiaries vary under the same or different

regime(s). This has provoked a conflict of interests among different sectors and departments. Participants of different regimes compete for higher treatment, resulting in higher fiscal pressure; institutional fragmentation and interest conflicts make it even more difficult to universalize pension regimes. A fragmented pension system also damages social harmony and stability. The French government has implemented several proposals to reform the pension system since 1993. Yet, most of these reforms faced resistance of different interest groups for threatening the interest of a certain class or group. Some reforms even resulted in strikes and riots, making it even more difficult to restore the structural balance between diverse managing bodies and the fiscal deficit in the pension system.

To ensure the sustainable operation of the pension system, the French government issued the Retirement Reform Act on December 15, 2013. This has been the fifth retirement reform in 20 years aimed to balance the income and expenditure of pension schemes and save the retirement system that is unable to sustain in the long run.

Increase pension contribution rate. While maintaining the minimum retirement age of 62, the Act gradually increases basic pension contribution rate of working employees and employers before 2020: increase the contribution rate by 0.15 percentage points in 2014, 0.3

percentage points in total between 2015 and 2017 with a 0.05 percentage points increase per year. The contribution rate of salaried employees will increase from 6.75% at present to 7.05% in 2017 while the employer's contribution rate will increase from 8.4% to 8.7%.

Progressively raise contribution period. From 2020, the legal retirement age will rise by a quarter every three years. It is estimated that in 2035, a 62-year-old retiree's legal working period will be extended from 166 quarters to 172 quarters or 43 years. This means that an individual who starts working at 22 and has an unremitted insurance period of 43 years can claim a full pension at the age of 65. To ensure fairness, the Act introduces special provisions for jobs with tough working conditions, allowing workers in such conditions to benefit from vocational training, switch jobs or retire earlier. Maternity leave will be included in insurance period. After 2020, the French government will gradually align pension insurance period to changes in life expectancy.

The latest reform on French pension system will have major impacts on salaried employees born after 1960. Individuals born after 1961 will have a longer contribution period, but enjoy less benefits in a shorter benefit period.

Indirectly reduce benefit. Besides the direct reform measures mentioned above, the French government has also frozen or adjusted

pension benefits and indirectly reduced retirees' benefit level

In exchanges with French government officials, scholars and experts, we had a deep impression that they are worried about the sustainable development of the pension system and are active in exploring possible reform directions and methods.

Fourth, inspiration for China's pension system reform.

Through this training, we have found that although two countries vary significantly in economic development, market maturity and social system, China and France share some inner and common laws in social and economic development. We can learn from French successful practice and experience in Multi-tiered Design of Pension System. We also need to pay attention to their mistakes and lessons as soon as possible so as to avoid repeating them.

We should accelerate the full coverage of the social security system and demonstrate social fairness. In the 21<sup>st</sup> century, developed countries' social security reforms mainly aim to increase income, reduce expenditure and control rapid cost growth. But the principle of a universal pension security system for all remains the same. To maintain social fairness is still the fundamental value orientation. At present, China has established a primary multi-tiered social security framework that covers

urban and rural areas. The framework consists of basic protection including social insurance, social relief, social welfare and philanthropy, supplementary insurance, and commercial insurance. But the building of a universal social security system for all still needs time. Social insurance that includes basic old-aged insurance system is the main body and core of basic social protection. Therefore, the government needs to improve the basic old-aged insurance to cover all eligible groups of people.

We should promote the building of a multi-pillared pension system and actively develop supplementary and commercial pension schemes. Based on the aging of the population and the lesson of developed countries, many emerging countries preferred to a multi-tiered social security system in system design or early reform. As early as in 1972, France stipulated that all employees in the private sector need to join in supplementary pension schemes. After integrating the first and second pillars, France's social security replacement rate can reach to about 75%. Meanwhile, the French government also takes tax reliefs and other measures to encourage capable people to join in voluntary pension reserve funds and improve their benefit level. The average living standard of retirees in France is slightly higher than the average social living standard. French pension reforms show that building a multi-tiered pension system is crucial for promoting social harmony and stability and improving people's lives. To implement a multi-pillared pension system

can let companies, individuals and social institutions play a bigger role, increase benefit level and promote sustainable development of the pension system. China's pension system designed a multi-pillared blueprint from the beginning. However, the development of China's pension system is extremely unbalanced in reality. The basic pension scheme grows rapidly while the second and the third pillar lag far behind. It is unreasonable. According to the figures of the National Bureau of Statistics, by the end of 2014, the nation-wide number of employees participating in supplementary pension schemes was merely 22.92 million, just 7% of the number of employees in the basic pension scheme. To a certain degree, people's over reliance on the basic pension scheme is due to the weak governmental policy support and lack of incentives to the building and development of supplementary pension schemes. Therefore, China should accelerate the building a multi-tiered pension system, letting the market regulation play a main role in the second and third pillars, acting as a booster for their development and gradually reducing people's absolute reliance over the basic pension scheme. In this way, the government can build a multi-tiered and multi-channel retirement income safety net for the elders.

The pension system should fit China's economic development and pay more attention to sustainable development. As a basic economic and social system in China, the pension system must be stable and sustainable



in the long run. France has a universal social security system. All citizens or residents in France can enjoy relatively higher basic pension, healthcare and living protection. This has made France a well-known welfare state with high benefit level, but it is also a heavy financial burden and a big obstacle for French pension system reform. China has already established a basic pension system including basic old-aged insurance systems for rural and urban residents and basic old-aged insurance for urban employees. But China is a developing country with huge population. It is and will be for a long time at the primary stage of socialism. Our productivity is generally low and unbalanced among regions. The history of the pension system is short. Therefore, compared to the pension systems in developed countries, China's pension benefit level still aims to protect people's basic living standard and the replacement rate is relatively lower. As the aging of population and urbanization accelerate, in order to free national finance from the restriction of pension benefit, we should clearly define the role of basic pension system, prudently determine the benefit level and guide people to have a reasonable expectation of the orientation and benefit level of the pension system. China should determine a reasonable benefit level for the social security system based on the income of workers and residents and establish a normal adjustment mechanism taking a full account of income increase, price fluctuation and other main factors. We should form a

well-planned and well-ruled benefit adjustment mechanism and achieve a sustainable, orderly and reasonable increase of social security benefit in line with the economic and social growth.

We should have an early research and formulate a policy to raise retirement age in a progressive manner in line with the continued increase of life expectancy. China has been an aging society since 1999, and the number of the elders is increasing by 10 million every year on average. By the end of 2014, the share of people over 60 and 65 accounted for 15.5% and 10.1% of the whole population respectively. It is estimated that by 2050, the number of the elders will reach to 487 million and there will be one senior citizen in every three people. The fact that people turn old without money or preparation has become a prominent feature in China's aging society. To deal with the problems of labor force shortage and the aging population resulting from changes in demographic and labor force structure, most countries in the world have adopted the policy to raise retirement age in progressive steps. China's legal retirement age at present is 60, a relative low one in the world. Considering the changes in China's demographic and employment structure and the demand of a sustainable social security system, China should plan and adjust employees' retirement age policy in a progressive approach as soon as possible and gradually improve the policy on urban employees' retirement age.

We should accelerate the building of a pension management and service administration system. The French experience in the social security system show that the pension collection, contribution, investment, operation, management and payment is a systematic and complex work. To have high efficiency, high quality and low cost, the management of the pension system needs to mobilize all parties' enthusiasm and initiative to involve. The government should strengthen and improve the top-level macro design, direction and supervision of the social security system. We should actively mobilize the initiative of social security administrative institutions, clearly define their responsibilities and obligations, and give them certain decision-making power within the national institutional framework. Besides, the current infrastructure of the public employment and social protection service is extremely underdeveloped and can not meet people's demand. Therefore, China should make more investment in this aspect and build as soon as possible the four level infrastructure system of employment and social security service in province, municipalities, towns and villages. We need to integrate administrative service, arrange reasonable staff for administrative institutions in sub-town (city or district) level and accelerate the building or improve a more efficient and convenient administrative service system.

We should enhance the building of a pension service information system. The French pension service has a complete information system.

The career information, contribution situation, contribution record and other important information of every insured since contributing will be recorded and preserved for five years after the death of the insured and the insured's spouse. France has also established a universal social security service network where different social security regimes can share the basic information of the insured so as to facilitate the free flow of the insured in different sectors, departments and regions. With a huge population and immense contribution information, China have to rely on information system to ensure a correct, standardized and transparent contribution process. We must unify social security administration service, specify the administrative procedure and establish a unified and universal information system for nation-wide social security administration. Besides, China should promote the "one-stop" registration service and "online social security" business, strengthen the standardized regulation on the archives of social security business and encourage administrative institutions to "integrate five social insurances into one". We should enhance administrative service capacity at community level, and establish a fast and convenient administrative system to better serve the insured.

## 参加法国“构建多层次养老保险体系”培训学习收获

天津市发展和改革委员会就业和收入分配处

刘淑华

受我委派遣，我于2015年6月21日至7月5日，赴法国参加了国家发改委就业和收入分配司组织的“构建多层次养老保险体系”培训活动，该活动是中欧社会保障改革合作项目下的重要活动之一。

培训分为两个阶段：一是6月2日在北京开展了为期1天的预培训。中外有关专家介绍了中国、欧盟和法国社会保障总体情况，并围绕中国目前养老保障制度有关问题进行了座谈。二是6月21日至7月5日，赴法国进行了为期15天的境外培训。境外培训期间，结合培训主题和法国实际情况，在巴黎分别接受了法国卫生和社会事务部、财政部、养老保险咨询委员会、管理人员和蓝领人员补充养老计划机构、养老保险基金理事会、农业人口社保共同基金理事会等政府部门和管理机构的官员和养老保险专家，就法国全面应对养老体系挑战的对策和措施、法国养老保险体系的战略分析以及法国不同部门（公职人员、私营部门、农业及自由职业者）基本养老保险计划等内容进行的专题授课；赴里昂接受了法国国家社会保障高等学院、欧盟、国际劳工组织、经合组织、国际社保协会专家分别就法国多层次养老保险体系管理和评估、社保信息化建设以及如何在地层面开展养老保险改革等内容进行了专题培训，并与欧盟及法方专家围绕构建多层次养老保险体系等内容进行了互动和深入交流，从多个角度、多个层

面了解法国养老保险制度的总体框架、运行模式、管办机制，以及下一步改革的方向与思路。

通过这次学培训学习，确实开阔了眼界、更新了观念、学到了方法，同时也找到了差距，增强了做好我们工作的紧迫感和责任感，使我收获颇多，感受很深，现将在学习期间的收获体会汇报如下。

## 一、几点收获

### （一）法国的多层次养老保险体系建设较为完善

法国是在第二次世界大战后开始制定一个全面的社会保障制度。法国的养老保险模式继承了俾斯麦模式的原则，实施了社险费由雇主和雇员共同承担、并根据受益者在职时缴纳社会保险费的多少、个人参与程度、所承担的责任大小等决定其养老金领取标准；同时又融合了贝弗里奇模式的思想，实行以行业性互助为基础的全国性互助，是这两种模式的融合。

经过多次养老保险制度改革，目前，法国已建立起较为完善的多层次养老保险体系。总体来看，基本上可以将其分为基本养老保险、补充养老保险和自愿型养老保险三个层次。

基本养老保险（第一支柱）。这个保险制度是法国最大的养老保险制度，覆盖了所有私营工商行业工薪人员以及管理人员，享受养老金的人员达 850 万，约占 60 岁以上人口的 70%。该制度是一项强制性保险，通过现收现付制的资金运作模式，由国家立法强制实施。补充养老保险（第二支柱）。这项制度也是一项强制性保险，采用现收现付制资金运作模式，保险基金由员工和雇主代表共同组成的私人非营利性组织管理。制度涵盖了不同部门的雇员（公共部门与私营部门）、

不同行业的雇员（如工商业与农业）、不同层次的雇员（如一般职员与管理行政人员）、不同就业形态的人员（如雇员与自由职业者），是第一支柱的重要补充。自愿型养老保险（第三支柱）。该制度实施基金积累制，通过个人自愿的选择加入，由各种互助保险和商业保险组成，缴费率根据利率逐年变动。大约覆盖所有就业者的 3%。政府个人投保时提供税收减免，但退休后收入超过纳税标准的部分，仍要纳税。

由于受到人口老龄化和社保基金平衡的困扰，从 2012 年起，法国最低法定退休年龄提高为 62 岁，缴费满 42 年或到 67 岁退休方可享受全额养老金。

## （二）法国的管理体制、服务体系较为精细

法国养老保险体系基本实现了从业人员的全覆盖。其中，私营部门占 83%、特殊行业（如国家公职人员、法官、警察、矿业、邮电等行业）占 7%、农民和自由职业者各占 5%。针对不同部门、不同行业、不同职业都有不同的养老制度，设置不同的管理基金，从每个人工作时的缴费情况到退休时的待遇情况，从始至终规定的清清楚楚，而且严格执行制度标准，此外，信息化手段也较为完善，参保人都可以通过自家电脑或到基层服务中心查询到个人的缴费情况和退休后能够享受的待遇，可谓服务精准、便捷、周到。

法国在社保管理与服务职能上定位准确，责权明确。

首先，法国政府对社会保障事务进行宏观控制，其主要职责是：制定和颁布法律法规；处理重大政策性事务，如制定社会保障基金财

务制度、决定各基金行政费用总额、决定缴费率和调整待遇标准；实施监督，如对财务的监督、任命和罢免中央一级基金会经理。

其次，法国社会保障事务的微观管理工作由非政府组织承担。中央一级社会保障管理机构设有全国养老保险基金会，负责管理全国养老保险有关事务；全国疾病保险基金会，负责全国疾病、工伤和生育保险的有关事务；全国家属津贴基金会，主要协调各地区基金会的工作，并进行财政平衡；全国保险征收联盟，负责社会保险费的征收工作。地方一级设有：地区和跨地区的16个医疗保险基金会和1个老年保险基金会，省级和跨省的133个基层医疗保险基金会，125个基层家庭津贴基金会和105个基层社会保障税和家庭津贴征收机构，各个基金会均由理事会负责管理，理事会成员2/3为雇员代表，1/3为雇主代表。

第三，法国采取“自治式”经办模式，即政府与自治机构通过签契约的方式实现合作，经办机构由雇员、雇主或政府代表组成的董事会进行管理决策，政府相关部门负责总体监督，经办机构享有高度的自治权。其管理成本主要从基金中提取，不仅确保经办机构运行经费的可持续性，还强化了经办机构的责任意识和服务意识。自治管理模式建立的是政府与工会、雇主与雇员、社会与国家之间的有机合作，不仅实现了多方主体的共同参与，而且因其相对独立的运作促进了经办机构专业水平的不断提升，管理精细化。

### **（三）法国的社保改革力度不断加大**

法国的养老保障制度已有上百年的发展历史，在纾解社会矛盾、推动经济发展、促进国家长治久安等方面显示出强大功能。但是，随



着人口老龄化不断加剧、社会结构不断变化，在养老保险制度上面临着公共养老金支出持续上涨、实际退出劳动力市场年龄、欧债危特别农民挑战，近年来，法国推出一系列改革举措，确保养老保障制度实现持续发展，主要包括三个方面：一是通过提高缴费增加制度收入；二是通过直接或间接削减待遇减少支出；三是通过农民特制减少提前退休和鼓励延迟退休，从而提高老年人的劳动参与率，在增加缴费者数量的同时减少待遇领取者的数量。

#### （四）我们应该清醒认识中、法两国之间的区别

一方面，是发展阶段和综合实力不同。法国是老牌的发达国家，其综合经济实力、科技能力、创新能力在全世界屈指可数，而且其人均 GDP 位居世界前列（2014 年居 20 位）；而中国虽然经济总量已位居世界第二，但人均 GDP 只排在世界的第 84 位（2014 年数据），而且我们的创新能力、科技能力远远不及法国，法国能够将 GDP 的 34% 用于社会保障，以我国人均 GDP 仅为 6747 美元这样的实力是完全做不到的。因为搞社会保障不能只看经济总量，而要看人均产出水平，并且后者是主要方面。

另一方面，养老理念和养老方式不同。法国自 1945 年全面建立社保体系以来，养老制度不断完善，人们已经完全能够接受无论是哪类人群、无论从事哪民职业都能按期足额缴纳保费，退休后领取高水平的全面保障；而中国老百姓认为养老是快退休的事情，年轻人不考虑，还有养儿防老、居家养老别靠亲人、靠家庭养老，而不是靠社保制度养老的观念。机等是各种工群体。

## 二、几点启示

中法两国虽然经济基础不同、政治形态各异，并处在不同的发展阶段，但是在完善养老保险制度方面遇到的问题和挑战有共同之处，法国的做法和经验给我们带来很多有益启示。

**（一）加快人群全覆盖，体现制度公平性。**一是要进一步完善灵活就业人员、失地农民等群体参保政策，完善城镇职工养老保险和城乡居民养老保险转移衔接办法，改革养老金计发办法，尽早实现基础养老金全国统筹。二是要实施社会保险全民参保登记计划，鼓励积极参保、持续参保，尽快实现基本社会保险制度对适用人群的全覆盖，实现应保尽保。三是要健全财政投入制度，明确各级政府所承担的社会保障责任，更好发挥公共财政在民生保障中的作用。

**（二）要更加注重社保制度的可持续性。要处理好国家利益、企业利益和公民利益关系，处理好当前利益和长远利益关系，保证养老保险制度健康发展、永续发展。**一是社会保障标准要适度，要认识到我国是发展中的人口大国，正处于并长期处于社会主义初级阶段，社会保障只能保基本，福利待遇水平不能走极端。二是正确引导人们对养老保险制度发展方向和待遇水平的合理预期，决不能吊高群众的胃口，不能搞短期行为。既要尽力而为，又要量力而行。

**（三）要更加注重养老保障制度改革与其他改革的协调性。**养老保障制度改革是老百姓最为关心的事，它与其他方面改革紧密相关。发改委作为宏观调控部门和综合经济部门，一定要有全局观，比如，在研究延迟退休年龄政策时，要考虑到中国巨大的新增就业压力；在

研究提高养老金待遇时，也要考虑国家财政承受能力，同时养老金水平要和低保标准、最低工资标准、社平工资水平搞好统筹衔接。

**（四）加快推进多支柱养老保险体系的建设，积极发展补充保险和商业保险。**法国的改革经验表明，构建多支柱养老保险体系对促进社会和谐稳定、提高居民生活水平十分重要。法国第二支柱的强制性养老保险覆盖面几乎为 100%，一、二支柱结合后，社保替代率可以达到约 66%；并且法国政府还通过给予税收优惠等措施鼓励有能力的人加入可选择的储蓄计划，进一步提高了保障水平。而我国在构建多支柱养老保险体系方面进展缓慢，基本养老金一支独大，第二支柱和第三支柱发展严重滞后，结构不合理。据国家统计局统计，截止 2014 年，全国参加企业年金的从业人员有 2292 万人，仅相当于参加基本养老保险职工的 6.72%。为此，政府要充分发挥推动作用，尽快研究制定实施免税、延期征税等优惠政策，加快发展企业年金、职业年金、商业保险等，为老年人建立多层次、多渠道的退休收入保障。

**（五）加快健全养老保险管理体制和经办服务体系。**社保基金的征缴、投资、运营、管理、发放等是一项系统工程。我国已进入老龄化阶段，老年人队伍越加庞大，这就要求我国的社保管理和经办机构更加高效快捷。为此，要积极调动社保管理机构主动性，明确责任与义务，在国家大的制度框架内给予一定的自主权。要建立完善更加高效便捷的经办管理服务体系，整合经办管理服务资源，合理配备县（市、区）及以下经办机构经办管理服务人员。要加强社保经办管理服务标准化、信息化建设，规范经办服务流程，建立标准统一、全国联网的社保管理信息系统；推行参保登记类业务“一站式”服务，推行“网

上社保”业务，加强社会保险业务档案规范化管理，推进经办机构实行“五险合一”经办，不断增强基层经办服务能力，形成便民快捷的经办服务体系，更好地为广大参保人员服务。

### 三、几点感受

第一，对我来说，这次培训是一次成果丰硕的知识之旅，它让我体会到了人类知识的丰富性和多样性，即使是在相对专业的社会保障领域，也是如此。这次培训让我开阔了眼界，增长了见识，对做好今后工作具有重要的指导意义。这次培训达到了预期效果。

第二，对我来说，这次培训也是一次内容丰富的思想之旅。欧洲大陆，尤其是法国是人类思想的发源地，也是人类文明的先行者，这一点在社会保障领域也有体现。法国拥有如此众多的养老保障制度和基金种类，不仅体现了法国对各类人群的充分尊重，更体现了法国在社会保障领域的不断创新，这对我在以后的工作中更新观念、拓展思路都会产生积极影响。

第三，对我来说，这次培训更是一次印象深刻的生活之旅。在紧张的培训学习之余，也积极深入到法国的大街小巷，城市和乡村，和法国的老百姓进行沟通交流，初步了解他们日常生活情况和社会保障情况，更直接、更鲜活地理解培训课堂上学到的内容。

最后，非常感谢国家发改委就业和收入分配司为我们提供了这次难得的学习机会，我会在今后的工作中，运用所学知识，积极借鉴法国有益经验，为我国的社会保障制度体系建设作出自己应有的贡献。

# 中欧社会保障改革合作项目“构建多层次养老保险体系”赴法培训学习报告

山西省发展和改革委员会就业和收入分配处

栾速建

根据国家发改委和欧盟《中欧社会保障合作项目》(二期)项目的总体安排,2015年6月21日至7月3日,由国家发展改革委就业和收入分配司哈增友副司长带队,组织天津、山西、内蒙、上海、辽宁、湖北、湖南、新疆、福建、江苏、江西、四川、陕西、河南、广西、甘肃等省发改委一行20人,围绕“构建多层次养老保险体系建设”先后与欧盟和法国的政府部门、基金协会、咨询机构、科研院所、服务中心等进行了面对面的学习交流,聆听了40多位养老保险制度方面专家的专题讲座,重点了解了欧盟和法国在养老保险制度方面的总体框架、运行模式和管理服务的机制,以及下一步改革方向和思路。通过培训学习使我们开拓了眼界,更新了观念,找到了差距,同时增强了做好我国相关工作的紧迫感,达到了预期效果。现将有关培训学习情况和体会汇报如下:

## 一、法国养老保险制度的基本情况

法国国土面积63万平方公里,人口6630万人(其中本土人口6370万人),法国男性的人均寿命为78.5岁,女性的人均寿命85岁。

法国早在 1985 年便成为一个老龄化国家，在欧盟成员国中人口老龄化问题较为突出。目前退休总人数超过 1500 万，在全国人口总数之中所占比重已高达 23.8%。法国人口老龄化问题体现在 65 岁以上人口数量的大幅度增长，目前法国本土 6370 万人口中，65 岁以上老人所占的比重高达 19.1% 之多，75 岁以上老人的总数也已升至 560 万，与 10 年前相比增加了三分之一左右。预计到 2060 年，法国 80 岁以上的老人占法国总人口比例将达 11.4%。法国国家统计局及经济研究所预计，到 2050 年 1 月 1 日法国 60 岁以上人口与 20 至 59 岁人口的比率为 7 比 10。社会保障支出占法国 GDP 的 33.6%。

法国退休后生活风险的社会化分摊可以追溯到 19 世纪初的工人互助组织，但是制度化的养老保险是从 19 世纪中期公共部门养老金制度起步的，1946 年法国政府颁布了《社会保障法》，开始将养老保险的受益对象扩大到全体公民。

法国养老保险体系具有高福利性质，目前已经形成一个全面覆盖、差别分类的普惠型养老保险制度。根据社会上不同行业和阶层人士的具体状况，法国养老保险体系逐渐形成了由四大制度构成的基本养老制度格局：1、“普通制度”，涉及所有工业、商业、服务业等私营部门的受薪人员、学生和个人投保者；2、“农业制度”，涉及所有农业经营者和农业受薪人员；3、“自由职业制度”，涉及手工业者、企业家、自由工商户以及自由职业者；4、“特殊制度”，涉及公务员、军人、地方公共机构人员、铁路、公交、水电局等国有企业的雇员，以及矿工和海员等。在法国就业人口中，普通制度、农业制度、自由职业制度、特殊制度这四个制度的覆盖率分别是 49.20%、11.65%、20.98% 和 18.17%。

### （一）法国养老保险制度的主要特点。

法国养老保险主要采取现收现支的体制。在全国范围之内高度统一地进行强制性的基金征收，集中管理。

#### 1. 基金征缴

缴费和养老金基于工资收入并设有一定的高限。此外还有强制性补充养老保险，补充养老保险缴费基于工资收入，最高为高限的三倍（对雇员而言）或八倍（对管理层或中层管理人员而言）。截至2014年1月1日，每月工资上线是3129欧元。普通养老保险所提供的最高养老金不能超过工资上限的50%。养老保险基金的来源由雇主和雇员共同缴纳，费用标准随着社会经济情况进行调整。截至2014年12月31日，雇员和雇主的缴费率分别为6.8%和8.45%。征收的基金由“社会保险和家庭补助征收联合会”负责，在地方设立的具有私营性质的收费联盟则具体收缴。私营部门根据在企业注册时就记入统一的企业信息管理系统自觉申报缴费，并对雇员承担的部分负责代扣代缴。如不按时缴纳，联盟立刻发函督促，并处以每天1%的滞纳金。法国基金征收的总收缴率高达98.5%，其中93%由企业自觉按时缴纳。

#### 2. 基金拨付和基金管理

基金由“社会保障中央基金管理局”协调安排拨付。每月各地征收联盟将征集到的保险费和财政拨款汇入社会保障中央基金管理局的专门账户。基金管理局根据实际需求，拨付到养老保险全国基金会的专门账户。再由养老保险基金会直接汇入每个投保人的银行个人账户上，基本上能够保证按时拨付。基金由独立于国家之外的带有私营性质的公益部门养老保险全国基金会进行经营管理，实行收支两个机构、两条线管理，各司其职，互相监督和制约。基金会采取理事会的管理形式，工会和雇主委员会联合组成理事会共同管理。目前，从法

国整个社会保障制度的资金来源来看，四分之三的资金来自雇员和雇主按工资比例强制性缴纳的社会分摊金，其余的四分之一来自于政府的财政收入。法国共有400多个社会保险机构，18万工作人员，基本是私营者管理，工作运转费用是整个保险费的3%。在法国，共有35套针对不同职业或行业的养老保险制度，分别由相应的35家私营基金机构管理。

### 3. 享受养老保险条件

随着法国财政赤字的不断扩大，法国政府财政预算压力日益增大，致使政府从上世纪末开始逐步对养老保险制度进行调整，并通过了一系列的改革法案。职员达到退休年龄并已至少缴纳一个季度养老保险费的个人如果提出要求可有权享受养老金。2013年12月18日法国通过了关于养老金改革的法律维护了62岁的法定退休年龄，但延长了所需缴费的时间：从1958年出生的一代开始，改革规定了缴费时间段的逐渐增加，直至达到172个季度或者43年（对于1973年及以后出生的人员而言），以便在抵达法定退休年龄时能够领取全额养老金。法定退休年龄对于1955年以后出生的人员来说依然是62岁，除非是可以提前退休的所谓在职公共服务部门职员（监狱官员和警察）。对于更年轻一代的人员而言们延长的工作生涯意味着更高的退休年龄。领取保险金的人员不到60岁死亡后，其养老保险金的50%可以由符合条件的遗属领取，领取的条件有的是遗属没有别的收入，有的是家庭孩子多等等。干部还要强制购买补充退休金，其金额最高可以达到和基本退休金相当的金额。普通职工在退休之后收入会大大下降，达到原收入的50%至60%即很不错。大部分法国退休者每月可领取1400至1600欧元的养老金。

此外，在法国养老保险制度中，建立了最低养老金制度，对



于那些没有收入或者收入不够维持生活的老人，国家会发放老年保障金，标准大体上是一个人每月650欧元，一对夫妇每月1000欧元。享受老年保障金的人，医疗费可以100%报销。

其改革进程体现了三个特点：1、坚持现收现付型保险的根本地位；2、注重保障弱势群体的养老利益；3、破除公共部门的养老特权。

## （二）法国公务员养老保险制度基本情况。

法国公务员养老保险制度是1945年、1964年两次对原有退休养老法规进行修改、充实后逐步建立和完善起来的。

### 1. 实施范围

法国公务员制度规定的公共职务只有三种人员：一是国家公务员，包括在巴黎的各部及在外省机构中的工作人员和中小学教师；二是地方公务员，是在地方集体中任职的公务人员，地方集体指大区、省、市镇政府部门以及所辖的公共机构；三是医疗系统公务员，指所有在公立医院中任职的公务人员，包括医护人员和行政人员。但公务员养老保险制度包括了更广的范围，一些身份特殊的公务人员，如法官、军人、议会工作人员，以及公职部门的合同制人员、国家工人、司法公职人员等，虽然不受公务员制度法规约束，但也都纳入公务员养老保险制度的实施范畴，只是具体办法上有所差异。

### 2. 养老保险金的筹集、计发和调整

（1）筹集。公务员养老保险金由国家（地方）和个人双方负担。公务员实行“计点制”工资制度，个人缴费以计点工资为基数（企业除工资外还包括奖金），在纳税前直接从工资中扣缴。公务员虽然有国家和地方之分，他们的工资福利和养老金标准却是统一的，个人缴纳比例统一为7.85%。地方和医疗系统公务员养老保险建立了统筹基金制度，单位缴费比例为25.10%，直接向信托局缴费。国家公务员养

养老金由国家财政预算安排，国家不再自己向自己缴费，但国家财政负担的养老金已占工资总额的35%，即国家实际缴费比例大大高于地方缴费比例，主要原因是在现收现付模式下，国家公务员的老龄化程度高于地方公务员。

(2) 计发。公务员养老金水平主要由三个因素确定：一是工作年限；二是国家确定的年替代率(国家统一规定工作每满一年为工资的2%)；三是退休时的工资。具体办法是：以本人退休前6个月平均工资为基数，工作年限每满一年，增加2个百分点，计发养老金的最高工作年限为37.5年。可见，一般情况下，公务员养老金替代率最高为75%。

公务员养老金的最低额，一般不低于社会最低工资的80%，如果工作30年以上，养老金不低于社会最低工资。

(3) 调整。公务员养老金随在职人员增加工资时一起调整。形式有两种，一是在职公务员工资点数因物价上涨等原因而升值时，退休公务员计发养老金的工资点值也上升；二是国家对某些职系的公务员提高待遇时，同职系的退休公务员养老金同时提高。

### 3. 享受养老金的条件

法国公务员退休年龄一般为60—62岁。艰苦工作岗位可在55—60岁退休，如小学教师、护理人员。一些特殊职位可推迟2—10年退休。达到退休年龄而尚有抚养子女或战争中儿子殉职者，可以延长1—3年退休，延长的权限属于机关首长。

享受养老金的条件是：(1)符合退休年龄的规定或特别规定；(2)个人必须按规定缴纳养老保险费；(3)一般情况下必须在公职部门工作服务15年，如不满15年，不能享受公务员养老保险待遇，其缴纳的养老保险金转到基本体制，由基本体制支付养老保险金。

### 4. 管理体制

法国公务员养老金保险实行特殊管理体制，由财政部和法国信托局分别管理。法国财政部全称为法国经济与财政预算部，有18万人(派驻在全国各个部门)，具有与我国财政部不完全相同的职能，国家公务员的工资福利和养老保险在国家公职部参与制定政策的基础上，由财政部负责管理。法国信托局是独立于政府、受议会监督的金融机构，1816年，针对法国大革命后公众对国家信誉的失望，受国家委托承担地方公务员养老保险管理。信托局是法国唯一一个既负责保险金的收、又负责保险金的支的社会保险经办机构。信托局的各种业务量可相当于欧洲最大银行的业务量，是公务员养老保险一支稳定的保障力量。

为了保持社会的平衡和稳定，法国政府在以下方面采取了特殊的退休政策：

第一，公务员患严重疾病，不能坚持正常工作，可以提前退休，不受15年年限限制，只是以他的工龄计算养老金。如果因公伤残，补助金=残疾度×工资，最高可补齐到原工资水平。

第二，对于到工作条件差的地区或海外省服务的公务员，以及履行服兵役义务的公务员，他们计算工龄时可以增加四分之一或二分之一的补助工龄。但养老金替代率最高不超过工资的80%。

第三，为了鼓励生育，生三个孩子的家庭，公务员退休时可增发10%的养老金，每再生一个孩子，按养老金的5%递增，最高补贴可以达到100%的替代率。

### （三）法国农村养老保险制度

在法国人们通常喜欢使用“农业社会互助”一词来体现农业界特有的社会保障体系。农村老年保险制度设立于1952年。

#### 1. 受保对象

受保对象分为二类：第一类受保人是所有农场主及其配偶和其他

共同劳作的家庭成员；第二类受保人是农业领域领薪者和类似人士，这里的类似人士是指小佃农，即独自劳动或由其家人协助的佃农被看作是领薪者，其经营未达到农场主的规模。

## 2. 基金来源

第一类受保对象的保险费分为两部分，一部分是“人均保险费”，另一部分是“比例保险费”。“人均保险费”部分按人头确定和缴纳，“比例保险费”根据农场主“纳税登记收入”计算和缴纳。农场主本人须交纳这两部分保费，但其配偶和其他共同劳作的家庭成员只交纳“人均保险费”。第二类受保对象即农业领薪者的保险费，来源于领薪者自己及雇主的分摊金。分摊金的比率为工资的14.75%，其中雇主负担8.2%，领薪者负担6.55%，同时还设立了一个基于全部报酬的由雇主负担的1.4%的分摊金。除以上保险费外，外来资金也是一个重要来源。国家的财政预算中包含了一个农业社会保障附件，主要通过税收的方式，对农业经营者的社会保障进行投资。而农业领薪者的财政赤字则由一般制度进行负担。

## 3. 享受保险金的条件

第一类受保对象保险金的给付分为两部分：一部分为农场主、其配偶和共同劳作的其他家庭成员都享有的定额退休金（又称基本养老金），按工龄长短的比例计算；另一部分为比例性退休金，这种退休金只对农场主发放。农场主的两部分退休金相加，最高限额与城镇、农场的雇员从社会养老保险所获得的最高养老金额等同。另外，有连续投保时间的规定。投保年份少于37.5年时养老保险金要减低，投保时间每少4个月，养老金减少2.5%。第二类受保对象农业领薪者及类似人士则享有与一般制度中的领薪者同样的养老保险给付待遇。

#### 4. 基金管理体系

农业人士的社会保险主要由一系列保险所负责，这些保障组织构成农业社会互助会。目前一系列分散互助所逐渐一体化，原来的农业领薪者社会保险互助所、农业家庭补贴互助所、农业经营者老年保险互助所被融为一体，统称为“农业社会互助所”，分为省级所和全国所。每个农业社会互助所由行政管理委员会及由行政管理委员会指定的、由监护权威机关认可的所长负责管理，同时还设有两个社会保障委员会。农业社会互助制的机构还受到公共权威机关的监督。

#### 二、我国养老保险制度改革的思考和启示

为了应对人口老龄化给养老保险带来的巨大压力，现收现付的法国养老保险体系自1980年代起陷入财政困境，经济衰退、出生率低、婴儿潮一代退休形成的老年人口抚养比上升等因素迫切要求改革法国养老保险制度。法国采取了多项措施：一是推迟退休年龄。二是延长领取全额养老金的缴纳年限。养老保险改革是中国社会治理体系建设中的重要环节。如何在迅速扩大养老保险覆盖面和克服养老保险制度碎片化之间实现平衡，如何正确处理养老保险改革的眼前利益和长远利益关系，是现阶段中国养老保险制度改革的着眼点。在这一点上，法国养老保险制度的经验和教训值得中国养老保险制度改革借鉴。

（一）社会保障水平一定要与经济发展水平相适应。2013年，法国国内生产总值达到21137亿欧元，经济增长0.4%。从法国改革养老保险制度的实践看，社会保障的福利水平具有刚性，待遇提高了就很难降下来，因此，制度的设计水平一定要与本国的经济社会发展水平相适应，合理确定退休人员的待遇，逐步提高待遇水平，让退休人员分享经济社会发展的成果，是一个应当坚持的原则。

（二）建立覆盖广泛、制度规范、服务高效的养老保险制度。

法国养老保险制度是在 19 世纪社会互助的基础上建立起来的，由于是从各个行业之间发展起来的，因此，制度体系十分复杂，管理机构众多，运行成本很高。这是我们从法国社会保障制度发展方面应该汲取的教训。社会保障制度改革从一开始就要注重总体设计、整体推进，特别是对于我们这样一个城乡差距大、地区差距大的大国来说，更要注意统筹兼顾，通盘考虑。

（三）探索建立老年生活补贴制度，着力解决城乡困难老年人的基本生活问题。在法国养老保险制度中，建立了最低养老金制度，对没有参加保险、老年生活困难的老人，每月发放老年保障金。我国养老保险制度建立的时间短，加上制度设计主要以正规单位就业人员为服务对象，大量老年人只能依靠家庭养老、子女养老。因此，在经济发展的基础上，要积极探索为没有养老保险、年龄在 65 岁以上、晚年基本生活没有保障的老年人建立最低老年保障制度。

（四）建立健全养老保险的法律制度。要解决我国社会养老保险存在的问题，首先应该建立健全社会养老保险制度的法律。在建立统一的养老保险制度、确立统一的养老保险管理体系的基础之上，加强司法保护，建立健全法律法规，通过法律途径来解决我国社会养老保险中存在的问题。社会养老保险涉及到群众的切身利益，为了保障这种切身利益，建立权责分明的法律制度十分必要。

（五）要不断完善养老保险顶层设计，弥补制度安排缺失，增强养老保险的公平性和公开性。从制度的代际公平与可持续发展要求出发，完善养老保险的顶层设计，避免养老保险制度的“条块分割”和“碎片化”现象，要设计有序的多元化、多层次的养老保险体系，并逐步走向制度融合，覆盖全体国民。要合理划分政府、企业和个人的责任，发挥个人与家庭、个人与社会、企业与市场在解决养老问题

的积极作用，将“公平、正义、共享”作为养老保险顶层设计的核心理念，切实维护社会保障制度促进社会公平的价值取向，促进养老保险制度的可持续发展。

（六）实现城镇职工基础养老金全国统筹和城乡居民基本养老保险基金省级管理。应在全国范围内统一城镇职工基本养老保险制度，在制度覆盖范围统一、缴费比例统一、缴费基数确定办法统一、征收机构统一、支付项目和待遇计发办法统一、经办管理服务办法统一的基础上，实现城镇职工基础养老金全国统筹。目前，很多地方城乡居民基本养老保险基金实行县级管理，管理层次过低，基金过于分散，安全性不高，也不便于基金的投资运营。应通过在全省范围内统一制度、统一调剂使用中央下拨以及省级财政承担的基础养老金、统一管理信息系统、统一经办管理服务并实行垂直管理、统一投资运营个人账户基金等方式，实现城乡居民基本养老保险基金的省级管理和省级统筹。

（七）建立养老金规范化调整机制。首先，养老金调整机制应遵循的原则是：第一，为保证“退休”人员基本生活相对水平不降低，要考虑物价上涨因素；第二，为使“退休”人员分享经济发展成果，待遇调整应考虑经济增长因素，且待遇调整不能给经济发展带来负担；第三，应进行规范化调整，而不是人为的、主观的、行政命令式的调整。其次，城镇职工基础养老金调整的时机，应综合考虑物价上涨率和实际工资增长率两个指标，如当实际工资增长率或物价上涨率达到一定比例时，养老金就应自动调整；如没有达到标准，不应随意调整。城乡居民基本养老保险基础养老金调整的时机，应参照物价上涨率和农民人均纯收入实际增长率两个指标，当物价上涨率或农民人均纯收入实际增长率达到一定比例时，自动启动基础养老金调整机制。

（八）大力宣传社会保险政策，切实提高城乡居民参保意识。不断提高城乡居民对基本养老保险政策的知晓度，把城乡居民基本养老保险制度的各项惠民政策落到实处。要充分利用媒体广播电视等宣传工具全面准确地解读政策，正确把握舆论导向，引导城乡居民踊跃参保、持续缴费、增加积累，保障参保人的合法权益。要组织有关人员和金融服务便民点代理员学习基本养老参保政策，准确把握政策规定，做到对居民讲明制度各项待遇，讲透制度的好处，让城乡居民知晓、理解这项惠民政策，促进居民放心参保、主动参保、持续缴费、增加积累、保障权益。

（九）出台渐进式延迟退休政策。一是延迟退休年龄政策应“小步渐进”，体现一定的过程性。延迟退休年龄只能是每年延迟几个月，经过十年二十年甚至是更长时间来完成平滑过渡。“小步渐进”的方式，对未来几十年后退休的人来说，是延迟几年退休，但对临近退休的人来说，实际影响并不大；并且这种“小步渐进”式的延迟方案，对整个国家的就业形势影响较小。二是延迟退休年龄政策应统筹兼顾，允许有一定弹性。即应设立最低退休年龄（基准退休年龄）和最高退休年龄，劳动者在达到最低退休年龄后可自由选择退休时间，但相应地退休越晚，养老金水平越高。三是强化“长缴多得”激励机制，让职工自愿延迟退休。如，采取职工每延迟一年退休，其养老金替代率提高1~2个百分点的形式，让劳动者自愿选择多工作一段时间。

（十）不断完善社会保险经办服务体系，进一步提高政府服务意识。首先，社会保险经办人员编制应实行动态配比机制。工作人员数量与参保人次挂钩，防止出现“小马拉大车”的情况。其次，加强经办服务平台建设，尤其应加强基层服务平台建设。使经办管理服务向乡镇、社区、农村等基层延伸，提供方便快捷的服务，使城乡居民



做到参保登记、参保缴费、权益查询、待遇领取四个不出村(社区)。最后,加强社会保险经办管理服务规范化、标准化和信息化建设。统一经办机构名称、标识;整合经办机构,实行“五险合一、一票征缴”;优化经办服务流程,提高经办服务效率;开发并推广全国统一的社会保障管理信息系统,实现全国联网,做到参保信息查询方便快捷,并全面推行社会保障卡;建立覆盖全民的社会保险登记制度,实现精确管理和便捷服务。

# 参加中欧社会保障改革合作项目 “构建多层次养老体系”赴法国培训报告

内蒙古发展和改革委员会就业和收入分配处

陈建华

## 一、参加培训的基本情况

2015年6月21日至7月5日，按照工作安排，我参加了由国家发展改革委就业和收入分配司组织的中欧社会保障改革合作项目“多层次社会保险体系建设”培训，赴法国进行了为期15天的培训。培训团由国家发展改革委就业和收入分配司哈增友副司长带队，16个省市发改委共20名就业和收入分配系统的同志参加。培训期间，从多个角度、多个层面了解了欧盟和法国养老保险体系总体框架、制度构成及下一步改革思路，并与欧盟及法方专家围绕构建多层次养老保险体系等内容进行了面对面地互动和深入交流。

## 二、法国养老保障制度概况

法国制度化的养老保险是从19世纪中期起步的。从发展历程看，可以分为4个阶段：第一阶段是1850年-1880年，公共部门养老金制度的建立。政府为了使军人和公务员能够为国家忠心服务，制定了退休年金制度。第二阶段是1880年-1910年，行业养老金制度的形成。铁路、矿业、冶金、捕鱼公司等一些大企业从人力资源管理的需要出发为雇员设立了行业互助性的年金制度。第三阶段是1910年-1990年，覆盖全体公民的养老金制度的推进。1910年出现了第一个

包含有养老保险的社会保障法律（《社会保险法议案》），将养老保险覆盖到所有工商业雇员。二战后颁布了《社会保障法》，开始实施覆盖全体公民的养老保险计划，并在六七十年代将农业、手工业者和自由职业者纳入范围。第四阶段：1990 年至今，制度内调整。主要是提高享受条件，降低给付标准，以缓解随着人口的老年化和预期寿命的增加，养老保险支付增长的压力。

### （一）法国养老保险制度三支柱体系

法国真正现代意义上的社会保险制度是在 1945 年 10 月颁布的社会安全法的基础上多次调整建立起来的，包括养老、医疗、职业事故及家庭保险四个组成部分。其中，养老保险体系是最为复杂的。由于历史原因，法国没有建立统一的养老保险制度，养老保险体系是在原有各行业各自的养老保险制度基础上发展形成的，不同归属的部门（如公共部门与私营部门）、不同行业的雇员（如工商业与农业）、不同层次的雇员（如一般职员与管理行政人员）、不同的就业形态（如雇员与自雇人员）之间的养老保险制度都存在一定的差异，十分的碎片化。总体来看，可以将其分为基本养老保险、补充养老保险和商业性养老保险三个层次。

1. **第一支柱—基本养老保险。**这是为保障老年人养老所需而实施的强制性保险，通过现收现付制（现收现付制是一种以横向平衡原则为依据，以同一时期正在工作的所有人的缴费，来支付现在保险收益人的开支的制度）的资金运作模式，由国家立法强制实施。法国基本养老金覆盖了全体从业人员，主要分为四大类：一是私营部门基本

养老金，覆盖面约占 83%。二是特殊行业基本养老金（包括公务员、铁路、燃气、电力行业从业人员等群体），覆盖面约占 7%。三是自由职业者基本养老金，覆盖面约占 5%。四是农业经营者和农业职工基本养老金，覆盖面约占 5%。

2. **第二支柱—补充养老保险。**这项制度大部分仍采用现收现付制资金运作模式，由劳资双方共同管理。主要包括私营部门职工补充养老保险（ARRCO）、私营部门干部补充养老保险（AGIRC）、公职人员补充养老保险（RAFP，唯一一个实行资本积累制的基金）、农业非职工补充养老保险基金（RCO）等。该制度主要采取积分制，即参保人通过缴费获得积分，到退休年龄时，根据每个积分当时的价值乘以累积的积分后算出应得的补充养老金。

3. **第三支柱—商业性养老保险。**商业性养老保险实施基金积累制，通过个人自愿的选择加入，由各种互助保险和商业保险组成，缴费率根据利率逐年变动。政府在个人投保时提供税收减免，但退休后收入超过纳税标准的部分，仍要纳税。

法国养老保险费实行由雇主和雇员共同承担、并根据受益者在职时缴纳社会保险费的多少、个人参与程序、所承担的责任大小等决定其养老金领取标准；同时实行以行业性互助为基础的全国性互助，是这两种模式的混合。

## （二）法国基本养老保险制度的主要特点

法国基本养老保险强调以代际团结为核心，具有较强的再分配功能，但又因为制度碎片化而具有福利待遇的差异性。目前，法国基本

养老保险体系主要包括 35 种制度，涵盖四大社会群体。一是公务员。主要包括：（1）国家公务员、地方公务员和医疗系统公务员；（2）各级议会工作人员和司法部门的法官；（3）职业军人和合同制军人；（4）警察；（5）国有企业如铁路、电力、邮电、煤气部门以及法兰西银行的职工；（6）上述人员去世后的配偶和他们的遗孤。二是私营部门劳动者。目前，法国私营部门缴费员工约 1780 万人，退休人员 1130 万人。三是农业领域就业人口。目前，法国农业领域就业人口为 120 万人，包括职工和非职工两种身份。农业非职工人员是指农场业主、农业企业业主及合伙人、帮助经营的业主亲人等。此外，农业职工是指受雇从事农业领域工作的人员，他们参加的是私营部门基本养老保险。四是自由职业者。目前，法国自由职业者 300 万人左右，享受基本养老金人数为 202 万人，其中商业个体户占 55.8%，手工业工作者占 44.2%。

由于历史发展的延续性以及各种既得利益的存在，法国养老保险体制体现了以下特点：

一是没有建立统一的养老保险制度。法国的养老保险制度是纷繁而复杂的。不同部门、不同行业、不同就业形态甚至同一部门的不同层次之间，养老保险制度都存在一定的差异性。除了多行业的基础系统外，还有各行业的增补系统，各种制度高达数百种。

二是基本实现了全体从业人员的全覆盖。法律规定任何人员都应根据其职业活动加入相应的养老保险制度。经过多年的不断完善，借助各种各样不同的行业部门管理的养老保险制度，逐步形成了覆盖

全民的养老保险体系。其中，最大的养老制度，覆盖了所有私营工商行业工薪人员以及管理人员，占总人口的 80-85%，享受养老金人员达 1130 万人，约占参保人员的 95-98%。

三是建立了管理规划、监督严格的运作体系。在养老保险基金的征收上，实行全国集中，强制实施，由企业根据雇工人数、工资总额等申报缴费并对雇员承担部分进行代扣代缴。因此，法国社保基金总收缴率高达 98.5%。在养老保险资金的拨付上，每月由各地征收联盟将保险费和财政拨款汇入社会保障中央基金管理局的专门账户，基金管理局再根据实际需求拨付到养老保险全国基金会的专门账房，再由养老保险基金会直接汇入每个投保人的银行账户，确保养老金按时拨付。在基金管理上，由独立于国家之外的养老保险全国基金会进行经营，基金会由工会和雇主委员会联合成理事会共同管理。

### （三）法国养老保障制度面临的主要问题及应对措施

随着二战后婴儿潮出生的一代人开始步入退休年龄，法国退休人口增幅较大，加之平均寿命不断延长，使得退休金支出规模不断增大。而人口老龄化趋势使就业人口与退休人口比例持续下降，持续的低出生率和高寿命预期使得赡养率不断提高。法国目前育龄妇女生育率为 1.7，预计至 2060 年将降至 1.4 左右，而赡养率目前约为 1.3（即 1.3 个工作人口供养 1 个退休人员）。此外，后金融危机时代经济增速较低，高失业率和收入下降使得保费缴纳额减少。

#### 1. 主要问题

一是现收现付养老金支出压力不断增大，基金支出面临可持续危机。2013 年法国最大的私营部门养老金(CNAV)收入为 1123 亿欧元，

支出为 1156 亿欧元，赤字达 30 亿欧元。其他养老基金也大多面临着收支赤字、基金运营可持续难度增大等问题。

二是基本养老金待遇水平有不断下降趋势，影响了不同代际人群之间的公平性。法国在 2012 年以来就冻结了养老金的调整。法国养老咨询委员会报告显示，2014 年法国平均退休金与平均收入的比例为 52%，预计到 2060 年将下降至 45% 左右。养老金水平的持续下降影响了不同代际人群之间的公平性，一定程度上打击了年轻人缴费的积极性。

三是法国养老保险制度碎片化严重，改革阻力较大。当前法国养老保险仍包括 35 种退休制度、覆盖四大类社会经济群体，种类繁多。不同制度参与者在待遇方面相互攀比，导致财政压力增大；制度碎片化分布及背后的利益割裂，增大了整合统一养老保险制度的难度；碎片化的养老保障制度还是社会和谐稳定的破坏的因素。

## 2. 主要应对措施

确保养老保障制度持续运行的根本就在于开源节流，主要包括三个方面：一是通过提高缴费增加制度收入；二是通过直接或间接削减待遇减少支出；三是通过各种机制减少提前退休和鼓励延迟退休，从而提高老年人的劳动参与率，提高老年赡养率，在增加缴费者数量的同时减少待遇领取者的数量。

从法国的改革情况看，法国政府于 2013 年 12 月 15 日正式发布了退休改革法案，这是法国 20 年来第五次进行退休改革，旨在实现养老金收支平衡。该法案在不改变 62 岁最低退休年龄的基础上，通

过在 2020 年之前逐步调高在职人员和雇主的基本养老保险金的缴费率，2020 年之后延长养老保险金缴费年限等措施来确保养老保险制度的正常运转。

具体措施包括：从 2014 年起调高法国受薪人员以及企业负担的基本养老保险金的缴费率。受薪人员负担的基本养老保险金的缴费率将由目前的 6.75% 升至 2017 年的 7.05%，而企业负担的基本养老保险金的缴费率则由目前的 8.4% 提至 8.7%。与此同时，该法案还规定拥有 3 个孩子以上的多子女退休人员将不再享受 10% 退休金免征个人所得税的待遇。2020 年之后，法国政府还将视人口平均预期寿命的具体变动状况进一步逐步延长养老保险金的缴费年限。该法案规定，每 3 年把退休者的法定工龄增加一个季度，因此预计到 2035 年时，1973 年出生的退休者的法定工作年限将达 172 个季度即 43 年。这意味着一个 22 岁开始工作的法国人如果由企业和个人 43 年不间断地缴纳其养老保险基金，要到 65 岁才能享受到领取全额退休金的待遇。

法国养老保险体系的这一最新改革，将主要对 60 年以后出生的受薪人员产生影响，1961 年以后出生者的个人退休金保险费的交纳年限将延长，而其领取养老金的年份和数额却将减少。此外，法国目前这一退休制度改革还未触及到诸如公交、电力和国有银行等国营企业的职工，因此改革尚有待进一步深化。

### 三、几点启示

通过这次培训学习，对欧盟及法国构建多层次养老体系有了初步认识，开阔眼界，拓展了思维。深刻体会到中法两国在经济发展阶段、



市场成熟程度、社会制度及综合实力等方面存在明显差异，推动养老保险体系建设的做法不能照抄照搬，但一些理念和推动工作的做法给我留下了深刻印象，得到了几点认识和启示。

### **（一）加强养老保险制度改革的分析预测工作**

法国养老保险制度的建设已有一百多年历史，从建立之初到现在一直在做改革。他们强调改革要先发制人，要有预见性，分析预测工作非常重要。我觉得这一点非常值得我们学习和借鉴。养老保险制度的设计和改革既要考虑经济实力，又要考虑人口的变化，因此必须对劳动人口和老龄人口的变化趋势做出预测，同时还要对未来经济发展作出预测。法国现在面临养老金收不抵支的困境，一个主要原因是对2008年金融危机的预见不足。我们要学习经验也要吸取教训。我国经济发展进入新常态时期，而社会保障制度正处于改革的关键时期，更需要我们从国情出发，高度重视并致力于更多涉及改革工作长远性的预测，要根据经济发展有不同情景的预测，充分考虑有利因素和不利因素，在社会保障财力上留有余地。强化我国养老保险制度设计中的保险精算因素，定期和不定期地分析评估政策效果，以确保养老金运营的可持续性。

### **（二）审慎确定基本养老保障标准**

法国社会保险背负社会福利的功能，这既成就了法国作为“福利国家”的美名，但也让法国背上了沉重的财政负担。法国自上世纪九十年代以来降低基本养老保险的保障水平的努力，正是为了让基本养老保险褪下福利的光环、回归社会保险的实质。而且早期制定的过高

的保障标准,潜移默化地让法国人养成了对福利制度的依赖心理,这也使得今天对养老保险制度的改革举步维艰。

我国现行的养老保险制度存在覆盖面窄、保障水平低的不足,但我国的老年化进程又表现出“未富先老”的突出特点,未来人口结构堪忧。因而在提升保障水平的迫切需求背后,其实同样隐藏着加重财政负担的风险。为了避免国家财政如欧洲福利国家那般被养老保险所裹挟,我们需要明确基本养老保险的社会保险地位,审慎确定基本养老保险的保障标准,以免将来不得不“由奢入简”,这样不仅会产生巨大的社会心理落差,为改革制造障碍,而且也会伤害代际公平,打击参保人的积极性。因此,我国基本养老保险的保障水平不宜以欧洲的高福利为参照,而应该结合国家经济发展以及人口结构的中长期预期来审慎确定。

### (三) 鼓励社会合作参与养老保险改革

法国的民主堪称西欧福利国家的典范,工会力量的强大没有使养老金的再分配功能受到明显削弱,而是促使政府更加审慎的对待养老金改革和出台更加完善的养老金制度。法国的养老保险咨询委员会搭建了政府、工会、劳资双方充分参与讨论的平台,一项改革措施会一次又一次地讨论,最近正在进行一项改革讨论,已持续了半年而且还将继续进行,直到多方形成共识。

我国是民主集中制的社会主义国家,在完善养老保障制度的过程中,也需要考虑建立听证会、社会磋商等对话机制,使社会公众能够更充分地了解改革和更积极地支持改革,为改革创造一个良好的社会

环境。政府应坚持顾客导向、持续改进和全员参与服务理念，畅通民众回应渠道，让政府了解公众希望的服务种类、服务质量以及对服务的满意程度，通过公示和听证制度、设置投诉机构等措施，建立便于公众参与和反馈意见的信息系统和服务系统，促进政府与公众在不断沟通、反馈、评价中稳步推进改革。只有如此，才能减少养老金改革的阻力、争取更多的社会合作与支持。

#### （四）加强养老服务体系信息化建设

法国养老保险服务完全采用信息化手段，参保人从参保之日起，所有的职业生涯、参保情况、缴费记录等重要信息都被记录并保存，直至参保人及其配偶去世五年之后。法国还建立了全国统一社保服务网络，各个不同的社保基金可以共享参保人的基本信息，方便参保人在不同行业、不同部门、不同地区之间的自由流动。此外，法国还利用信息化手段来保障参保人知情权，促进参保信息公开透明并开展各种便民服务，如定期为参保人提供职业生涯规划一览表，在提供参保人缴费明细信息的同时也为参保人今后的职业选择提供参考信息；为即将退休的参保人提供退休金领取方案以帮助参保人决策何时退休及如何领取退休金等。一个人工作期间交多少养老保险，退休后享受什么待遇，至始至终清清楚楚而且严格执行制度标准。

我国人口众多、参保信息量大，一定要借助信息化手段才可以保证整个参保过程准确、规范及透明。要加强社保经办管理服务标准化、信息化建设，规范经办服务流程，建立标准统一、全国联网的社保管理信息系统；推行参保登记类业务“一站式”服务，推行“网上社保”

业务，加强社会保险业务档案规范化管理，推进经办机构实行“五险合一”经办，不断增强基层经办服务能力，形成便民快捷的经办服务体系，更好地为广大参保人员服务。

### （五）通过立法强制的方法推进制度的层次性

法国将基本养老保险和补充养老保险分为两个制度，又全部通过立法强制，从而确保实现较高的养老金替代水平，法国一、二支柱结合后，社保净替代率可以达到约65%。同时政府又可将调整重点放在基本养老金方面，并在补充养老金调整方面发挥更多的行业自治的作用。目前，法国退休人群的平均生活水平略高于社会平均生活水平。法国的改革经验表明，构建多支柱养老保险体系对促进社会和谐稳定、提高居民生活水平十分重要。实行多支柱养老保障制度，可以充分发挥企业、个人以及社会组织在养老保障中的作用，促进保障水平提高和养老保险制度的可持续发展。

我国的养老保险体系虽然在制度设计之初就规划了多支柱的框架，但在实际发展中，进度极不均衡，基本养老金一支独大，第二支柱和第三支柱发展严重滞后，结构不合理。据国家统计局统计，截止2014年，全国参加企业年金的从业人员有2292万人，仅相当于参加基本养老保险职工的6.72%。虽然我国尚没有真正建立多层次的关系，但至少国家的目标原则是明确的，而且这也是我国应对人口老龄化，分担基本养老保险支付压力的必然选择。如何既能降低基本养老保险替代率，又能确保退休人员的待遇水平，是个值得思考的问题。这启示我国改革养老保险需注意多层次养老保险的联动，加快补充养老保

险的发展，并通过立法强制实行，这样不仅有助于拓展基本养老保险改革的空间，而且有助于培养职工和单位的保险意识，降低政府的责任与风险。

# 赴法国参加构建多层次养老保险体系培训报告

辽宁省发展和改革委员会就业和收入分配处

姜丹

着眼中国养老保险体系建设所面临的严峻形势和迫切需要，本着交流、借鉴、学习培训宗旨，2015年6月21日至7月4日，我有幸参加了由国家发展改革委就业司领导带队，部分省（市）发展改革委就业和社会保障工作相关人员组成的培训团，赴法国进行了为期两周的构建多层次养老保险体系学习培训活动。期间，结合国情和制度，结合形势和需要，通过采取座谈、授课等形式多样、行之有效的方法，接受了法国卫生和社会事务部、养老保险咨询委员会、养老保险基金理事会等相关机构官员和专家教授就法国养老体系等方面的专题介绍。通过培训，对法国政府在社会保障和发展养老保险体系建设等方面的政策措施有了较深入的了解和认知，法国在养老保险方面的很多做法和经验值得我们在今后的工作中学习借鉴。现将培训情况报告如下：

## 一、法国人口老龄化现状

在欧洲联盟成员国之中，法国是一个人口自然增长率较高的国家，是欧盟人口第二大国，仅次于德国。根据法国国家统计及经济研究所（INSEE）发布的最新统计数字显示，截止到2013年1月1日止，法国全国人口达到6580万人（含海外省），比上一年增加了30万，增

幅为 0.47%。法国在欧盟成员国中人口老龄化问题也较为突出。法国早在 1985 年便成为一个老龄化国家，目前退休总人数超过 1500 万，在全国人口总数之中所占比重已高达 23.8%。法国人口老龄化问题体现在 65 岁以上人口数量的大幅度增长，目前法国本土 6370 万人口中，65 岁以上老人所占的比重高达 19.1% 之多，75 岁以上老人的总数也已升至 560 万，与 10 年前相比增加了三分之一左右。预计到 2015 年，法国 80 岁以上老人将达 200 万；2020 年，将进一步扩大到 400 万。法国国家统计局及经济研究所预计，2012 年，法国男性的人均预期寿命为 78.4 岁，与前几年相比基本上保持稳定状态；法国女性的人均预期寿命则减少了两个月，降至 84.8 岁，到 2050 年 1 月 1 日法国 60 岁以上人口与 20 至 59 岁人口的比率为 7 比 10。人口快速老化的背景，促使法国政府高度重视养老问题。

## 二、法国养老保险体系的发展历程及改革的最新进展

### （一）发展历程

法国养老保险体系具有高福利性质，目前已经形成一个全面覆盖、差别分类的普惠型养老保险制度。根据社会上不同行业和阶层人士的具体状况，法国养老保险体系逐渐形成了由四大制度构成的基本养老制度格局：1、“普通制度”，涉及所有工业、商业、服务业等私营部门的受薪人员、学生和个人投保者；2、“农业制度”，涉及所有农业经营者和农业受薪人员；3、“自由职业制度”，涉及手工业者、企业家、自由工商户以及自由职业者；4、“特殊制度”，涉及公务员、军人、地方公共机构人员、铁路、公交、水电局等国有企业的雇

员，以及矿工和海员等。在法国就业人口中，普通制度、农业制度、自由职业制度、特殊制度这四个制度的覆盖率分别是 49.20%、11.65%、20.98%和 18.17%。

法国养老保险的资金运作主要采取现收现付的体制。在全国范围之内高度统一地进行强制性的基金征收，集中管理。基金征收由“社会保险和家庭补助征收联合会”负责，在地方设立的具有私营性质的收费联盟则具体收缴。私营部门根据在企业注册时就记入统一的企业管理电子信息系统自觉申报缴费，并对雇员承担的部分负责代扣代缴。如不按时缴纳，联盟立刻发函督促，并处以每天 1%的滞纳金。法国基金征收的总收缴率高达 98.5%，其中 93%由企业自觉按时缴纳。

在基金拨付上，由“社会保障中央基金管理局”协调安排。每月各地征收联盟将征集到的保险费和财政拨款汇入社会保障中央基金管理局的专门账户。基金管理局根据实际需求，拨付到养老保险全国基金会的专门账户。再由养老保险基金会直接汇入每个投保人的银行个人账户上，基本上能够保证按时拨付。

在基金管理上，由独立于国家之外的带有私营性质的公益部门养老保险全国基金会进行经营，实行收支两个机构、两条线管理，各司其职，互相监督和制约。基金会采取理事会的管理形式，工会和雇主委员会联合组成理事会共同管理。目前，从法国整个社会保障制度的资金来源来看，四分之三的资金来自雇员和雇主按工资比例强制性缴纳的社会分摊金，其余四分之一来自于政府的财政收入。

## （二）改革进展



随着法国战后婴儿潮一代出生人口大规模地迈入退休年龄和人均寿命的延长，加上经济下滑，财政赤字增加，养老金亏空问题越来越突出。出于上述原因，法国于 2010 年强行通过了将法定退休年龄由 60 岁提高到 62 岁的法案，将可领取全额养老金的退休年龄从 65 岁提高到 67 岁，同时将缴纳退休金的年长提高到 41 年。并规定 1953 年和 1954 年出生的受薪人员的法定退休标准为 165 个季度，即受薪人员必须满足 41 年零 3 个月的养老保险金缴费年限才能够享受到领取全额退休金的待遇。2013 年 12 月 15 日，法国政府正式发布了退休改革法案，这是法国 20 年来第五次进行退休改革，旨在实现养老金收支平衡，挽救长期难以为继的退休制度。该法案在不改变 62 岁最低退休年龄的基础上，通过在 2020 年之前逐步调高在职人员和雇主的基本养老保险金的缴费率，2020 年之后延长养老保险金缴费年限的措施来确保养老保险制度的正常运转。

其改革进程体现了三个特点：一是坚持现收现付型保险的根本地位；二是注重保障弱势群体的养老利益；三是破除公共部门的养老特权。

法国养老保险体系的这一最新改革，将主要对 60 年以后出生的受薪人员产生影响，1961 年以后出生者的个人退休金保险费的交纳年限将延长，而其领取养老金的年份和数额却将减少。

### 三、对中国养老保险体系发展趋势的启示与思考

中国现行养老保险改革，从单个文件所制定的政策内容判断对其所针对的社会群体规定了权利义务较为对等的社保政策；但是，该文

件仅仅保证了局部利益的对等、特定社会群体内部的权利义务相对等。不同文件所规定的政策存在差异性和不平衡性，使各地各部门各行业各时期社会政策之间存在不连贯、不一致的情况。如果忽视整体性的制度设计与建设，这种碎片式的养老保险制度现状将会导致不同经济社会部门利益的割裂与固化。尽管有快速推进养老保险覆盖面和制度碎片化的共性，中法两国的不同之处在于中国养老保险管理主体相对统一，中国政府拥有更高的主动权。中国的养老保险制度改革应当高度重视三个原则：社会团结与社会正义原则、效率与公平均衡的原则和代际公平原则，以正确处理养老保险改革的眼前利益和长远利益之间的关系。在实现基础养老金全国统筹目标的过程中，应当审慎确定基本养老保障标准，坚持精算平衡原则；应当尽快完成机关事业单位养老保险制度改革、尽快整合城乡居民基本养老保险制度和提升社会统筹层级，以解决目前制度碎片化和待遇差异过大的问题；应当关注弱势群体、特别是失独家庭的养老利益。法国历次改革注重以针对弱势群体的照顾性福利政策来证明改革方案整体正当性，这是值得借鉴的一种政策“润滑剂”。

# 赴法参加“中欧社会保障改革合作项目—构建多层次养老保险体系”培训的总结报告

上海市发展和改革委员会就业和收入分配处

夏琛桂

## 一、 项目介绍

2013年12月，在第十六次中欧领导人会晤期间，中国政府与欧盟签署了《中欧合作2020战略规划》，其中，提到要加强在社会保障领域的对话机制作用，并正式签署了“中欧社会保障改革合作项目”。2015年6月21日至7月5日，“合作项目”在法国举行了“构建多层次养老保障体系”培训，国家发改委就业司和16个省市发改委系统共20名人员参加了本次培训活动。

## 二、 法国社会保障体系的基本情况

### （一） 私营部门劳动者基本养老保险制度

1945年10月，法国国民议会通过了社会安全法，由戴高乐政府颁布实施，这项法律是法国在战后构建社会保障制度的基础，也是其养老保险制度的基础，从1945年迄今，其养老保险制度在这个法律基础上进行了多次调整。法律规定：基本养老保险是国家的社会保险制度，具有立法的强制性，所有有雇佣劳动关系的劳动者都必须参加；领薪者根据本人的职业按收入比例缴纳社会保险费，只有缴纳了社会

保险费的才能领取养老金。

养老保险基金的来源由雇主和雇员共同缴纳，费用标准随着社会经济情况进行调整。雇主承担相当于雇员月工资第一档次的8.2%，雇员则支付相当于第一档工资6.55%。养老保险费的收取和养老金的发放实行全国集中管理。计算养老金的工资取本人10年最高工资的平均数。领取养老金的条件是：1) 年满60岁；2) 在私营部门受雇工作并缴费37.5年，倘如未满60岁或未能在私营部门工作并缴费37.5年而提前退休，那么领取的养老金就得酌情按规定打折扣。凡满足以上两个条件而退休者，则可领取约相当于其原工资50%的养老金。

## (二) 公务员补充养老保险制度

法国公务员辅助养老保险制度从1949年起开始探索，1973年法国国民议会通过法律，成为一种强制性的制度。这项制度的覆盖对象主要是：1) 国家公务员、地方公务员和医疗系统公务员；2) 各级议会工作人员和司法部门的法官；3) 职业军人和合同制军人；4) 警察；5) 国有企业如铁路、电力、邮电、煤气部门以及法兰西银行的职工；6) 上述人员去世后的配偶和他们的遗孤。

公务员补充养老保险属于国家立法实施的强制性保险，参保人员必须按时缴纳费用。缴费的费率1968年以来有过多调整。在法国，公务员虽然有国家和地方之分，但他们的工资福利和养老金标准却是统一的，个人缴纳比例统一为7.85%。国家公务员养老金由国家财政预算安排，约占工资总额的35%，大大高于地方缴费比例；

地方和医疗系统公务员养老保险建立了统筹基金制度，单位缴费比例为 25.10%。

公务员养老金水平主要由三个因素确定：一是工作年限；二是国家确定的年替代率（国家统一规定工作每满一年为工资的 2%）；三是退休时的工资，即以本人退休后 6 个月平均工资为基数，工作年限每满一年，增加 2 个百分点，计发养老金的最高工作年限为 37.5 年。一般情况下，公务员养老金替代率最高为 75%。公务员养老金的最低额，一般不低于社会最低工资的 80%。

### （三）农场主和农业工人的养老保险

法国农民的社会保险制度是随着经济社会的发展逐步建立起来的。1952 年建立了农民的养老保险制度，1961 年将疾病、生育、残疾纳入保险范畴。2001 年，在保险体系中增加了强制性的人身意外险，2003 年又建立了补充养老保险制度。法国农民的社会保险有三个特点：一是它是一项综合性的社会保险制度，不仅包括养老保险，还包括医疗、工伤、生育保险，不仅有基本保险项目，还有补充保险项目；二是农民社会保险项目是在互助基础上发展起来的，在历史上与工会组织存在着紧密联系；三是实行委员会管理体制，各级机构负责人都经过选举产生。

法国农村人口约 1100 万，其中真正从事农业的人口为 440 多万人。这些人大致可以分为两大类：一类是农场主及其家庭成员，另一类是受雇佣的农业工人。农场主和农业工人都按一定比例缴纳保险费。1990 年之前，以农场主所拥有的地产价值或房产价值为缴费的基数，

由于这个基数难以准确估价，1990年之后改为以农场主的年收入为缴费的基数，一种是固定费率，另一种是比例费率。对农业工人来说，本人要按工资收入的一定比例缴纳，雇主按雇员的工资总额为雇员缴纳一部分费用，各地缴费比例有所不同。

### 三、法国社会保障管理体制的基本情况

法国的社保管理体制属于半官方自治管理体制。目前法国的社会保险管理机构主要分为三个层次，一是国家层面的决策层，二是大区及地方层面的执行层，三是配合国家及地方层面的辅助层。

#### （一）国家层面的决策层

国家层面的决策层主要由法国国家社会与卫生部和财政部组成，其职能主要为：一是制定和颁布社会保险方面的法律法规，社会保险的相关法律法规（如社保筹资法等）需要经过法国国会和参议院共同投票通过后才能对外发布，法国的司法机构需要负责对新发布的法律法规做出解释，并负责解决法律法规方面的重大纠纷；二是处理社会保险方面的重大政策性事务，如制定社会保障基金财务制度、决定各基金行政费用总额、决定缴费率和调整待遇标准；三是实施社会保险方面的重要监督，如对财务的监督、任命和罢免中央一级基金会经理。

法国社保司是法国社会保险方面的专门负责机构，隶属于法国国家社会与卫生部和财政部，其主要职责是：拟定社会保险方面的相关法律法规，制定社保基金的管理目标和管理协议，并争取国家层面相关部委支持，与此同时，社保部还需要每隔数年（通常是四年）与各个地

方层面签署社保基金合约，地方机构工作框架等重大事项。

## （二） 地方层面的执行层

法国的地方层面主要由大区及其省市组成，法国共有 22 个大区，36400 个市、镇、村，每一个大区均有一名大区行政主席和大区级议会，只有市长和行政区议会才有权力颁布社会保险的相关法律法规。目前法国地方执行层负责的社保基金主要包括三个：一是私营部门职工养老社保基金，二是农业工作者社保基金，三是国家自由职业者社保基金。

私营部门职工养老社保基金：主要包括社保费征收机构、基本医保基金、家庭互助基金、大区养老保险和职业健康局等，目前覆盖了全国 80% 的人口规模，基金拥有 16 万工作人员，主要分布在：1) 医保 CPAM (1 个国家一级基金和 101 个地方基金)；2) 家庭 CAF (1 个国家一级基金和 102 个地方基金)；3) 社保费征收机构 URSSAF (1 个国家机构和 22 个地方机构)；4) 职工基本养老基金 CARSAT (1 个国家一级基金和 16 个地方基金，每个大区 1 个)；5) 海外省份社保机构 CGSS4 个。

农业工作者社保基金：主要包括 1 个国家一级基金和 35 个地方社保基金，主要为农业职工与非职工提供一站式社保服务，覆盖了全国 5% 的总人口，目前拥有 17000 工作人员。

国家自由职业者社保基金：主要包括 1 个国家一级基金和 30 个地区性的基金，主要为手工业者、商业个体户、医生、律师等群体提供社会保险服务，覆盖了全国总人口的 5%，目前有 5500 个工作人员。

国家自由职业者社保基金，主要包括三方面的工作内容：一是受理新的自由职业者的投保申请，二是统计自由职业者的收入状况，并由此计算自由职业者的投保标准，三是加强社保缴费的过程管理，及时提醒未交、少交、拒交的自由职业者按时按量缴纳社保费用。

### （三） 配合国家及地方层面的辅助层

目前，配合国家层面的辅助机构主要是养老保险咨询委员会，该委员会成立于 2000 年，是一个独立的机构，直接隶属于法国总理，目前拥有 39 名委员，他们分别来自于议会代表 4 名、参议院代表 4 名、劳资双方代表 16 名、法国各大工会代表 6 名、专家代表 6 名、家庭代表 3 名。委员会的主要职能为：一是对养老体系进行深入研究，每年形成数个研究报告，并向总理直接汇报；二是对各方代表的意见和建议进行协调，力争达成一致，促进法国养老体系更为可持续；三是使广大人民群众更了解养老保险制度的相关改革，减少改革阻力。委员会设有秘书处，共有 9 个工作人员。委员会负责搭建沟通交流平台，保证信息的公开透明，所有相关方都能参与其中讨论，最终的改革将由政府部门来决定。

地方层面的辅助机构主要是退休联盟和社保学院。其中退休联盟为各类退休基金组成的公共集团，不属于政府机构，包含了大大小小共 35 个退休基金，含盖了目前法国 99% 的退休基金，联盟设战略协调委员会和董事会，社保司司长任战略委员会的会长，董事会共有 14 名成员。目前，退休联盟共有 32 个工作人员，均为自愿者。退休联盟的主要职能是加强基金会之间的相互协调和相互沟通，处理涉及



多个基金的复杂性的社会保障问题，代表基金联盟与国家部委之间进行有效沟通，反应各类基金的共同诉求，提高社会保障基金的透明度，增加参保人员的知情权。

社保学院（法国国家社会保障学院）是独立于国家政府和地方政府的第三方机构，学院主要致力于增强社会保障经办机构的职能优势，并促进社会保障事业的健康发展。其业务范围主要分为四个部分：一是社会保障经办机构高级管理人员的选拔与培训，也包括社会卫生领域高级监管岗位的招募与培训，二是在职培训与继续教育课程，三是研究项目和专业期刊，四是国际合作。社保学院是目前法国唯一一所 在社会保障领域能将学习、交流、实践、探索和创新相结合的机构。社保学院下设社会保障高等研究院，高等研究院主要关注社会保障事业的发展方向，公众讨论的焦点问题，促进相关资源的协同共进以及社会保障面临的未来挑战等。

#### 四、 法国社会保障制度面临的问题挑战

##### （一） 福利的刚性增长

由高福利弊端引发的诸多问题多年来困扰着法国等福利国家的经济发展，法国的退休制度也面临着同样的问题。自二战结束后，在福利国家理念盛行和过高经济增长预期的影响下，整个欧洲的退休制度都是在退休金额就高不就低（呈现福利的刚性增长）的原则下，靠寅吃卯粮的方式完成的。一旦老龄化席卷而来又遭逢经济危机，养老金支付自然难以为继。法国战后婴儿潮一代现已全面进入退休期，而国家原有的退休金制度根本不足以支撑他们日益增长的退休费用，法

国养老金制度改革迫在眉睫。

## （二） 养老金制度的高度碎片化

法国现代福利制度是由几个世纪以前诞生的传统自发性行业和职业互助会改造过来的。经过一系列改革，原本五花八门、支离破碎的福利制度逐渐形成了目前由四大制度构成的基本养老制度格局。这种碎片化状态导致了诸多问题：如以行业统筹为基础的制度间、行业间待遇高低不平，参差不齐，前后不一；劳动力跨行业流动受到严重阻碍，本行业内部子承父业和代代相传便成为一种自然选择甚至形成就业歧视现象，特殊权利的保留对“外人”具有天然的排斥力，家族型就业模式又反过来形成了职业隔离，诸如印刷、出租车、公证人、电气煤气公司、银行等部门就不得不对员工子女给予一定的照顾，解决其就业问题，以维持雇员的忠诚。法国这种碎片化的制度造成社会群体利益的失衡和社会结构的失衡，最终导致社会的不公正。

## （三） 人口老龄化压力越来越大

法国面临日益严峻的人口老龄化问题，随着老年人口比例的剧增，就业人口相对减少，每年进入劳动市场的人数将少于退休人员。随着生活水平的提高，人的平均寿命更长了，寿命的延长意味着对养老金需求的增加，政府在退休方面的财政负担日益沉重。由于社会福利措施“十分完善”，有些人宁愿领取失业救济金也不愿意参加工作，尽管法国政府不断出台政策鼓励就业，然而法国的失业率并没有太大改善。这让政府在收、支两方面都承担着巨大的压力。

## 五、 法国社会保障制度的主要改革措施

法国政府于 2013 年 12 月 15 日正式发布了退休改革法案，这是法国 20 年来第五次进行退休改革，旨在实现养老金收支平衡，挽救长期难以为继的退休制度。该法案在不改变 62 岁最低退休年龄的基础上，通过在 2020 年之前逐步调高在职人员和雇主的基本养老金的缴费率，2020 年之后延长养老金缴费年限的措施来确保养老保险制度的正常运转。具体措施包括：

### **（一） 提高缴费费率**

从 2014 年起调高法国受薪人员以及企业负担的基本养老金的缴费率，2014 年调高 0.15 个百分点，2015 年至 2017 年则每年调高 0.05 个百分点，总计在四年期间调高 0.3 个百分点。受薪人员负担的基本养老金的缴费率将由目前的 6.75% 升至 2017 年的 7.05%，而企业负担的基本养老金的缴费率则由目前的 8.4% 提至 8.7%。与此同时，该法案还规定拥有 3 个孩子以上的多子女退休人员将不再享受 10% 退休金免征个人所得税的待遇。

### **（二） 提高缴费年限**

2020 年之后，法国政府还将视人口平均预期寿命的具体变动状况进一步逐步延长养老金的缴费年限。为体现公正原则，该法案允许从事工作条件艰苦行业受薪人员能够提早退休，或接受培训或换岗。女性受薪人员的产假将计入养老金的缴费年限。

此外，该项退休改革法案还规定，1957 年出生的退休者享受全额退休工资的工龄为 166 个季度，与此前公布的 1955 年和 1956 年出生的就业者享受全额退休金的标准一致，即工龄必须满 41.5 年。这

一标准适用于政府机构公职人员、农业、手工业、商业、自由职业和律师等所有领域的受薪人员。该法案规定，每3年把退休者的法定工龄增加一个季度，因此预计到2035年时，1973年出生的退休者的法定工作年限将达172个季度即43年。这意味着一个22岁开始工作的法国人如果由企业和个人43年不间断地缴纳其退休保险基金，要到65岁才能享受到领取全额退休金的待遇。法国养老保险体系的这一最新改革，将主要对60年以后出生的受薪人员产生影响，1961年以后出生者的个人退休金保险费的交纳年限将延长，而其领取养老金的年份和数额却将减少。此外，法国目前这一退休制度改革还未触及到诸如公交、电力和国有银行等国营企业的职工，因此改革尚有待进一步深化。

## 六、 法国社保制度改革对中国的启示

法国同其他西欧国家一样，社会保障制度建设已经有一百多年的历史，加上市场经济体制又比较成熟，因此，其社会保障制度建设方面的经验及教训有可资借鉴的地方。

### （一） 社会保障水平一定要与经济发展水平相适应

从法国改革养老保险制度的实践看，社会保障的福利水平具有刚性，待遇提高了就很难降下来，因此，制度的设计水平一定要与本国的经济社会发展水平相适应。合理确定退休人员的待遇，逐步提高待遇水平，让退休人员分享经济社会发展的成果，是一个应当坚持的原则。

### （二） 建立覆盖广泛、制度规范的养老保险制度体系

法国养老保险制度体系十分复杂，管理机构众多，运行成本很高，这是我们从法国社会保障制度发展方面应该汲取的教训。社会保障制度改革从一开始就要注重总体设计、整体推进，特别是对于我们这样一个城乡差距大、地区差距大的大国来说，更要注意统筹兼顾，通盘考虑。

### **（三） 加快推进多支柱养老保险体系建设**

法国的改革经验表明，构建多支柱养老保险体系对促进社会和谐稳定、提高居民生活水平十分重要。法国第二支柱的强制性养老保险覆盖面几乎为 100%，并且法国政府还通过给予税收优惠等措施鼓励有能力的人加入可选择的储蓄计划，进一步提高了保障水平。实行多支柱养老保障制度，可以充分发挥企业、个人以及社会组织在养老保障中的作用，促进保障水平提高和养老保险制度的可持续发展。而我国的养老保险体系虽然在制度设计之初就规划了多支柱的蓝图，但在实际发展中，却是进度极不均衡，基本养老金一支独大，第二支柱和第三支柱发展严重滞后，结构不合理。

### **（四） 尽早研究制定应对老年化的相关政策机制**

未富先老、未备先老已成为我国老龄社会的显著特征。为应对人口结构变化和劳动力结构变化带来的劳动力短缺和老龄化问题，世界各国普遍采取了延迟退休年龄的政策。从国际上看，我国职工退休年龄是比较低的。综合考虑人口结构、就业结构变化趋势和社会保障可持续发展要求，我国应及早进行职工退休年龄政策调整设计，采取渐进式方式进行调整，逐步完善职工退休年龄政策。

## （五） 加快健全养老保险管理体制和经办服务体系

法国社保管理体制的经验表明，社保基金的征缴、投资、运营、管理、发放等是一项系统和繁杂工作。社保管理要实现高效率、高标准、低成本，就要充分调动社会各方参与管理的积极性和主动性。政府应在宏观层面加强和完善社保制度的顶层设计，加强宏观指导和监督。要积极调动社保管理机构主动性，明确责任和义务，在国家大的制度框架内给予一定的自主权。要建立完善更加高效便捷的经办管理服务体系，整合经办管理服务资源，合理配备县（市、区）级以下经办机构经办管理服务人员。要加强社保经办管理服务标准化、信息化建设，规范经办服务流程，建立标准统一、全国联网的社保管理信息系统；推行参保登记类业务“一站式”服务，推行“网上社保”业务，加强社会保险业务档案规范化管理，推进经办机构实行“五险合一”经办，不断增强基层经办服务能力，形成便民快捷的经办服务体系，更好地为广大参保人员服务。

# 赴法国培训报告

江苏省发展和改革委员会就业和收入分配处

王方

应法国国际关系发展协调署的邀请，本人6月21日至7月5日参加了国家发改委就业司组织的中欧社会保障改革合作项目“构建多层次养老保险体系”赴法国培训团。在巴黎期间，接受了法国卫生和社会事务部、财政部、养老保险咨询委员会、公共利益群体退休联盟、养老保险基金理事会（CNAV）、农业部门社保共同基金理事会、私营部门和公共管理服务部门补充养老保险机构等单位的培训。在里昂期间，接受了法国国家社会保障学院、罗纳-阿尔卑斯大区退休保险和职业健康基金管理局、大区自由职业者社保基金理事会等机构的培训。在两地还分别与国际劳工组织、经合组织、意大利、罗马尼亚和西班牙社保部门的官员及其他有关的专家学者学习交流。通过密集的培训，较多地了解了法国及欧盟养老保险制度的历史过程、现状特点、模式机制和改革的方向、思路与举措，启发了思维和方法，开阔了视野。现将有关情况概述如下：

## 一、法国养老保险制度的基本情况

### （一）养老模式

法国拥有6600万人口，国土面积551602平方公里，本土共划分为22个大区、96个省、36400个市镇村，有地方行政权的是大区、

省及市。

国家提供社会保障的任务，一方面是保持社会的平衡，调节贫富差异，降低贫困率；另一方面是消除社会的风险，抵御疾病、产假、养老、失业、伤残、死亡等风险。国际上主要有两种社会保障体系，一种是俾斯麦模式，通过缴保费的形式提供社会保障。以立法的形式强制什么样的人什么样的收入必须参加社会保险，明确参保人的保险义务和法定保险机构的义务保险。在社会保险机制中，保费按个人收入的高低而不是按风险的高低缴纳，出现了财产或价值的再分配，形成不同行业、特殊人群和代际之间的社会团结机制。另一种是贝弗里奇模式，通过税收的形式提供社会保障。关键也是再分配。法国是一个社会保护的国家，实行的社会保险是没有资金结余的现收现付模式。法国历史上形成了 35 个强制性的各类基本和补充养老保险基金，前者经由法律确定，由国家管理；后者通过协约确定、通过雇主协会和工会协商管理。目前，养老基金的 75% 来自按收入缴纳的保费，而 15 年前这一比例为 83%，其余的来自税费等新来源，养老融资日趋多元化。保费率 2000 年平均为 26%，预计 2020 年为 31%。保费通过税务部门以保险税方式征缴，通过银行兑现，社保机构进行监控。法国所有强制性的养老保险基金的支出已占 GDP 的 14%，在支出结构中，私营部门的普通基础制度占 37%，私营部门附加补充制度占 27%，公共部门的全部占 25% 强，其他小规模的基本和附加养老保险制度约占一成。

## （二）基本体系



基本养老保险制度基金包括几类：一是私营部门人员的，缴费人员 1780 万，占就业总人数的 68.6%；二是公共部门人员的，包含公务员、国家公职人员、特殊职业者，占 16.4%；三是农业非职工的，占 13.2%。2013 年各类人员的缴费和支出情况是：私营部门职工缴费和支出比重为 68.7%、54.4%，农场主为 2%、6.8%，农业职工为 2.6%、10.5%，商人、店主、专业人员和神职人员为 8.6%、9.9%，公共部门人员和军人为 7.8%、9.4%，地方政府人员为 8.5%、4.4%，其他为 1.8%、4.7%。基本养老保险金的缴费率按工资总额的 15.35%，按季度缴纳，其中雇主缴纳 8.5%，雇员缴纳 6.85%。工资总额达到 3170 欧元即收入中间值的，超过部分雇主缴纳 1.75%，雇员缴纳 0.25%。基本养老保险的替代率是与收入挂钩的，高收入的仅 50%，低收入的可达 85-90%，平均为 65%，大约为三分之二。私营部门退休金是以职业生涯最高的 25 年平均工资（含奖金）为基数的，领全额替代率为 50%，公务员退休金是以职业生涯最后 6 个月平均工资（不含奖金）为基数的，替代率为 75%，因此反对的呼声多。2010 年时的平均养老金是每月 1376 欧元，以后随通胀水平有所上调，但平均工资上升更快。80 年代以前退休金是与经济和收入增长挂钩的，直接分享发展的成果，后来改为只与通胀挂钩，保持退休人员生活水平。最低工资标准是每月 1200 欧元，退休金每月不到 800 欧元的由国家补足。负责私营部门基本养老保险的机构 CNAV 在全国设立了 16 个分支机构，在 4 个海外省设立了 4 个分支基金。每 4 年国家政府与 CNAV 签订管理协议，CNAC 的负责人由内阁任命。

### （三）补充体系

法国补充养老保险采用购买点数的积分制，但与其他各国的资金积累模式不同，是现收现付制。补充养老保险退休金的水平与缴纳保费的额度而不是缴纳的期限挂钩。在补充养老保险基金类别中，私营部门根据收入、岗位参加 1-2 个附加基金，企业干部可参加 2-3 个附加基金，份额占 38%（含农业）。保费按基本缴费上限以上一定比例，雇主交三分之二，雇员交三分之一。私营部门补充养老金相当于退休养老金的 40%。公共部门原来是一个统一的系统，2015 年创立了一个新的附加养老保险，份额占 28%。公共部门补充养老保险才设立 10 年，按奖金的 10% 计交，奖金是工资的 20%，国家交 5%，个人交 5%。政府合同工、大学生打工实行的是独特的现收现付加储备资金积分制度，储备资金以负责任的投资方式投资基础设施、股票证券、房地产等。公共部门补充养老金只相当于退休养老金的 5-10%，因此总的养老金收入水平公共部门人员并不比私营部门人员高。农民非职工要缴三种保费，按年缴纳个人养老金、农业养老金和补充养老金，第一个享有退休后固定最低收入每年 3359 欧元，后两个都是积分制，但点数价值不同。

### （四）改革方向

法国的现收现付养老保险制度是建立在缴费人群和退休人口相对平衡的基础上的，现在面临越来越多的挑战。一是老龄化加剧。1994 年法国平均寿命女 81 岁、男 73 岁，2014 年女 85 岁、男 79 岁。2015 年 65 岁以上人口占 18.65%，达 1200 万人。每 10 年平均寿命延长 1

年。抚养比 2000 年为 2.1: 1, 2014 年变为 1.7: 1, 预计到 2040 年将成 1.4: 1。二是婴儿潮 (1945-1975) 的退休人数在 2035 年之前大幅增加。三是经济危机和经济的不确定性冲击了了财政和就业、收入。法国预测 2020 年现收现付养老保险制度将会出现赤字, 2010 年开始推行养老保险制度改革政策, 目标是按宪法规定有足够的资源保证公民有尊严的生活, 以公平的方式分配资源, 力求 2040 年总平均达到收支平衡, 实现现收现付的可持续。途径是适时进行几个主要参数的调整: 提高保费水平、延迟退休年龄、降低养老金水平、改变养老金计算和支付方法。现行规定 1955 年后出生的人法定退休年龄是 62 岁, 新规定每 3 年要多缴 1 个季度的保费, 1973 年以后出生的人需要缴纳 43 年的保费才能获得全额退休金。但 67 岁以上均可领取全额养老金。现在法国 55-59 岁、60-64 岁的人群中缴纳保费的分别有 68%和 25%, 老年人就业率呈上升趋势。

## 二、对健全国内养老保险制度的几点启示

一是加快构建多层次的养老保险体系。针对我国的文化、历史和发展阶段, 应长期坚持国家的社会保障与个人的自我保障相结合, 公共体系和社会力量体系相结合, 基本机制和附加机制相结合。国家的社会保障应是第二位的, 其重点是“保基本”, 保障范围必须全面覆盖低收入人群, 实现统一的标准, 把社会保障的核心任务放在最低保障上。积极稳妥地引入市场机制, 鼓励发展基本社保之外的各类集体性互助补充养老保险, 如积分制、职业年金、长期护理保险险种等, 充分发挥社保对促进消费、拉动经济增长的催化作用。支持商业养老

保险开展业务。

二是加强养老保险制度的创新研究。在我国建设公平、可持续的养老保险制度同样要面对人口老龄化等诸多挑战。需要统筹研究延迟退休年龄与促进大学生就业、农村劳动力转移就业、下岗职工再就业的关系，未雨绸缪、从长计议，测算为社会更多接受的各种渐进式延迟退休年龄预案。需要统筹考虑职业辛苦程度、职业伤病中断、不同体系工作的公平折算和点数换算问题，尤其是在全国统一解决农民工养老金跨省转移接续问题。

三是提高养老保险信息透明度。应办好养老保险查询网站，保障参保人的知情权。完善大数据统筹管理，为参保人进行退休计划和退休安排决策时提供便捷的信息服务，使公民包括年轻人和临近退休的人通过输入社保号，在一个页面和一张表上就能随时了解本人缴费情况、预测养老金待遇，并了解在不同体系就业后养老金的结转计算自动汇总情况。应办好窗口式服务中心，简化退休事务工作流程，简化不同体系的关系结转手续，试点由最后工作单位的养老金体系统一结算支付，其他工作过单位的体系内部再相互结算，做到以客户为本的一站式服务，提高工作效率和工作质量，提高参保人的满意度。

四是统筹推进养老社会服务。推进就近普惠的老年人配餐送餐服务、家政服务、家庭护理服务，推进老年人住房无障碍化改造。重点发展护理型养老院，主要接收无人赡养、丧失自理能力的老人。支持发展老年公寓。

五是积极引导养老产业发展。顺应积极老龄化的潮流，应鼓励发

展健康服务业,医养结合、康体结合,使老年人健康地参与社会活动、生活自理或获得所需的护理、推迟生理老年化和慢性老年病。应通过规划和政策引导国内老年产业创新集群和创新中心的发展,助推“大众创业、万众创新”。法国 2013 年创立了银谷项目,包括老年医学技术与老年服务产业园区、创新项目、服务机构等,聚集了 80 家企业。建议建立国家级银发经济示范区。

## 欧盟、法国基本养老保险制度的主要特点

福建省发展和改革委员会社会处

柳树青

2015年6月21日至7月5日，本人参加国家发改委就业司组织全国16省市（区）发改系统有关同志赴法国举办的“构建多层次养老保险体系”培训学习班。我们先后在巴黎、里昂听取了法国卫生和社会事务部、财政部、养老咨询委员会、养老保险基金理事会、农业人口社保共同基金理事会、公职人员补充养老保险机构、教师共同教育基金理事会、国家社会保障高等学院、养老和职业健康保险地区基金理事会、自由职业者社保地区理事会、国际专业技术署、欧洲总工会和欧盟成员国负责社保相关部委等部门研究机构官员专家学者的授课，让我拓宽了视野、转变了理念，收获匪浅，这必将更有利于指导提升自身业务技能，更准确理解把握政策要领，更好主动作为。

欧盟地区具有“福利国家”之称，是世界上最早建立社会养老保险制度的地区。从欧盟建立养老保险制度之初，就有所谓“俾斯麦模式”和“贝弗里奇模式”之分。其中德国、卢森堡和比利时等以前者为主，该模式在很大程度上以就业为基础，与缴费相联系，养老补贴和收入挂钩，在不同职业之间具体保险模式也可能不同。英国和北欧诸国主要以后者为主，强调政府通过转移支付和强制性缴费，向公民职工提供综合的社会保障，但是由于该模式无法让大多数人维持退休

前的生活水平，所以需要其他互为补充的养老保险计划。

随着欧盟地区劳动力人口的减少以及充分就业的实现，加之劳动力大量向城镇转移，人们收入的增加使得养老保险制度得到了较好的发展，而养老保险的发展又成为当下消费增长和经济发展的重要动力。20世纪50-70年代这一时期的养老保险主要以现收现付制度为主，即以横向平衡原则为依据，以同一时期正在工作的所有人的缴费，来支付现在保险收益人的开支的制度。

但是20世纪70年代以来，欧盟部分地区的滞涨现象（经济增长停止和通货膨胀持续），严重的影响了欧盟地区各个主要国家的税收。同时人口老龄化的加速和出生率的不断降低，都使得欧盟地区现收现付养老保险制度的收支失衡，收支之间存在越来越大的资金缺口。因此，欧盟地区开始考虑拓展更多的养老保险筹资模式和渠道，并加强现有的保险基金运营效率。

由于欧盟地区内部成员国无论是经济发展、国土大小等方面都存在着巨大的差异，不同国家间的社会养老保险制度也都存在一定的差异。法国作为欧盟内部主要的成员国，早于1853年就设立了针对公务员的现收现付型养老保险。1945年法国的养老保险覆盖了全部私立工商性企业的员工，但不领取工资的自由职业者和农民则仍然没有纳入养老保险的范畴。1956年法国开始实施老年人最低保障制度，为那些因为没有缴纳养老保险费的退休劳动者提供最低等级的生活保障。2003年到2008这6年间，针对公私部门在养老保险上存在的二元差异，法国开始实施改革，具体是降低公共部门的保障水平，国有企业员工

的缴费年限由37.5年增加到40年，同时开始建立新的资本积累型保险，与之前的现收现付形成良好的互补，与世界银行所倡导的三支柱型保险体系（再分配性的基本养老保险+资本积累型的强制补充保险+资本积累型的任意保险）逐步吻合。2010年法国基于平衡养老保险账户的目的，进一步启动了退休年龄延迟的改革方案，将退休年龄由60岁逐渐延后到62岁，并在政策上对一些弱势群体如退休的妇女有所倾斜。

总体来看，法国的养老保险模式在欧盟内部有一定的特殊性，一方面他继承了俾斯麦模式的原则，强调雇主和雇员共同承担社会保险费，并根据受益者在职时缴纳保费的多少、缴费时间的长短确定其养老保险金标准；另一方面他又继承了贝弗里奇模式中的互济传统，通过不同行业性互助形成全国性的互助。因此，法国的养老保险模式是以上两种模式的混合体。其主要特点如下：

### 一、受益主体多元化

法国的养老保险制度针对不同社会阶层和产业形态，经过多次改革，逐渐覆盖整个社会群体，收益主体呈现多元化的特点。包括“普通工作者”，覆盖所有包括工业、商业、服务业等私人部门的工薪阶层；“农业工作者”，覆盖所有农业经营者和农业工资收入劳动者；第三类是“特殊工作者”，主要覆盖公务员、职业军人、地方公共机构人员、法国铁路公司(国营)、电气煤气工作人员、矿工、海员等；第四类是“自由职业工作者”，覆盖所有自由职业者，如手工业者、企业家、自由工商户等。



## 二、管理体制碎片化

由于法国的养老保险制度因人而异,个人因其所属的社会经济部门在养老保险方面享有不同的权利、履行不同的义务,而对其征缴社会分摊金和发放养老金的管理机构与管理体制也不同。目前法国仅基本养老保险制度,就因年龄和享受金额不同形成了130种保险标准,基本养老保险管理机构就包括全国老年保险金管理局、财政部、农业社会保障、地方公务员国家退休基金等8个主要机构,多头管理导致管理体制碎片化,形成了错综复杂的利益格局,无法有效建立起全国较为统一的养老保险制度。

## 三、公私养老并轨化

法国的养老保险最初就是以公务员为主,因此公共部门的养老特权问题几乎贯穿了法国最近20年的所有养老保险改革。2003年改革之前,法国的公共部门养老特权主要表现为提前退休的条件更为宽松、低缴费率(7.85%比10.55%,低2.7个百分点)、低缴费最低年限(37.5年比40年,少10个季度)以及在养老金核算基数的计算上的优待(公共部门以最后6个月的平均工资计算,而私立部门则是职业生涯工资最高的25年的平均工资)。经过2003年和2010年的两次改革,除了在基本养老金的核算基数上仍然处于有利地位外,法国公共部门的基本养老保险制度已经非常接近私立部门,公私养老体制的并轨在逐步推进。

## 四、现收现付为主体

法国的养老保险体系是以代际团结为核心的,因此始终以负担再分配功能的现收现付型保险为基本模式。虽然2003年改革后引入了资

本积累型养老保险(一个强制补充保险RAFP以及两个任意保险PERP和PERCO),但引入资本积累型保险并没有动摇法国现收现付型与资本积累型之间的平衡。总体来看,法国的养老保险制度还是以带有再分配功能的现收现付型保险为主(基本养老保险CNAV以及两个强制补充保险AGIRC和ARRCO都采用现收现付型)。

# 参加构建多层次养老保障体系培训情况报告

江西省发展和改革委员会就业和收入分配处

黄晓军

2015年6月21日至7月4日，我受本单位委派与其他15个省（市、区）发展改革委系统就业和收入分配处（社会发展处）人员一道，参加了国家发展改革委组织的中国-欧盟社会保护改革合作项目“构建多层次养老保障体系”赴法国培训。这次培训团是中国-欧盟社会保护改革合作项目第一部分加强国家发展改革委在开展和执行社保改革方面的机构能力的第一个培训团，具有以下几个特点：一是领导高度重视。培训团由国家发展改革委就业和收入分配司哈增友副司长亲自带队，行前于6月2日在北京举办了专题预培训。哈司长对本次培训提出了珍惜机会、学有所成和严守纪律的明确要求，国际合作中心焦主任和培训中心柯处长分别对培训团人员进行了必要的外事和安全教育，欧盟驻中国项目官员易小琳博士、国家发展改革委就业和收入分配司唐玲调研员分别向培训团人员介绍了中国-欧盟社会保护改革合作项目的基本情况，中国社科院世界社保研究中心房连泉副研究员介绍了中国社会保障现状和改革问题，欧方专家维克多·奎亚先生简要介绍了欧洲、法国社会保障体系的模式及优缺点，中国人大公共管理学院董克用教授介绍了养老金的三种筹集方式等。二是人员搭配合理。由60-80年代的老中青人员组成，既有年长的处级干部，也有年轻充

满活力的科级干部。三是培训安排内容丰富。培训团在有限的培训时间内，听取了有关机构、专家的专题培训介绍，全方位了解了法国养老体系的历史沿革、制度设计和改革进程。四是培训形式多样，培训效果明显。除专家培训介绍外，还设立了提问、答疑、分组讨论、分组小结和培训总结等环节。通过两周紧张的培训，大家克服时差、饮食、语言等困难，坚持每天早出晚归的听课培训，不仅扩大了视野，丰富了知识，而且发现了差距，得到了启示，大家都很有收获，达到了本次培训的目的。现将培训有关情况总结报告如下：

## 一、 法国多层次养老保障体系基本情况

### （一）制度历史

法国早在1673年就有了针对残疾军人的养老金制度，1850年有了私有部门铁路员工养老金，1853年建立公务员和军人养老金，1894年、1897年分别有了矿工养老金和兵器工厂职工养老金，1910年出台了工人和农民退休法，1928年出台社会保险法，1941年出台老龄工薪阶层分配法，1956年出台汽车特殊税资助非缴费型养老金，1967年建立国家基金，1972年制定提前退休计划，立法要求所有员工加入补充养老保险，1974年制定人口补偿老龄特殊计划，1979年建立了私营手工业者强制性补充保险，1991年引入一般社会保障税，1999年创立退休保护基金，实行全民医保，2007年推出特殊计划改革，2015年引入个人困难账户。

### （二）三大支柱

法国养老保险制度分为三个层次，全法国共有35种针对不同行业

人群的基本和补充强制性养老基金（基本养老基金占96%）：

1. **强制性基本养老保险。**实行现收现付制，即当年收取的养老金全额用于支付当年应付养老金（即代际抚养，由在职工作的年轻人养退休老年人），由公共部门管理。

2. **补充性养老保险。**对所有公民强制性征收，两个重要的资金渠道是工薪阶层和管理人员，实行与点数挂钩的积分制，由劳资双方即雇主协会和工会代表参加管理。

3. **自愿性补充养老保险。**为高收入人群提供更高的替代率（即退休人员提取的退休金占退休前工资的比例），所占比例很小，只占约2%。

### （三）基本方案

1. 从2012年起最低法定退休年龄为62岁，享受全额养老金年龄为67岁。职业生涯较长、残疾和生活困难者的年龄限制可以例外。

2. 年满67岁并缴纳了172个季度（即43年，调整前为166个季度即41.5年）养老保险（总金额相当于按照参考工资标准的50%进行缴纳，连续缴纳25年），可享受全额养老金。年龄不达标或保险缴纳季度总数不够均会影响其所享受的养老金数额。

3. 若参保者在67岁之前出现以下情况：身患疾病、怀孕、身陷残疾、因工受伤或患病、参军或失业，则其子女将获得一定的补偿金（相当于8个季度养老保险的缴纳总额）。

4. 以下情况当事人可享受较多的养老金：夫妻共同抚养3个孩子，夫妻双方养老金均增加10%；受抚养配偶抚养中断；在退休之前身患

残疾，需要接受长期护理。

5. 根据经济情况调查和最低工资标准，设立了最低养老金标准和最高社会保障上限。

## 二、 法国多层次养老保障体系的显著特点

### （一） 制度设计透明精准

有直接为政府总理提供咨询的独立机构法国养老保险咨询委员会，每年独立制定年度工作方案，充分听取各行业劳资双方的意见，向政府提出研究报告。各基金之间的修改不一致时充分协调，不强行通过，由政府作出改革决定，法律草案经多方研究审查，经议会批准后实施。有改革跟踪委员会，分析趋势，吸收民众参与，提出纠正举措。达到法定退休年龄才能退休，达到规定要求（退休年龄和缴费年限）才能领取全额养老金。

### （二） 管理服务精细规范

罗纳·阿尔卑斯大区退休保险和职业健康基金管理局下设15个退休分理处和接待点、28个社会服务处、2个老年活力项目活动场所、7个预防职业风险处和1个试验室，有1963名职工。他们的口号是：为工薪者服务、为企业服务、为退休者服务，主要服务工作包括：

1. **对投保人：**跟踪投保人的职业生涯、向工薪者通报信息、为未来的退休者提供咨询、支付退休金。

2. **对因健康问题或丧失自理能力受损的弱势投保人：**伴随弱势投保人和方便治疗、帮助投保人预防脱离职业环境的风险、帮助维持居家和预防丧失生活自理能力、参与改善集体生活的场所。

### 3. 预防职业风险，保证职业健康与安全。

管理服务的主要亮点：一是实行数字化电子化信息化管理，保证公众的知情权。个人可上网用自己的社保号查询本人的缴费信息和退休时可获得的退休金等情况。个人提交的补充材料、证明和所填表格等全部扫描保存，方便调用和管理。不仅有对参保人的标准化服务，还建立了虚拟顾问，在网络上回答综合性的共性问题。二是设立接待中心，有专门的接待和电话服务人员，可以电话或网上预约与专家面谈，提供咨询、顾问服务以及线上服务和电话语音服务等，并设有自助查询电脑和打印机，方便没有电脑、打印机的人员使用。三是对接待中心的服务质量进行第三方评估和一年一次的满意度调查。四是基金管理机构还开展健康和营养教育、定期体检、睡眠等培训，对连续请假的脆弱人群提供援助等。五是各基金之间都有信息交流协议，包括在国外的职业生涯和缴费经历都能便捷地获得，确保人员流动不影响退休金领取。

#### （三）忧患和改革意识强烈

第一次世界大战后，欧洲国家普遍出现婴儿潮，新生儿急剧增加。1946-1964年间，法国新生儿约占总人口的三分之一。如今婴儿潮一代逐渐步入晚年，仅2011年就有1640万法国人退休。为积极应对人口平均寿命延长、人口的老齡化加剧和经济发展比预期的放缓，法国不断在改革中调整养老保险的制度和举措，如推出延迟退休年龄、鼓励推迟退休、调整积分点数和缴费等措施来保持养老金的收支平衡。

#### （四）保障效果明显

法国的养老保险体系虽然由于历史的原因复杂呈碎片化，包罗各行业私企职工、农业人口、教师、公职人员、国企人员和特殊行业（如宗教人士、律师）、特殊制度（如军人、医院人员）等，但保障效果明显。各行业都从保障今后职工生活水平的目的出发，设立养老保险基金，并通过不断改革完善，保持基金的积累和可持续性，起到安全阀和稳定器的重要作用。现收现付制的优点是无基金风险，积分制也对人员流动有利。法国总人口6600万人，20-59岁人口3400万，1550万人至少参加一项养老保险，有10%的养老金领取者并不居住在法国，每年新增养老金缴纳人次36万，有不到100万人享受最低标准的纳费型养老金，60万人享受非纳费型养老金，养老金年支出占GDP的14%，社保支出占GDP的33.6%，每年发放给法国人的各项社会保障福利津贴总额超过6500亿欧元，相当于国内生产总值的30%。

### 三、 感受、体会、启示和建议

欧盟所提出的社会保护比社会保障的范畴更广，在多层次构建社会保护体系方面经验丰富。在中欧双方的密切协作和精心安排下，本次培训取得了圆满的预期成果，得到了中欧双方的一致肯定。法国多层次社会保护体系具有的显著特点，为我们提供了可供借鉴的模式。

#### （一）主要感受

本人感受较深的有以下几个方面：

##### 1. 坚持公平公正和信息公开原则，实行单一账户，目标为全覆盖。

以保障退休人员的生活水平不降低和有尊严的生活以及全覆盖为目标，实行单一账户，并为公众提供方便快捷的公共信息和个人信



息服务。

电子信息化软硬件配置及管理水平高。国家拨款在巴黎和里昂分别设有两个数据中心和替代机房，系统中存有每个职工的个人资料、工作生涯资料、补助补贴资料和其它资料。我们接受培训的里昂数据中心机房拥有完备的门禁、电力、空调制冷、消防等应急系统和数据备份、备用系统，可以保证内部工作数据系统的稳定和安全运行。

## **2. 注重规划和精算以及改革的逐步性、可接受性。**

我们每到一处培训地点，培训教师都会用详实的图表和数据演示详细的长期规划预测、短期的年度计划、计划与实际的数据对比等，只要输入个人的出生日期，系统就会自动计算出你应缴费的季度数和有关数据。

法国国家社会保障学院专家所强调的改革要有预见性，必须先发制人的观点以及所采取的改革措施的逐步性、为减少改革阻力一些措施并不是一通过就马上执行、让人能接受等也给人留下了深刻印象。

## **3. 社会组织的作用明显。**

比如法国教师共同教育基金实行的互助保险，教师既是参保人也是股东，有250万参保人，350万受益人。在全国有100个分支机构为参保人和受益人提供服务。

自由职业者社保基金设立于2006年，现缴费人员已接近300万人，其中商业个体户占40%，手工业者占36%，律师等占24%。包括参保人子女、配偶、老人的参加医保人数为442万人，发放养老金人数为202万人。

#### 4. 法国国家社会保障学院专门培养高级人才。

学院于1961年创立，目的是为未来培训高级人才。设有社会保障高等研究院，每年度举办多项专题研讨会。通过教学与实践活动，普及社会保障知识并让公众理解社会保障制度。培训包括职前培训和在职培训，每年通过全国统考从已毕业大学生和社保系统中笔试选拔150名，再通过面试最终选定60名学生入学，进行12个月的课堂教学和6个月的社保经办机构不同岗位实习，并为各社会保障经办机构的高级管理人员提供5个月400学时的在职个性化培训。学院还与医疗保险机构等合作开展社会公共卫生高级监管岗位、劳动卫生监测医生等特殊培训，并与中国开展了中法社保双边技术合作，与人力资源社会保障部社保能力建设中心合作开展每年两期、每期四个月、30-50名地方社保机构管理人员培训等。

#### 5. 积极老龄化、健康老龄化的做法和帮老人规划晚年。

近年来，欧盟一直倡导“积极老龄化”和“健康老龄化”的理念，进行了大量的宣传、教育、咨询和培训工作的，创造条件让老年人“老有所为”，鼓励老年人继续工作，使他们成为社会发展资源。并针对脆弱人群进行分级，有偿提供打扫卫生、送餐、买菜等上门服务，鼓励老人居家养老，健康养老。

法国西部的小城格兰最近就请来社保机构主席教当地50岁以上的老人享受退休时光，积极地筹划自己的未来，在退休前5年就开始给未来作打算，如重拾年轻时的爱好、规划曾经想去的地方。除外请专业人士来讲课、开设晚年规划系列讲座、教老年人学会上网等，社

区也会常让成功规划好晚年的老年人来现身说法，多社区和多社团联手组织活动，有钱的出钱、有力的出力，有声有色地帮老人好好老去。

## 6. 帮助应对长期护理家庭的互助补充保险。

法国2015年80岁及以上人口占总人口的6%，预计到2060年将达到11.4%。为应对新增人口的老龄化和老龄人口的长寿化，避免一个家庭中可能有几代人同时面临丧失自理能力的风险，法国教育系统互助补充医疗保险局（MGEN）作为一个诞生于1946年的非盈利性的私营组织，与法国政府密切合作，实施面向高龄参保人的长期护理保险政策。作为互助机构，MGEN 不设股东，不需进行利息分红。其所有人便是参保人或称会员，宗旨是将其收入的绝大部分以健康保险偿付、医疗费用补贴和服务供给的方式返还给投保人。近5年内，MGEN 保费收入的再分配率高达94%。MGEN 参保人占总人口的6%，同时负责监管人口覆盖率达10%的互助保险集团 Istya。MGEN 承担的使命是：①预防并抵御个体可能遭受的健康风险，并通过资金和实物供给弥补其可能引发的潜在后果。②确保对儿童、家庭、成人，尤其是残疾儿童和高龄人群的保护，终身陪护参保人。③实现参保人在文化、精神、智力、身体等各方面的均衡发展，改善其生活条件。④作为承保机构，承担参保人因事故或疾病造成的人身伤害风险。MGEN 的三大主营业务包括：负责管理教育部、高等院校、研究机构以及文化、通讯、体育行业公职人员的强制性基本医疗保险；是补充强制性基本医疗保险的第一大健康保险机构，同时也承担风险保险，险种包括丧失工作能力险、全部或部分残疾险以及长期护理险和身故险；独立拥有并管理34家医

护机构（丧失自理能力老人医疗救助机构、医院、术后护理和康复机构、精神疾病治疗机构、登门护理和远程医疗服务机构），并与其他机构共同拥有覆盖法国全境的医疗网络。其承保的健康和风险补充保险以及下属医护机构提供的医疗服务均面向法国全民开放。MGEN 倡导的价值观是代际共济、团结互助，还为参保人提供资金、人力、社会及卫生医疗支持，初级护理保险面向全体200万成年会员，有效降低了每年的保费成本，结余作为终身年金发放给参保人；二级护理保险可供任选，用于补充初级护理险，以满足部分或完全丧失自理能力的超高龄会员的特殊需求。会员代表大会每年投票决定护理保险的保费和保险偿付额度。与高龄投保人获得的完全丧失自理能力风险保险相对应，所有投保人无论年龄大小皆可获得暂时丧失自理能力风险担保，以应对大病和意外事故风险，吸引年轻人购置保险。以机构自有资金，为已经丧失自理能力的参保人负担终身护理保险费用。MGEN 还利用其设立的100个地方分支机构、庞大的医护保健网络和负责管理的覆盖法国全境的2500家医护机构，在牙医较少的偏远农村为老年人群进行远程牙科检查，开展疾病预防服务，为赡养照顾其长辈的参保人提供多种服务，陪护者可以带着父母在有医护人员照看的情况下安心度假，在其父母接受个性化治疗的同时，陪护者也可享受到倾听和支持服务。

## （二）体会和启示

1. 各国的国情不同，发展阶段不同，不能搞拿来主义，简单地照搬、照抄、照套别国的制度。

2. 最重要的不是工具,而是管理。好的制度没有好的管理不行,可能还不如相对设计不够好但管理得好的制度。法国的统筹管理制度,实行基金总平衡,管理精准是最重要的体现。

3. 社会组织的积极作用大大减轻了政府的负担,让社会组织充分有效地管理好自己的组织,最大限度地发挥其应有的作用,减少对政府的依赖,值得我们认真研究和学习借鉴。

4. 老年人的今天就是我们的明天,要善待老年人,满足老年人的合理需求,保证老年人的老年生活水平和尊严。还需要改变人们对于老龄化的看法,不再将老龄人口看作沉重的社会负担,而是应该发展代际共济模式,将老龄人口作为宝贵的社会财富,像法国政府一样大力发展银发经济,开创“银谷”项目,吸纳老年医学技术与服务产业、创新型合作者、用户(公共服务部门、养老院、老人公寓、医疗性老人住宿接待中心、医院等)落户,成为推动经济增长和创新的动力。

5. 不论是规划还是积极应对老龄化,都要先想一步,认真做好各项准备。

6. 通过本次培训对替代率等基本概念有了进一步的认识,比如退休前后包括税收在内的毛替代率和扣除税收后的净替代率等。

7. 渐进式延迟退休是目前经合组织推行的应对人口老龄化的办法,发达国家已走在前列。通过采取激励措施和培训,鼓励老年人继续工作,可以多得到养老金。2007年,德国“退休年龄调整法案”将法定退休年龄从65岁提高到67岁,采用的是从2012至2023年每年延

长1个月，从2024年开始每年延长2个月的办法，目的就是为了保持养老金制度的充足性和可持续性。一些国家还将未来退休年龄的自动提高与平均寿命的增长挂钩。只有捷克采取了不设上限的提高退休年龄方式。澳大利亚准备将退休年龄推迟到70岁。各国应该根据各自的人口发展趋势或养老金的财政负担，来选择各自的改革方式。我国也要立足长远，早做准备。

8. 这次在法培训期间，培训者多次提到“团结”、“团结互助”、“代际团结”和社会团结凝聚，基金本身就是团结机制的产物，不仅是行业内的团结、雇主与雇工间的团结，也包括行业之间、基金之间的团结等，并设立有团结基金。团结和凝聚对发展中的我们同样重要。

通过本次赴法培训与有关机构、学院、专家等的广泛交流，不仅拓宽了国际视野，而且使我们看到了与发达国家的明显差距，也增强了我们进一步做好社会保障工作的责任感和紧迫感。下一步，我们将按照哈司长在培训总结时提出的要求，继续消化吸收本次培训的知识成果，借鉴法国制度设计科学、管理严格规范、服务主动周到、运行高效可控、设施设备完善、基金总体可持续的先进经验，立足国情，通过深化改革破解难题、完善制度，坚持预见性、协调性、兜底性、公平性、持续性和完整性原则，加强预测、精算工作，科学规划、留有余地，既要尽力而为，也要量力而行，守住底线，保障好弱势群体的基本需要，多听老百姓的意见，处理好当前与长远、国家企业和个人关系，不好心办坏事，不吊高群众的胃口，促进健康产业的发展，抓好公共服务的提供，紧紧围绕保基本、改善民生统筹推进社会

保障工作，把好事办实，把实事办好。重点要做好以下工作：一是要立足国情，强化顶层设计，坚持保基本、兜底线、可持续的基本原则，重点关注和保障好弱势群体，整合完善政策措施。二是要加强设施建设，特别是要强化完善信息化体系。三是要增强服务意识，加强管理，确保基金安全和可持续。四是要立足长远，科学合理规划未来，当前最重要的就是做好“十三五”规划的有关工作。

### （三）建议

一是建议将本次培训团的总结报告印发给每个团员，如可能也把每个团员的个人报告一并编印成册，既体现本次培训的成果，也可供每个团员相互学习提高，把我们每个人的记录和感受让没有参加培训的同事了解法国多层次养老体系的情况，有利于更好地开展今后的工作。

二是建议改进今后培训团的外方材料工作，最好能提供中文或中英文材料，以提高材料的使用效率，避免因同传不完整或专业用词不当造成误解。

总之，本次赴法培训给参加培训的每个人都留下了深刻印象，特别是法国养老体系的多样性和复杂性使我们大开眼界，很受启发，值得借鉴其中的有益和可学部分，尤其是科学的规划、运行体系和高效细致的管理及服务，但有不少东西是我们一下子学不到的。由于本次培训安排紧凑、信息量很大，采用的又是同声传译的方式，外方提供的基本上都是法文资料，加之回国后准备培训情况报告的时间较短，很多东西还有待消化吸收，报告不准确或不当之处敬请批评指正。

# 赴法国参加“构建多层次养老体系”培训总结

湖北省发展和改革委员会就业和收入分配处

詹刚

按照国家发改委有关安排，6月21日至7月5日，我参加国家发改委就业司培训团赴法国进行了为期15天的境外培训。境外培训期间，在巴黎、里昂分别接受了法国卫生和社会事务部、财政部、养老保险咨询委员会、法国国家社会保障高等学院、欧盟、国际劳工组织、经合组织等机构官员和专家，分别就法国多层次养老保险体系管理和评估、全面应对养老体系挑战的对策和措施等内容进行的专题培训。现将有关情况总结如下：

## 一、法国多层次养老保险体系总体情况

由于历史原因，法国没有建立统一的养老保险制度，养老保险体系是在原有各行业独自の养老保险制度基础上发展形成的，不同归属的部门（如公共部门与私营部门）、不同行业的雇员（如工商业与农业）、不同层次的雇员（如一般职员与管理行政人员）、不同的就业形态（如雇员与自雇人员）之间的养老保险制度都存在一定的差异，就像一幅针对不同利益集团的制度“拼贴画”，充分地碎片化。总体来看，可以将其分为基本养老保险、补充养老保险和商业性养老保险三个层次。

### （一）基本养老保险计划



这是为保障老年人养老所需而实施的强制性保险，通过现收现付制（现收现付制是一种以横向平衡原则为依据，以同一时期正在工作的所有人的缴费，来支付现在保险收益人的开支的制度）的资金运作模式，由国家立法强制实施。法国基本养老金覆盖了全体从业人员。目前，法国基本养老保险体系主要包括 35 种制度，涵盖四大社会群体。

一是公务员基本养老保险制度。法国公务员制度规定的公共职务只有三种人员：一是国家公务员，二是地方公务员，三是医疗系统公务员，指所有在公立医院中任职的公务人员，包括医护人员和行政人员，有 75 万人。法国公务员退休年龄一般为 60—62 岁。享受养老金的条件是：符合退休年龄的规定或特别规定；个人必须按规定缴纳养老保险费；一般情况下必须在公职部门工作服务 15 年等。养老金由国家（地方）和个人双方负担，个人缴纳比例统一为 7.85%。一般情况下，公务员养老金替代率最高为 75%。公务员养老金的最低额，一般不低于社会最低工资的 80%。

二是私营部门工资劳动者基本养老保险制度。目前，法国私营部门缴费员工约 1780 万人，退休人员 1130 万人。私营部门工作人员基本养老保险费由雇主和雇员共同分担。设定月工资上限为 3170 欧元，月工资未超上限部分，雇主承担相当于雇员月工资的 8.5%，雇员承担 6.85%；超过上限部分，雇主承担 1.75%，雇员承担 0.25%。养老保险费的收取和养老金的发放实行全国集中管理。领取全额养老金的条件是：年满 62 岁退休、在私营部门受雇工作并缴费 42 年；

或者在私营部门工作到 67 岁退休。

三是农业人口基本养老保险制度。目前，法国农业领域就业人口为 120 万人，包括职工和非职工两种身份。农业非职工人员是指农场业主、农业企业业主及合伙人、帮助经营的业主亲人等。农业人口的基本养老金保费缴纳按照年度缴纳。基本养老金包括固定部分即个人养老保费（AVI）和比例部分即农业养老保费（AVA）两部分。其中固定部分与收入无关，与缴费时间有关，比例部分与身份有关，与实际收入挂钩，按点数计算。

四是自由职业者基本养老保险制度。目前，法国自由职业者 300 万人左右，享受基本养老金人数为 202 万人，其中商业个体户占 55.8%，手工业工作者占 44.2%。自由职业者可以按月或按季度缴纳基本养老保险费用。缴纳标准基本与私营部门员工相同，即设定月收入上限为月工资上限为 3170 欧元，未超出上限部分按月工资收入的 17.35% 缴纳，超出部分按 0.35% 的比例缴纳。自由职业者退休后可领取约相当于其原工资 50% 的基本养老保险金。

## （二）法国补充职业养老金计划发展情况

这项制度大部分仍采用现收现付制资金运作模式，由劳资双方共同管理。主要包括私营部门职工补充养老保险（ARRCO）、私营部门干部补充养老保险（AGIRC）、公职人员补充养老保险（RAFP，唯一一个实行资本积累制的基金）、农业非职工补充养老保险基金（RCO）等。该制度主要采取积分制，即参保人通过缴费获得积分，到退休年龄时，根据每个积分当时的价值乘以累积的积分后算出应得的补充养老金。

## 一是法国补充职业养老金计划总体情况

法国补充职业养老金计划与基本养老保险计划一样，可分为公职人员、私营部门工资劳动者、农业人口、自由职业者四大类，其中公职人员参保人数 450 万人，私营部门参保员工约 1780 万人，法国农业领域参保人口为 120 万人，自由职业者参保人数约 300 万人。补充职业养老金计划的运行是建立在行业间和代际间团结的基础上，由雇主、雇员分担，通常的分摊比例为雇主承担工资总额 5%，雇员承担 5%。国家给予税前列支的优惠政策。由于补充养老金计划是强制性的，法国民众的参与比例达到 98.5%。补充养老金作为基本养老金的补充发挥了重要作用，补充养老金约占高收入群体养老金的 70%，中低收入群体养老金的 40%。

## 二是法国补充职业养老金计划运作模式

法国四大类补充养老计划按照细分职业和岗位不同由数十个养老保险基金来分别运行，私营部门等行业的养老金计划采取现收现付制，养老金支付由当年在职雇员和雇主的缴费来满足，而公职人员补充职业养老金计划采取资本积累制运作模式，公职人员养老金基金管理机构每年收取约 18 亿元保费，投资于证券、股票、房地产、股权等来保值增值。法国补充职业养老金的构成设计较为精细，根据每个行业、职业、职位的特点分别科学设计不同的养老金计划。不同所有制部门（如公共部门与私营部门）、不同产业（如工商业与农业）、不同职位（如一般职员与行政管理人员）、不同就业形态（如雇员与自雇人员）、不同区域的人员补充养老金计划都存在一定制度差异，这

些差异不仅体现在缴纳金额、发放标准等各种养老保险参数方面，而且体现在管理体制上，不同的职业类型的补充养老金由不同的养老保险基金进行管理，补充养老金管理机构有数十个之多。

综上所述，由于历史发展的延续性以及各种既得利益的存在，法国养老保险体制体现了以下特点：

一是制度不统一。法国的养老保险制度是纷繁而复杂的。不同部门、不同行业、不同就业形态甚至同一部门的不同层次之间，养老保险制度都存在一定的差异性。除了多行业的基础系统外，还有各行业的增补系统，各种制度高达数百种。

二是实现了全覆盖。法律规定任何人员都应根据其职业活动加入相应的养老保险制度。经过多年的不断完善，借助各种各样不同的行业部门管理的养老保险制度，逐步形成了覆盖全民的养老保险体系。其中，最大的养老制度，覆盖了所有私营工商行业工薪人员以及管理人员，占总人口的80-85%，享受养老金人员达1130万人，约占参保人员的95-98%。

三是运作体系严谨。在养老保险基金的征收上，实行全国集中，强制实施，由企业根据雇工人数、工资总额等申报缴费并对雇员承担部分进行代扣代缴。因此，法国社保基金总收缴率高达98.5%。在养老保险资金的拨付上，每月由各地征收联盟将保险费和财政拨款汇入社会保障中央基金管理局的专门账户，基金管理局再根据实际需求拨付到养老保险全国基金会的专门账房，再由养老保险基金会直接汇入每个投保人的银行账户，确保养老金按时拨付。在基金管理上，由独

立于国家之外的养老保险全国基金会进行经营，基金会由工会和雇主委员会联合成理事会共同管理。

### **三、法国养老保障制度面临的问题**

#### **(一) 现收现付养老金支出压力不断增大**

2013年法国最大的私营部门养老金(CNAV)收入为1123亿欧元，支出为1156亿欧元，赤字达30亿欧元。其他养老基金也大多面临着收支赤字、基金运营可持续难度增大等问题。基金支出压力增大原因的主要有：一是二战后婴儿潮出生的一代人开始步入退休年龄，退休人口增幅较大，加之平均寿命不断延长，使得退休金支出规模不断增大。二是人口老龄化趋势使就业人口与退休人口比例持续下降。人口老龄化问题是一个全世界范围内不可逆转的特征和趋势，持续的低出生率和高寿命预期使得欧洲国家赡养率不断提高。三是后金融危机时代经济增速较低，高失业率和收入下降使得保费缴纳额减少。加之过高的养老保障替代率使得欧洲国家政府社会保障支出占GDP比重的不断攀升，人口老龄化对欧盟各国公共养老金制度所带来的财务可持续压力难以消除，现有的养老保险体系特别是现收现付养老金制度面临较大的财政压力。

#### **(二) 基本养老金待遇水平呈下降趋势**

受人口老龄化趋势等因素影响，2008年金融危机后，包括法国在内的欧盟许多国家养老金财政状况受到较大冲击。尽管各国纷纷采取了延长退休年龄、间接提高缴费标准等一系列改革措施来应对基金赤字，但基本养老金下调趋势未根本改变，本应随着收入水平提高而

提高的养老金水平也因为持续运营压力增大而被迫冻结或降低。养老金水平的持续下降影响了不同代际人群之间的公平性，一定程度上打击了年轻人缴费的积极性。

### **（三）法国养老保险制度碎片化严重，改革阻力巨大。**

当前法国养老保险仍包括 35 种退休制度、覆盖四大类社会经济群体，种类繁多。全员覆盖的普惠制下不同制度之间乃至同一制度下不同受益人群的养老金额度都不同，日益加深了行业部门间的利益割据。不同制度参与者在待遇方面相互攀比，导致财政压力增大；制度碎片化分布及背后的利益割裂，增大了整合统一养老保险制度的难度；碎片化的养老保障制度还是社会和谐稳定的破坏的因素。

## **四、法国社保体系对我国的启示**

### **（一）大力实现社保全覆盖，体现社会主义的公平性**

目前，我国已初步建立了包括社会保险、社会救助、社会福利、慈善事业等基本保障和补充社会保险、商业保险等补充保障在内的覆盖城乡的多层次社会保障体系框架，但从制度全覆盖到人群全覆盖仍需假以时日，社会保障的普遍性和全民化仍需进一步推进。一是要进一步完善灵活就业人员、失地农民等群体参保政策，完善城镇职工养老保险和城乡居民养老保险转移衔接办法，改革养老金计发办法，尽早实现基础养老金全国统筹。二是要实施社会保险全民参保登记计划，鼓励积极参保、持续参保，尽快实现基本社会保险制度对适用人群的全覆盖，实现应保尽保。三是要健全财政投入制度，明确各级政府所承担的社会保障责任，更好发挥公共财政在民生保障中的作用。

## **(二) 推进二、三支柱养老保险体系的顶层设计和实施**

我国的养老保险体系虽然在制度设计之初就规划了多支柱的蓝图，但在实际发展中，却是进度极不均衡，基本养老金一支独大，第二支柱和第三支柱发展严重滞后，结构不合理。截止 2014 年，全国参加企业年金的从业人员有 2292 万人，仅相当于参加基本养老保险职工的 6.72%。政府对补充性养老保险制度建设和发展的推动和政策激励力度不强，在一定程度上造成了人民群众对基本社会保障的过度依赖。结果是基本养老金负担全部养老责任，长此以往，国家财政将面临巨大压力。因此，我国要加快构建多层次养老保险体系，在第二、第三支柱主要以市场调节为主的基础上，充分发挥政府的推动作用。

## **(三) 加大国家对社保的投入力度，保障退休群体有尊严的生活**

我国人口基数大，而且老龄化程度越来越严重。有数据表明，老年人的平均医疗费是中青年的 3 倍以上，“十三五”末，我国老龄人口超过 2 亿，不断扩大的养老保险基金缺口，将成为引发财政风险的巨大隐患。而法国等发达国家用于社会保障支出的比例占 GDP 比重达到 30%以上，我国应加大社会保障投入力度，力争通过财政性资金加大退休人员特别是企业退休人员和农村人口的社会保障投入，大幅提高低收入群体的养老金收入，保障他们体面的生活。

## **(四) 推动社保基金市场化、多元化投资运营**

我国人口基数大，养老金绝对规模大，2014 年全国基本养老金规模收支规模已达到 3881 亿元，确保养老金持续运营对保障退休人员生活水平及社会稳定至关重要。因此，要加强社会保险基金的管理

和监督，在确保当期养老金发放和保证基金安全的前提下，稳妥推进基金投资运营的市场化、多元化，注重长期收益，努力消除贬值风险，有效促进基金平衡。要加强基金安全风险控制，搞好基金安全评估，建立有效的内控机制，实现基金保值增值。要健全基金监管体系，实现行政监督、社会监督与有关部门监督的有机结合。



# 赴法国培训报告

湖南省发展和改革委员会就业处

卢培佩

6月21日至7月5日期间，我随国家发改委团组赴法国参加为期15天的“构建多层次养老保险体系”培训。本次培训内容丰富、主题清晰、形式多样，既有政府层面的管理模式介绍又有决策咨询机构的咨询服务和基金层面的执行情况分析，既有法国的经验介绍又有欧盟的情况统览，既有集中授课又有互动交流和现场授课。本次培训让我受益匪浅，现将有关学习情况和思考领悟报告如下。

## 一、欧盟、法国养老保险体系框架

### （一）欧盟养老保险三支柱体系

虽然欧盟各国的养老保障制度千差万别，但大多数国家都建立了三支柱的养老保障体系，分别是：第一支柱：公共养老金—覆盖多数人群的公共社保计划；第二支柱：补充养老金—基于养老金缴费的职业养老金计划；第三支柱：私人养老金—自愿性的个人养老金储蓄计划。

第一支柱，即由政府立法强制实施的公共养老金计划，旨在为参保者提供最基本的生活保障。一般采用现收现付模式，由当期工作一代人通过税收融资，给付退休一代人的养老金待遇，体现代际之间的社会再分配。政府的养老保障支出作为第一支柱，主要起到基础福

利支持的作用。政府对第一支柱养老金负有最终责任。与世界其他部分发达国家和地区不同的是，几乎所有欧盟成员国的公共部门在养老金制度中都扮演着非常重要的角色。因而，作为第一支柱的公共养老金大都是法定的或者是由政府部门管理的计划，大都实现了全民覆盖，且在退休人员的收入中占比相对较高。

第二支柱，补充养老金或职业养老金，一般由企业和个人共同缴费，由国家提供一定的税收优惠，激励每个人在工作阶段不断积累，企业匹配一定比例的资金，体现企业和个人养老责任。同时这些资金通过参与投资保值增值，对养老起到补充作用。与传统现收现付制不同，职业养老金一般采用缴费确定型完全积累制，由参保者工作期间的缴费及其投资收益形成养老金来源，退休后待遇水平取决于在职期间的养老金积累，体现精算平衡原则，能够较好应对人口老龄化。完全积累制会促进资本积累和金融市场的发展，并减少人们对第一支柱的依赖。

第三支柱，私人养老金，即由个人自愿参加的养老金计划，采取完全积累制。该计划同样由政府给予税收优惠激励个人自愿参与，体现个人养老责任，其目的在于为灵活就业者和较高收入者的养老提供更多补充。

## （二）法国养老保险三支柱体系

法国真正现代意义上的社会保险制度包括养老保险制度，是在1945年10月颁布的社会安全法的基础上多次调整建立起来的。法国的养老保险模式继承了俾斯麦模式的原则，实施了社险费由雇主和雇

员共同承担、并根据受益者在职时缴纳社会保险费的多少、个人参与程序、所承担的责任大小等决定其养老金领取标准；同时又融合了贝弗里奇模式的思想，实行以行业性互助为基础的全国性互助，是这两种模式的混合。总体来看，基本上可以将其分为基础养老保险、补充养老保险和商业性养老保险三个层次。

第一支柱—基本养老保险。基本养老保险制度是政府为保障老年人养老所需的强制性保险，通过现收现付制的资金运作模式，由国家立法强制实施。法国基本养老保险体系主要包括 35 种制度，涵盖公务员、私营部门工作人员、农业领域工作人员、自由职业者等四大群体。

第二支柱—补充养老保险。这项制度采用现收现付制资金运作模式，由国家立法强制实施。法国补充职业养老金计划与基本养老保险计划一样，可分为公职人员、私营部门工资劳动者、农业人口、自由职业者四大类，其中公职人员参保人数 450 万人，私营部门参保员工约 1780 万人，法国农业领域参保人口为 120 万人，自由职业者参保人数约 300 万人。补充职业养老金计划的运行是建立在行业间和代际间团结的基础上，由雇主、雇员分担，通常的分摊比例为雇主承担工资总额 5%，雇员承担 5%。国家给予税前列支的优惠政策。由于补充养老金计划是强制性的，法国民众的参与比例达到 98.5%。补充养老金作为基本养老金的补充发挥了重要作用，补充养老金约占高收入群体养老金的 70%，中低收入群体养老金的 40%。

第三支柱—商业性养老保险。商业性养老保险实施基金积累制，

通过个人自愿的选择加入，由各种互助保险和商业保险组成，缴费率根据利率逐年变动。政府个人投保时提供税收减免，但退休后收入超过纳税标准的部分，仍要纳税。作为补充的商业性养老保险可以看作是“贝弗里奇模式”的推演。

## 二、欧盟、法国养老保障制度面临的问题挑战和主要改革措施

欧盟及法国的养老保障制度已有上百年的发展历史，历经多次世界经济萧条而日益完善，在纾解社会矛盾、推动经济发展、促进国家长治久安等方面显示出强大功能。但是，随着人口老龄化不断加剧、社会结构不断变化，欧盟各国在养老保险制度上面临着公共养老金支出持续上涨、实际退出劳动力市场年龄不断提前等共同难题。而2009年开始爆发的欧债危机，更是将这一困境推上顶峰。

### （一）现收现付的养老金支出压力不断增大，财政面临可持续危机

人口老龄化问题是一个全世界范围内不可逆转的特征和趋势，持续的低出生率和高寿命预期使得欧洲国家赡养率不断提高。据德国联邦统计局2013年10月发布数据，欧盟成员国65岁及65岁以上人口占全部人口的比重已达17.8%，而欧盟国家15岁以下人口占总人口比重则从1990年的19.5%下降至2012年的15.6%，即欧盟国家面临着比其他地区更为严重的老龄化问题。加之过高的养老保障替代率使得欧洲国家政府社会保障支出占GDP比重的不断攀升，人口老龄化对欧盟各国公共养老金制度所带来的财务可持续压力是难以消除的，现有的养老保险体系特别是现收现付养老金制度难以为继。

表 1

欧盟各国政府养老保障支出占 GDP 比重

%

年 份	2005	2008	2009	2010	2011	2012
希 腊	14.1	16.7	18.1	18.1	19.4	20.0
意大利	16.9	17.6	19.2	19.2	19.3	19.9
西班牙	11.6	12.5	14.7	15.4	15.4	16.1
葡萄牙	14.4	15.1	17.0	17.1	17.3	18.0
四国平均	14.3	15.5	17.3	17.5	17.9	18.5
英 国	12.6	13.0	14.9	14.9	14.9	15.4
荷 兰	10.9	10.3	11.4	11.7	11.8	12.2
瑞 士	11.5	10.1	11.2	11.2	10.9	—
欧盟 27 国平均	15.5	15.2	16.9	16.8	16.6	16.9

资料来源:欧盟统计局网站, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>。

## (二) 法国养老保险制度碎片化严重，改革阻力巨大

当前法国养老保险仍包括 35 种退休制度、覆盖四大类社会经济群体，种类繁多。全员覆盖的普惠制下不同制度之间乃至同一制度下不同受益人群的养老金额度都不同，日益加深了行业部门间的利益割据。不同制度参与者在待遇方面相互攀比，导致财政压力增大；制度碎片化分布及背后的利益割裂，增大了整合统一养老保险制度的难度；碎片化的养老保障制度还是社会和谐稳定的破坏的因素。1993 年以来法国政府实施的多次养老保险制度大都因触动某个阶层团体的利益而遭遇不同利益集团的阻挠，甚至引发罢工、骚乱等冲突，养老保险管理主体多元化与养老保险财政赤字之间的结构性矛盾越发难以调和。

## (三) 高福利制度间接导致高失业率和养成人员懒惰现象，并形成恶性循环

诚然，法国的失业救济金制度保证了失业者的基本生活，对社会稳定无疑是非常重要的。但要维系一个庞大的社会保障体制，就需要政府投入巨额资金，这样就造成财政赤字。政府要控制财政赤字，

就得增加税收，而高税收又会造成产品的高成本，使企业负担加重，在一定程度上影响企业的国际竞争力，并由此导致了失业率上升。由于有救济金，法国人再就业时大多挑肥拣瘦，这也是法国的长期失业者(失业一年以上)人数众多的原因之一。可以说，是高福利加剧了高失业率和养成人员懒惰现象。为减少失业人数，法政府采取了带薪培训、转产培训、缩短高额补贴时间、减少提供再就业岗位的次数等一系列措施来激励失业者尽快再就业，但未取得显著效果。

### 三、对中国养老保险改革的启示

#### (一) 我国基本保障制度应实行低标准、广覆盖。

法国属于全民保障的国家，所有公民或居民均享有基本的养老、健康及生活方面的保障。而我国从特定的国情出发，在推进社会保障制度的过程中，基本保障制度只能实行低标准，一方面与国家和个人的经济承受能力相适应，另一方面也给发展补充保险预留足够空间。

#### (二) 对贫困和其他社会弱势群体要进行积极的社会保障。

法国对弱势群体的保障是全方位的、积极主动的，将保障与培训结合起来，旨在使其重新进入劳动力市场就业或自谋生路。既减轻社会负担，又解决劳动力就业问题。我国也应借鉴法国的一些成功做法，实行积极的保障政策，有针对性地照顾弱势群体的养老利益，包括失业者、女性和高龄就业者等等。比如，可以为失业者减免一定时段的养老保险费。还应该矫正男性和女性在工资待遇上的不平等，因为这最终会影响养老金的核算。而且还可以为高龄就业者提供就业指导 and 培训，避免他们过早地退出人力资源市场。对于从事繁重劳动职业的

劳动者，应该完善他们的提前退休制度，并且可以在养老金的核算上给予优惠等等。

### **（三）重视社会保险基金的预测，防止出现大规模赤字。**

目前，法国社会保险制度的各主要险种几乎都出现了大规模赤字。我国还处于社会主义初级阶段，经济发展水平和国家财政承受能力与欧美发达国家不可相提并论，尤其应当重视社会保险基金的收支平衡问题，通过各种手段保持基金近期和长远的平衡，以保证制度的良性运行、避免出现大的震荡。

# 借鉴法国养老保险改革经验，推动构建多层次养老保险体系

## — 中欧社会保障合作项目赴法国个人培训总结

广西壮族自治区发展和改革委员会就业和服务业处

许伟

根据国家发展改革委就业和收入分配司统一安排，本人有幸参加了在法国为期十五天的社会养老保险体系学习培训。通过集中授课、讨论、收集资料等多种方式，感受了法国发达的城市文明，领悟了其在社会养老保险发展的成功经验，看到了广西在养老保险体系建设中的优势和不足，增强了学习借鉴的内动力、加快发展的责任感。在国外学习培训中，我在思想上、行动上严格要求自己，认真遵守培训管理各项规定和外事纪律，按规定严格完成培训任务并积极参加集体组织的各项活动，圆满完成培训任务。

也正是因为能有这样一个在国外学习和生活的机会，让我更好的了解和接触异国的政治、经济和文化生活各个方面，从一个普通中国人的眼睛看法国，点点滴滴的感受差距和不同，经历了好奇、感叹、敬佩和冲击，不乏忧虑和反思，有机会深度的把工作学习和日常生活中的感悟结合起来，认真思考本职工作，我对法国养老保险制度设计有了进一步的感悟和看法，现将有关体会和想法总结如下：

### 一、法国养老金制度的基本情况



**（一）法国养老金制度的起源。**法国现行养老保险制度是从二战以后逐步建立和发展起来的。起初的贝弗里奇模式社会保险制度曾深受法国国民的称道。随后，养老金的覆盖面扩展到所有的从业人员不久四种非雇佣种类也被加入进来，包括推销员、工匠、自由职业者和从事农业者。此外，对公共部门有利的“特殊制度”也建立起来，这就为法国形成碎片化的养老金制度埋下伏笔。随着“婴儿潮”这代人在 21 世纪初渐渐退休，法国社会将面临严峻的考验。

**（二）法国养老金制度的改革。**退休金制度改革始于 20 世纪 80 年代初期：削减福利和提高给付门槛。除了不断增加的赤字外，失业率在 80 年代开始上升。为了将年轻从业人员纳入到体系中，法国左翼政府在 1982 年决定对退休金制度进行改革，并在 1986 年推广以下措施：退休金计算依据工资最好的 10 年的平均数逐步改为依据工资最好的 25 年的平均数。退休金缴费期限逐步由 150 个季度改为 160 个季度。改革后的退休金制度采取多种形式。自 20 世纪 80 年代中期以来，法国养老金的改革可以简单地概括为福利的削减和给付门槛的提高。

## 二、法国养老金制度特点

由于历史发展的延续性以及各种既得利益的存在，法国的养老保险体制体现了以下特点：

**（一）福利的刚性增长给法国财政带来沉重负担。**由高福利弊端引发的诸多问题多年来困扰着法国等福利国家的经济发展，法国的退休制度改革，其实有不得不改的无奈与苦衷。自二战结束后，在福利

国家理念盛行和过高经济增长预期的影响下，整个欧洲的退休制度都是在退休金额呈现福利的刚性增长的原则下，靠寅吃卯粮的方式完成的。一旦老龄化席卷而来又遭逢经济危机，养老金支付自然难以为继。法国战后婴儿潮一代现已全面进入退休期，而国家原有的退休金制度根本不足以支撑他们日益增长的退休费用。目前法国退休人员约占全国人口的 23.8%，每年靠国家借债支付退休金的退休人员已达 150 万，未来 20 年还会有 250 万人退休。如果现有制度不变，即便按照最乐观的预期发展，到 2030 年法国国家养老金赤字也会上升至 700 亿欧元，而目前每年 320 亿欧元的水平已经让国家债台高筑了。巨额的退休赤字不但使现行退休制度处于事实破产的窘境，而且将极大地拖累法国债务级别。

（二） 行业统筹与结构性失衡使法国养老金制度呈现高度碎片化。法国作为老牌资本主义国家，现代福利制度是由几个世纪以前诞生的传统自发性行业和职业互助会改造过来的。经过 1945-1946 年和 1948 年的改革，原本五花八门、支离破碎的福利制度逐渐形成了目前由四大制度构成的基本养老制度格局，呈现高度的碎片化状况，缺乏统一性：第一是“普通制度”，覆盖所有包括工业、商业、服务业等私人部门的工薪阶层；第二是“农业制度”，覆盖所有农业经营者和农业工资收入劳动者；第三是“特殊制度”，主要覆盖公务员、职业军人、地方公共机构人员、法国铁路公司（国营）、电气煤气工作人员、矿工、海员等；第四是“自由职业制度”，覆盖所有自由职业者，如手工业者、企业家、自由工商户等。在全法就业人口中，普通

制度、农业制度、特殊制度、自由职业制度这4个制度的覆盖率分别是49.20%、11.65%、18.17%和20.98%。如果用“计划”来分类，法国养老计划的数量多达1500多个。这种碎片化状态导致了诸多问题：如以行业统筹为基础的制度间、行业间待遇高低不平，参差不齐，前后不一，法国这种碎片化的制度造成社会群体利益的失衡和社会结构的失衡，最终导致社会的不公正。

**（三）基本实现了对全体从业人员的全覆盖。**1945年以后，法国确定了养老保险普遍化原则，规定任何人员应根据其职业活动加入相应的养老保险制度。经过多年的实践和完善，借助各种各样分属于不同的行业部门管理的养老保险制度，逐步形成了覆盖全民的养老保险体系。其中，最大的养老保险制度——普通保障制度，覆盖了所有私营工商行业工薪人员以及管理人员，占有所有雇员的70%，享受养老金的人员达850万，约占60岁以上人口的70%。特殊保障制度则涵盖了450万公共部门的员工，占有所有雇员的20%。此外还通过一些建立在税收优惠基础上的非强制性实施的养老保险制度对自雇、自营等特殊类型的就业人员实现了覆盖。

**（四）建立了管理规范、监督严格的运作体系。**在基金征收上，全国高度集中，强制实施。基金征收由“社会保险和家庭补助征收联合会”负责，授权私营性质的“征收联盟”进行各类社会分摊金（保险费）的统一收缴。企业注册登记后，其雇工人数、工资水平等详细资料均被要求登记入全国统一的企业管理电子信息系统。企业根据雇工人数、工资总额等情况自觉申报缴费，并对雇员承担的部分负责代

扣代缴。法国基金征收的总收缴率高达 98.5%，其中 93% 由企业自觉按时缴纳。在基金拨付上，由社会保障中央基金管理局协调安排。每月各地征收联盟将征集到的保险费和财政拨款汇入社会保障中央基金管理局的专门账户。基金管理局根据需求实际，拨付到养老保险全国基金会的专门账户。再由养老保险基金会直接汇入每个投保人的银行账户上，确保了养老金的按时拨付到位。在基金管理上，由独立于国家之外的带有私营性质的公益部门养老保险全国基金会进行经营，实行收支两个机构、两条线管理，各司其职，互相监督和制约。基金会采取理事会的管理形式，工会和雇主委员会联合组成理事会共同管理。

### 三、法国养老金制度设计对我国的借鉴思考

从两国养老保险制度的发展与现状的简单对比看，既存在类似性，又存在差异性。而这种类似性与差异性的存在可以为中国下一步的改革在某些方面提供一些有用的启示：

#### （一）当前我国社会养老保险制度存在问题

1. **社会养老保险制度层次缺失。**我国养老金制度模式从 1993 年提出实施多层次养老保险模式。但作为养老保险体系重要组成部分的企业年金养老制度推进缓慢，覆盖率小，大部分城镇职工依然仅有基本养老保险。而且，我国政策规定企业只有加入了基本养老保障之后，才允许按政策规定设立企业年金。所以，只有少部分经济效益较好的能源、金融和通讯的企业设立企业年金，而经济效益差的企业一般只有基本养老金保障，形成企业年金缺位。

2. **养老保险基金“所有者缺位”**。当前，我国个人帐户中的养老基金实质上是缴费人的资本或劳动收入的一部分，所以，从经济学上产权明晰这一原则出发，理应成立一个代表缴费人利益的组织来对这部分基金进行管理。而我国目前的情况却是由政府代管，政府成为养老基金的托管人。所以，我国目前的基本养老保险基金实际上就处于“所有者缺位”继而“所有权悬空”的状态，在这种状态下，发生融资困难和基金被挪用的情况，也就不足为奇了。

3. **农村养老保险制度亟待健全**。由于历史的原因，我国城乡之间在经济发展水平、收入水平、经济结构等诸多方面存在较大差异，所以在使我国城市和农村之间形成了不同养老保障制度。与城镇相比，农村社会保障水平低，保障项目少，社会救助仍是农村社会保障的主体内容，作为现代社会保障核心的社会保险制度在我国农村才刚刚开始发展，保障制度亟待健全。随着城市化进程的加快，农村经济结构的变化，人口政策的影响，以及农村人口结构逐步老化，农村家庭保障日益受到越来越大的冲击，农村人口对政府组织的社会保障的需要越来越迫切。

## （二）法国养老金制度设计对我国的借鉴思考

一是在多样性的基础上进行制度的整合，以适应中国客观存在的地区差距，并支撑劳动力跨地区和部门的流动。虽然法国养老保险制度多样性的根源在于前期作为内部人力资源管理政策在不同行业间的实施，而中国养老保险制度多样性的根源在于各级政府进行试点改革中对不同地区实际情况的选择，但实际的表现是类似的。也即：中

国与法国都存在着大量的有不同覆盖对象、不同缴费水平、不同待遇水平的多样性的养老保险制度，而没有能建立起统一的养老保险制度。法国政府也曾经试图建立统一的养老保险制度，但这种利益的调整受到了来自于工会和雇主的共同反对，从而使法国最终保留了多样性的养老保险制度，并在这种行业互助的上层设立了全国养老保险基金会，将多样性的养老保险信息汇总在一起，再通过政府的财政支持解决了制度间流动的问题，从而既保留了制度的多样性又实现了制度整合的目的。在中国，城乡收入差距为 2.65:1，城市收入差距 4.31:1，直接整合建立在地区差距基础上的养老保险必然会受到类似于法国所遇到的利益调整受制于相关利益群体的情形，近阶段几乎不可能。如何适应地区发展的多样性，而又不制约劳动力跨地区和行业的流动，法国现行的制度安排，至少可以提供给中国养老保险制度改革的一种可供选择的模式。

二是通过立法强制的办法推进制度的层次性。虽然中国尚没有真正建立多层次的体系，但至少国家的目标原则是明确的，而且这也是中国应对人口老龄化，分担基本养老保险支付压力的必然选择。而目前中国养老保险高的替代率仍然几乎完全是由基本养老保险承担的，这已经严重制约养老保险的进一步改革。如何既能降低基本养老保险替代率，又能确保退休人员的待遇水平，是个值得思考的问题。法国将基本养老保险和补充养老保险分成两个制度，又全部通过立法强制，从而确保实现较高的养老金替代水平，同时政府又可将调整重点放在基本养老金方面，并在补充养老金调整方面发挥更多行业自治的作用。

这启示中国改革养老保险须注意多层次养老保险的联动，加快补充养老保险的发展，并通过立法强制实行，这样不仅有助于拓展基本养老保险改革的空间，而且有助于培养职工和单位的保险意识，降低政府的责任与风险。

三是通过各种制度的设计来实现覆盖范围的扩大。在法国，社会保障的扩大是渐进推进并伴随着不同制度的实施，体现了既顾及经济发展水平，又考虑社会成员的意愿。中国是一个人口众多的发展中国家，建立覆盖全社会的社会保障制度，更需要一个较长的历史过程。同时由于现有制度的缺陷，在扩大覆盖面的过程中，更不应该简单地将尚没有覆盖的群体整合到现有的制度中。针对不同群体实施不同制度从而逐步实现社会保险全覆盖应该也是中国最终实现社会保险广覆盖的可选择路径。

四是在集中、规范管理的基础上强化基金的征缴和监管。法国对基金征缴管理实施集中化的做法有效地解决了多样化制度下不同利益群体对基金征缴管理方面存在的利益冲突。而在中国，养老保险基金征缴监管的各省市负责制下，基金状况较好的城市拒绝提高统筹层次或拒绝缴纳调剂金，有的城市基于地方利益倾向于降低征收力度或提高支付待遇。从法国的经验出发，要解决中国在基金征缴监管方面的问题，必须有全国一盘棋的概念，选择一个相对独立于地方政府的机构就显得十分关键。从中国的实际情况看，在征缴方面建立一个全国性的独立于政府的非政府部门比较困难，选者一个由中央政府直接管理的，如税务等具体操作部门比较现实。在监管方面，也有必要强化国家层面对基金的监管，推行收支两条线，杜绝或降低现存的地

方政府养老保险支出“软约束”。

## 学习法国社会保障制度的启示

四川省发展和改革委员会就业和收入分配处

蒲晓筠

法国地处西欧，经济发达，国土面积 67.3 万平方公里，总人口 6662 万人，2014 年 GDP 达到 2.82 万亿美元。法国是典型的欧式福利国家，其完善的社会保障制度帮助全体社会成员规避社会风险，获得基本的生活保障，尤其是在救助社会弱势群体方面作用显著，对缩小法国贫富差距、缓解社会矛盾、促进社会公正、维护社会稳定起到了不小的作用，其构建和运营模式，对当前建立和完善我国社会保障制度具有积极的借鉴意义。

### 一、法国社会保障制度建立的历史

法国社会保障制度拥有 150 年多年的历史，其发展经历了一个渐进的过程，随着劳动力市场的变化以及社会发展的需要，逐渐从最初的俾斯麦模式逼近贝弗里奇模式，最终形成现在的一种混合模式。其发展大体经历了三个阶段。

第一阶段是 19 世纪 90 年代前。在这个阶段，仅仅只为受雇于国家的职员、军人、海员和矿工等行业设立了社会保险，国家更多地是促进公共卫生事业的发展。

第二阶段为 19 世纪 80 年代末到 1945 年。在这一阶段，法国社



会保障制度的构想渐趋成熟，有关社会保险的基本法律相继发布。例如：1898年通过了《工伤保险法》，对因公受伤者给予补助；1910年法律规定在工人和农民中实行普遍退休制度，法定退休年龄为65岁；1930年通过第一部《社会保障法》，初步建立了对雇佣劳动者的普遍保险制度，这期间同时还通过了一系列有关儿童、老人、贫困病人、多子女家庭和产妇的法律，这些法律体现的原则搭建了如今法国《社会救助法》中社会弱势群体救助有关内容的基本框架。

第三阶段为从1945年至今。1945年10月，法国国民议会通过《社会福利法》，标志着法国社会保障体制正式建立。随后又通过一系列其他法律，扩大社会保障范围，使社会保险逐步从领薪者扩展到其他社会群体，全体法国居民都成了社会保障体制的保护对象，国家作为保护人承担各种社会风险，到1978年，法国社会保障制度已经普及到法国全民。

## 二、法国社会保障制度的特点

法国社会保障制度在其发展过程中，一直遵循普及性、整体性、互助性和劳资双方共同管理等原则。总体上讲，法国社会保障制度具有以下几个特点。

### （一）拥有俾斯麦和贝弗里奇两种模式特点的混合模式。

欧洲社会保障制度主要有俾斯麦和贝弗里奇两种典型的社会保障模式，俾斯麦模式以职业义务保险为基础，只有就业者及其亲属可享受，资金来源主要为按工资比例计征的保险金，由各地方机构分散管理，根据工资确定个人受益比例，并设立上限；贝弗里奇模式则面

向全体公民，所需资金来自国家税收，由国家统一管理，人人均可享受。作为普及型社会保险，法国社会保障模式同时拥有这两种模式的特点，其资金一部分来自国家税收，另一部分来自雇主和雇员缴纳的社保费，结算实现信息化和虚拟化，法国征收社会保障费的方式具有很强的社会资源再分配性。

## **(二) 社会保障制度完善且复杂。**

目前法国 99%的人口已纳入社会保障体制，全国共设有 35 种社会保险基金（历史上最多有 2000 多个社会保险基金），通过私营部门员工、公共职能部门员工、个体工作者、从事农业工作者等 4 套制度，涵盖退休、医疗（含生育）、工伤（含职业病）、家庭等 4 个领域，涉及疾病、生育、工伤和职业病、残疾、养老、死亡、孤寡、失业及家庭补助和社会救助等各个方面，各种保险和补助的领取都有严格的条件与规定，并各具特色。最突出的是在医疗保险方面，法国的医疗卫生机构通过征收雇主和雇员的社会保险金，用于对卫生机构的投入，并为医疗行为报销，其医保体系拥有医疗服务与报销效率高（报销 90% 的医疗费用）、基本覆盖全部人口、用户满意度高等一系列优点。

## **(三) 实现了社会化经营、分散管理和国家行使对社会保障控制权的有效统一。**

在社会保障制度的组织和运作上，法国实现了社会化经营、分散管理和国家行使对社会保障控制权的有效统一。法国对其社会保障拥有较高的控制权。主要体现在：一是制定有关社会保障制度的法律法规，如《社会保险法》、《劳工法》、《保险法》、《公众健康法》和

《家庭和社会救助法》等；二是充分发挥监督作用，如社会事务部设专人负责监督各社会保险机构，财经部监督社会保障体系的资金状况，成立了直接隶属于总理的养老保险咨询委员会等。三是直接参与管理，如社会保险机构的行政负责人由政府任命，政府不仅有权解散社会保险机构行政委员会，还有权取消社会保险机构作出的决定等。另一方面，法国社会保障制度在运作上，享有高度的自主权，在国家资助与调控下，各社会保险基金实行社会化经营和分散管理，并根据社会最低标准和社会保险金缴纳数额来确定个人受益比例，大多数基金还会设立各种分级机构进行管理和服务。以私营部门养老金为例，设立了全国、大区和省级三级机构，三级机构各有分工，在全国一级又设有5个机构，在大区一级只设1个机构，在省一级设有365个基层管理机构。

### 三、几点启示

当前，建立和完善我国社会保障制度面临着制度尚未全覆盖、人口老龄化带来巨大挑战、统账结合模式的定型、个人账户制度有待完善、不同制度间衔接不便等方面的问题，纵观法国社会保障制度的建立历史及其运营现状，个人觉得对我国建立和完善社会保障制度还是有一些启示的。

#### （一）在社会保障制度的设计过程中就应高度关注基金收支平衡

基金收支平衡是社会保障制度可持续发展的基础，法国社会保障制度从最早的俾斯麦模式逐渐逼近贝弗里奇模式，最终形成现在的混合模式，其根本原因就在于对金融危机、人口老龄化（婴儿潮）等形

势估计不充分，导致养老基金赤字过大，压力剧增，在转变制度的同时，为维持基金平衡，保障参保人的待遇，从2010年以来，法国逐步推行社会保障改革，实施延长退休年龄、积极老龄化、提高缴费比例、调整养老金计算方法等政策，对实现基金平衡来说，取得了明显效果，但是在改革初期也诱发了一系列社会问题。因此在我国社会保障制度的设计过程中，就应在制度设计的层面高度关注基金的收支平衡，既要避免缴费比例过高，现有缴费者的负担过重，又要保证净替代率不能过低，退休者难以负担基本生活，还要有利于代际团结，避免诱发社会矛盾。

## （二）社会保障持续发展应预测国家财政承担能力

目前欧洲各发达国家为维持现行社会保障制度，国家财政均对社会保障给予了大量补助，普遍占到GDP的20%-30%左右，其中法国约占GDP的30%左右，国家财政补助已经成为欧洲各国现有社会保障制度持续发展的重要支撑，且目前很多国家因社会保障支出增长较快，导致国家财政压力较大，陆续启动了社会保障制度改革。我国属于发展中国家，人口众多，社会保障制度建立晚，基金资产积累严重不足，对抗风险能力差，因此，在社会保障制度的设计和完善的过程中，除了考虑缴费水平和保障水平、人口年龄结构、经济发展合理预期等因素外，还应充分考虑随着经济社会发展，人民生活水平提高，在代际团结和社会稳定的大前提下，国家财政将不可避免地增加对社会保障的补助及财政最大可能承担能力。

## （三）建立统一的社会保障信息系统迫在眉睫

在法国的社会保障制度运营中，保险基金之所以能准确对每个投保人的职业生涯进行跟踪监测，指导投保人制定养老方案，预测投保人退休后养老金收入，同时点对点地对受保人群开展养老、医疗、康复、护理等服务，其基础在于法国建立了全面统一的社会保障信息系统，在这个信息系统中，具有统一的基础数据库和统一的服务平台，每个公民具有统一的个人账户，从出生开始的健康信息、职业生涯、缴费情况等相关信息均有记录，基础数据库供各个基金共同使用。我国人口众多，是法国的 20.5 倍，公民的社会保障情况复杂，现有的社会保障信息系统建设碎片化严重，烟囱效应明显，全国尚未建立统一完整的社会保障信息基础数据库和服务平台。建立统一信息系统既有利于制度运行评估和完善制度过程中的预测预估，也便于社会保障部门开展相关服务，还能减少建设成本，提高投资效率。因此，当前我国建立和完善社会保障制度的过程中，加强对社会保障信息系统建设的顶层设计，建立全国统一完整的社会保障信息基础数据库和服务平台，已迫在眉睫。

# 参加中欧社会保障改革合作项目赴法培训 情况汇报

甘肃省发展和改革委员会就业和收入分配处

杨澍

6月21日至7月5日，本人有幸参加了由哈司长带队的“构建多层次养老体系”法国培训，可以说是增长了见识，拓宽了视野，增强了做好本职工作的使命感和责任感。在法期间，能够认真听讲，虚心求教，自觉遵守外事纪律，不辱国格人格。现将有关情况简要汇报如下：

## 一、法国养老保险体系的特点

法国（法兰西共和国）本土位于西欧，海外领土包括南美和南太平洋的一些地区，体制实行总统共和制。国土总面积67（其中本土约55.4）万多平方公里，全国划分为22个大区、96个省，总人口6600多万。2014年实现GDP2.82万亿美元，人均42342美元。

法国养老保险体系发达，丰富多元，主要体现在以几个方面：

一是文化传承明显。法国的养老金制度可以追溯到17世纪，1673年法国就出现了针对残疾军人的养老金制度。随着经济社会发展，19世纪30年代，法国海员、矿山、铁路工人自发地组织了各种互助会，在年老、疾病等原因丧失工作后互相救助，渡过生活的危机。1910

年法国颁布了第一个强制性的养老保险法律，以工人和农民为保障对象，尝试建立统一的养老制度。1930年实施了第一部社会保险法，保障项目包括工伤、养老和丧失工作能力等内容，实行基金积累制的运作体制。

1945年法国国民议会通过了社会安全法，由戴高乐政府颁布实施。这项法律是法国在战后构建社会保障制度的基础，也是其养老保险制度的基础。从1945年迄今，法国养老保险制度均以此项法律为基础先后进行多次修改、调整和完善。

二是养老体系庞杂。法国的养老保险制度涵盖了广泛的社会阶层和产业形态。经过二战期间的改革，原本五花八门、琐碎繁杂的福利制度逐渐形成了由四大制度构成的基本养老制度格局：第一类是“普通制度”，覆盖所有包括工业、商业、服务业等私人部门的工薪阶层；第二类是“农业制度”，覆盖所有农业经营者和农业工资收入劳动者；第三类是“特殊制度”，主要覆盖公务员、职业军人、地方公共机构人员、法国铁路公司（国营）、电气煤气工作人员、矿工、海员等；第四类是“自由职业制度”，覆盖所有自由职业者，如手工业者、企业家、自由工商户等。同时，由于养老保险制度本身具有一定自主选择权的弹性设计，以及年龄、标准和缴费年限的个体差异，法国就年龄和享受金额不同先后形成了35个体系、130种保险标准，每种标准都体现了养老收益的不同，反映了特有的文化多元性。

三是讲究社会公平。法国高度细分的养老保险政策促进了社会公正，正是因为它牵涉到社会各个细分阶层的具体利益，使得法国养老

保险制度的每一步改革都必须充分考虑到相关利益群体的反应。从公共部门的从业人员养老保险变革看，体验公平已经成为法国养老保险制度改革的重要精髓之一。从 1995 年政府开始筹划统一公私部门的养老保险制度，2003 年改革统一了两者获取全额养老金的最低缴费年限，并规定公私部门的养老金都与物价挂钩，2010 年又做出推迟退休年龄的规定同等适用于公私部门（虽然在具体执行上有细微差别），除此之外，政府还决定在从 2010 年往后的十年内将公务员的养老保险缴费率从之前的 7.85% 提高到 10.55%，这一比例与私立部门员工的缴费率持平。特别是对一些慢性病、重大病患者，全额报销医疗费用，真正起到了保障作用。

四是注重民众参与。在政策制定之初，法国政府就十分重视民众的参与，将实施办法或意见公布，广泛征求社会各阶层的意见，尽管这样做有时会一起抗议游行等活动，但是仍然尊重民众的知情权。法国养老保险基金的来源由雇主和雇员共同缴纳，费用标准随着社会经济情况进行调整，并逐步形成了全员参、多层次、差别有序的特征。总体来看，基金类型分为基础养老保险、补充养老保险和商业性养老保险三个层次。基本养老保险和补充养老保险是政府为保障老年人养老所需的强制性保险，这两部分都通过现收现付制的资金运作模式，由国家立法强制实施。目前，一般工商业雇员，基本养老保险的缴费费率为 16.65%，其中雇员承担应保工资的 6.65% 再加所有工资的 0.1%，雇主承担雇员应保工资总额的 8.3% 再加所有工资总额的 1.6%。

五是不断改革完善。法国养老保险体系建设不是一蹴而就，而是



经历了漫长的改革完善过程。近二十年间经历了多次重要调整。1993年养老保险改革前夕，法国社会老龄化明显，养老金的支付压力增大，为了应对人口老龄化给养老保险带来的巨大压力，1994年建立了三支柱模型预防老龄危机（强制性保险、任意性保险基金、统一性养老基金），2000年建立了养老保险咨询委员会，2002年启动了欧洲私人养老金计划，2007年实施了特殊计划改革；2010年的改革中还对社会弱势群体给予了特殊的政策倾斜，比如对于失业者免缴养老保险的时限由4个季度增加到6个季度，退休妇女在休产假获得的补贴也纳入养老金核算基数等。今年法国政府引入了个人困难账户管理，同时启动了公共部门雇员参加一般职工养老保险制度改革。

六是严格执行法律。法国的基本养老保险是国家的社会保险制度，具有立法的强制性，所有有雇佣劳动关系的劳动者都必须参加。领薪者根据本人的职业按收入比例缴纳社会保险费，只有缴纳了社会保险费的才能领取养老金。同时，通过多年运行，法国还建立了管理规范、监督严格的资金运作体系。基金征收由“社会保险和家庭补助征收联合会”负责，在地方设立的具有私营性质的收费联盟则具体收缴。私营部门根据在企业注册时就记入统一的企业管理电子信息系统自觉申报缴费，并对雇员承担的部分负责代扣代缴。如不按时缴纳的联盟立刻发函督促，并处以每天1%的滞纳金。法国基金征收的总收缴率高达98.5%，其中93%由企业自觉按时缴纳。在基金拨付上，由“社会保障中央基金管理局”（ACOSS）协调安排。每月各地征收联盟将征集到的保险费和财政拨款汇入社会保障中央基金管理局的专门账户。

基金管理局根据需求实际，拨付到养老保险全国基金会的专门账户。再由养老保险基金会直接汇入每个投保人的银行个人账户上，基本上能够保证按时拨付（因实行现收现付制，当出现资金周转临时困难时，可向国家信托银行借款，但利率较高）。在基金管理上，由独立于国家之外的带有私营性质的公益部门养老保险全国基金会进行经营，实行收支两个机构、两条线管理，各司其职，互相监督和制约。基金会采取理事会的管理形式，工会和雇主委员会联合组成理事会共同管理。

对于个别有固定收入的企业主或职工，拒缴养老保险者，政府相关部门将直接诉诸法律，毫不姑息。

## 二、对我国养老保险制度改革的启示

一是量力而行，稳中求进。我国是一个有 13 亿多人口的发展中大国，社会保障体系建设时间不长，还存在统筹层次不高、流动性不够、可持续性不强、管理体制不顺等问题。养老保险制度的顶层设计与我国的国情相适应，把工作重点放在保障公民基本需求和困难群众基本生活上，积极扩大社会保障覆盖面、增加参保缴费人数和延缓支付缺口上。养老金支付及收缴应于与经济发展水平相协调，逐步提高待遇水平，让参保人员分享经济社会发展的成果，确保养老保险制度的稳定和可持续发展。

二是集中民智，群众参与。制定各项养老保险法规和规章制度之初，就应通过各种媒介，广泛征求人民群众和社会各个层面的意见和建议，尊重他们的知情权，落实他们的参与权，这样出台的政策才接地气，更加亲民，也便于实施。一方面，应该加大宣传力度，积极鼓

励有条件的人员、群体、企业投资于商业养老保险，积极推动社会化多元养老保险的产品的发展。另一方面，通过媒体宣传，切实转变广大民众观念，使其认识到养老保险的参保以及个人补充商业养老保险的必要性，提高人们的自我保护意识和能力。

三是保障基本，兼顾公平。养老保险体系的建设应该坚持全覆盖、保基本、多层次、可持续方针，以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点。同时，必须发挥社会保障的托底作用，体恤老幼，不忘孤残，对一些慢性病、危重病患者给与特殊政策，防止因病致贫及相关极端现象的发生。

四是改革创新，与时俱进。目前我国已经进入老龄化社会，老年人口增速快，高龄失能老人多，老人居住空巢化趋势凸显，“未富先老”已成为一个必须面对的现实，以养老保障为核心的应对老龄化工作越来越成为事关经济社会发展全局的重大任务。因此养老保险体系建设必须就应对老龄化作出科学、细致、合理的设计。同时，养老保险的制度设计还要考虑到如何应对经济新常态下的普遍性问题，如经济结构调整使及转型升级带来的养老保险的收缴压力，城镇化快速推进农村转移人口的养老保障问题，以及经济发展和财政收入增速放缓对社保资金的不利影响等。

# 赴法国参加构建多层次养老保险体系培训报告

陕西省发展和改革委员会就业和收入分配处

王新怡

为借鉴欧盟在多层次养老保险制度建设方面的实践和经验，提升发展改革委系统参与社会保障制度改革工作的决策支持能力，我参加了由国家发改委组织的 16 个省市 20 名相关人员的培训团，于 6 月 21 日至 7 月 5 日赴法国进行为期 15 天“构建多层次养老保险体系”的培训。在此期间，分别接受了法国卫生和社会事务部、财政部、养老保险咨询委员会、私营部门养老保险基金理事会、退休联盟、农业人口社保共同基金理事会等政府部门和管理机构的培训，还接受了法国养老保险专家就法国全面应对养老体系挑战的对策和措施、法国养老保险体系的战略分析以及法国不同部门（公职人员、私营部门、农业及灵活就业者）基本养老保险计划等内容的专题授课。并与欧盟及法方专家围绕构建多层次养老保险体系等内容进行了面对面地互动和深入交流。现将赴法培训期间情况和心得体会总结如下：

法国是典型的西方福利国家，拥有覆盖面广、保障水平较高的社会养老保险体系。与英国等其他西方发达国家相比，法国的养老保险制度起步相对较晚，但发展却十分迅速。因此研究法国养老金制度的发展与改革，总结其经验教训，对于我国养老金制度的改革以及完善

具有重大的意义。

## 一、法国养老保险体系的基本框架

法国同大多数欧盟国家都建立了三支柱的养老保障体系，分别是：第一支柱：公共养老金—覆盖多数人群的公共社保计划；第二支柱：补充养老金—基于养老金缴费的职业养老金计划；第三支柱：私人养老金—自愿性的个人养老金储蓄计划。法国真正现代意义上的社会保险制度是在1945年10月颁布的社会安全法的基础上多次调整建立起来的，包括养老、医疗、职业事故及家庭保险四个组成部分。其中，养老保险体系是最为复杂的。总体来看，可以将其分为基本养老保险、补充养老保险和商业性养老保险三个层次。

1. **第一支柱—基本养老保险。**这是为保障老年人养老所需而实施的强制性保险，通过现收现付制（现收现付制是一种以横向平衡原则为依据，以同一时期正在工作的所有人的缴费，来支付现在保险收益人的开支的制度）的资金运作模式，由国家立法强制实施。法国基本养老金覆盖了全体从业人员，主要分为四大类：一是私营部门基本养老金，覆盖面约占83%；二是特殊行业基本养老金（包括公务员、铁路、燃气、电力行业从业人员等群体），覆盖面约占7%；三是自由职业者基本养老金，覆盖面约占5%；四是农业经营者和农业职工基本养老金，覆盖面约占5%。

2. **第二支柱——补充养老保险。**这项制度大部分仍采用现收现付制资金运作模式，由劳资双方共同管理。主要包括私营部门职工补充养老保险（ARRCO）、私营部门干部补充养老保险（AGIRC）、公职人

员补充养老保险（RAFP,唯一一个实行资本积累制的基金）、农业非职工补养养老保险基金（RCO）等。该制度主要采取积分制，即参保人通过缴费获得积分，到退休年龄时，根据每个积分当时的价值乘以累积的积分后算出应得的补充养老金。

**3. 第三支柱——商业性养老保险。**商业性养老保险实施基金积累制，通过个人自愿的选择加入，由各种互助保险和商业保险组成，缴费率根据利率逐年变动。政府在个人投保时提供税收减免，但退休后收入超过纳税标准的部分，仍要纳税。作为补充的商业性养老保险可以看作是“贝弗里奇模式”的推演。

## 二、法国养老保险制度改革现状特点及其面临的挑战

法国的模式既不同于以德国为代表的“俾斯麦模式”，又不同于以英国为代表的“贝弗里奇模式”，而是在这两者基础上的混合模式。它继承了俾斯麦模式的原则，实施了社会保险由雇主和雇员共同承担责任，并根据受益者在职时缴纳社会险费的多少、个人参与程度、承担责任大小来决定其领取保险金的标准。同时又接受了贝弗里奇模式的思想，肯定了其以行业性互助为基础的全国性互助的思路，继承了互济的传统。因此法国的养老保险一方面体现了坚守和超越行业性互助、植根于企业和工人之间的传统互助形式，并最终成为相对的自治——由相关阶层自我管理。另一方面又体现了通过政府财政支持、全国互助来实现接近公共权利原则的集中统一。法国的养老保险在发展改革进程中体现了以下特点：

### 1. 法国的养老保险制度改革中呈现的特点

一是始终以负担再分配任务功能的现收现付型保险为基本模式。法国所铸造的养老保险体系是以代际团结为核心的。历史上，法国的养老保险制度一直以带有再分配功能的现收现付功能为主，基本养老保险以及两个强制补充保险都采用现收现付型。虽然 2003 年引入了资本积累型保险，但引入资本积累型保险并不会动摇现收现付型保险的地位。

二是加强对社会弱势群体的保障。虽然法国政府为实现养老保险账户的平衡，不得不逐步降低基本养老保险的替代率。但是保障社会弱势群体享有正常生活，仍然是不可化约的目标。不如 2003 年的改革，政府承诺极端贫困的退休老人的养老金不会低于最低工资标准的 85%。对其他退休老人的替代率也不能低于 66%。改革对社会的其他弱势群体同样尽力给与照顾，比如，对从事繁重劳动职业的劳动者、派出型公务员等都可以享受提前退休的优待、将女性劳动者产假期间的补贴纳入最终养老金的核算基数。等等这些细致的改革设计传递了政府照顾弱势群体的理念，增加了改革的润滑度，降低了民众对“紧缩”措施的抵触心理。

三是积极缩减公共部门养老保险制度的特权。公共部门的养老特权问题贯穿了法国近年来的养老保险制度改革，他有碍社会公平正义、违背社会连带理念，特别是在法国处于危机之时，没有任何理由允许公务员和国企员工置身事外，不与普通民众共克时艰。一直以来，法国政府就希望统一公私部门的养老保险制度，2003 年统一了两者获取全额养老金的最低缴费年限，公私部门的养老金重估也都与物价

挂钩，同时还统一了两者的退休年龄和基本养老保险缴费率，从此法国公共部门的基本养老保险已非常接近私立部门。

## 2. 法国养老保险体系建设的现状及特点

一是统一的养老保险制度尚未建立。法国的养老保险制度就像一幅针对不同利益集团的制度“拼接画”。养老保险体系是在原有各行业独自の养老保险制度基础上发展形成的，不同归属的部门（如公共部门与私营部门）、不同行业的雇员（如工商业与农业）、不同层次的雇员（如一般职员与管理行政人员）、不同的就业形态（如雇员与自雇人员）之间的养老保险制度都存在一定的差异。除了多行业的基础系统外，还有各行业的增补系统，从而使法国的养老保险制度十分繁杂。

二是建立了多层次保障结构。整个养老保险体系体现为基本养老保险、补充养老保险和商业保险 3 个层次。基本养老保险提供基本的养老金，补充养老保险提供附加的养老金。这两部分都通过现收现付的资金运作模式，由国家立法强制执行。

三是基本实现了对全体从业人员的全覆盖。1945 年以后，法国确定了养老保险普遍化原则，规定任何人员应根据其职业活动加入相应的养老保险制度。经过多年的实践和完善，借助各种各样分属于不同行业部门管理的养老保险制度，逐步形成了覆盖全民的养老保险体系。其中，最大的养老制度，覆盖了所有私营工商行业工薪人员以及管理人员，占总人口的 80-85%，享受养老金人员达 1130 万人，约占参保人员的 95-98%。此外还通过一些建立在税收优惠基础上的非强



制性实施的养老保险制度对自雇、自营等特殊类型的就业人员实现了覆盖。

四是建立了管理规范、监督严格的运作体系。在基金征收上，全国高度集中，强制实施。基金征收由“社会保险和家庭补助征收联合会”负责，授权私营性质的“征收联盟”进行各类社会分摊金（保险费）的统一收缴。企业注册登记后，其雇主人数、工资水平等详细资料均被要求登记入全国统一的企业信息管理系统。在基金拨付上，由社会保障中央基金管理局协调安排。每月各地征收联盟将征集到的保险费和财政拨款汇入社会保障中央基金管理局的专门账户。基金管理局根据需求实际，拨付到养老保险全国基金会的专门账户。再由养老保险基金会直接汇入每个投保人的银行账户上，确保了养老金的按时拨付到位。在基金管理上，由独立于国家之外的带有私营性质的公益部门养老保险全国基金会进行经营，实行收支两个机构、两条线管理，各司其职，互相监督和制约。基金会采取理事会的管理形式，工会和雇主委员会联合组成理事会共同管理。

### 3. 法国养老保险体制面临的挑战

一是法国“碎片化”的制度安排使得不同制度下的人群相互攀比待遇，导致福利过度扩张，还加剧了管理成本，不利于社会公平，加剧了社会群体的对立。同时，由于社会福利措施“十分完善”，有些人宁愿领取失业救济金也不愿意参加工作。尽管法国政府不断出台政策鼓励就业，然而法国的失业率并没有太大改善，这让政府在收、支两方面都承担着巨大的压力。

二是法国基本养老保险目前面临的突出问题是随着人口老龄化,养老金的支付压力越来越大。80年代以来,西方国家人口结构发生变化,生活和医疗条件的改善,使得西方人预期寿命不断延长,预计到2060年,80岁及以上人口占法国总人口的比例将达11.4%,远高于2015年的6%。与此同时,人口出生率持续下降,老年人在人口中所占比重不断增加,养老基金的收入不断减少,养老金的支出却在不断增加,“现收现付制”的养老金制度普遍面临财政压力。

### 三、法国养老保险体系建设的启示

建设现代社会保障制度是一个复杂的系统工程,需要有全局和长远的眼光,考虑养老金制度的可持续性发展。从法国养老金制度及改革历程,结合我国的养老金制度,可以得到以下启示:

1. **避免保险体制的“碎片化”。**以法国来说,社会保障基本上遵循不同人群不同制度相互分割补缺的模式,其中公共部门就业人员的社会保障水平较高,从而成为反对削减福利最激烈的团体。我国养老保险制度的碎片化状况也不容乐观,不仅体现为体制内和体制外的制度差异、城乡制度差异,还有地区差异等,并且养老保险的社会统筹层级仍然较低。从法国养老保险制度改革的困境可以看出,片面追求“扩面”(增加参保/缴费人数),尽管在一定时期内可以降低养老保险抚养率,但随着人口结构的老龄化加速,我国不久将出现抚养率的刚性反弹,养老保险财政平衡压力巨大。

2. **社会保障不能拖累经济发展。**社会保障和经济发展是相辅相成、相互促进的,社会保障是保证社会安定和劳动力再生产的基本条

件，但是过高的社会福利也会制约经济发展。经济发展速度放缓，社会财富增加的速度就会降低，反过来又影响到社会保障水平的提高。在现代社会，维持公共财政平衡是维护经济健康发展的一个重要方面。我国是发展中国家，经济发展的中心任务还是调结构促发展，保持经济又好又快的发展比什么都重要。只有经济搞上去了，才能建立更大范围的、更高水平的养老金制度。目前，根据我国的国情，建立广覆盖、低水平的社会保障制度，既能保障居民的基本生活水平，维护社会稳定，又为以后建立更广范围、更高水平的养老金制度提供铺垫。

3. 我国与法国之间尽管有快速推进养老保险覆盖面和制度碎片化的共性，不同之处在于中国养老保险管理主体相对统一，我国政府拥有更高的主动权。我国的养老保险制度改革应当高度重视三个原则：社会团结与社会正义原则、效率与公平均衡的原则和代际公平原则，以正确处理养老保险改革的眼前利益和长远利益之间的关系。在实现基础养老金全国统筹目标的过程中，应当审慎确定基本养老保障标准，坚持精算平衡原则；应当尽快整合城乡居民基本养老保险制度和提升社会统筹层级，以解决目前制度碎片化和待遇差异过大的问题；应当关注弱势群体、特别是失独家庭的养老利益。法国历次改革注重以针对弱势群体的照顾性福利政策来证明改革方案整体正当性，这是值得借鉴的一种政策“润滑剂”。

4. 加快完善多层次的养老保险体系。一个健康的养老保险体系，应该由基本养老保险、企业年金、商业保险共同组成，这其中，社会保险提供最基本保障，企业年金、商业保险也是保障“老有所养”的

主要力量。受到运行目的、风险控制等因素影响，作为提供托底的社会保障，其运营效率、服务水平等方面，较商业保险都有较大差距，不能期望社会保险将所有的事情都办好，实现“老有所养”，还需要企业和个人未雨绸缪，做好社会保险之外的功课。我国参加城镇职工基本养老保险的 3 亿人中，仅有 5% 的参保人员同时拥有企业年金保障。个人购买商业养老保险更是寥寥无几，中国人均长期寿险保单持有量仅为 0.1 份，远低于发达国家 1.5 份以上的水平。我国是世界上老年人口最多、增长最快的国家，10 年之后的 2025 年，老年人口总数就将达到 3 亿。解决养老难题，除了继续织密基本养老保险大网外，大力发展企业年金和商业保险势在必行。目前，个人税收递延型商业养老保险试点已经启动，在加大税收优惠的同时，国家也需要通过各种法规，逐步引导企业将企业年金制度作为基本的职工福利建立起来，成为基本养老保险之外的第二张大网。

## 如何健全我区社保经办服务体系的几点思考

新疆维吾尔自治区发展和改革委员会就业和收入分配处

路翠萍

2015年6月21日至7月5日有幸参加国家发改委就业司组织的赴法国为期15天的“构建多层次养老保险体系”境外培训，该活动是中欧社会保障改革合作项目下的重要活动之一。培训期间，位于巴黎的法国卫生和社会事务部、财政部、养老保险咨询委员会、私营部门养老保险基金理事会、退休联盟、农业人口社保共同基金理事会等政府部门和管理机构的政府官员和管理人员，以及有关养老保险专家分别就法国全面应对养老体系挑战的对策和措施、法国养老保险体系的战略分析以及法国不同部门（公职人员、私营部门、农业及灵活就业者）基本养老保险计划等内容进行了专题授课；在里昂接受了法国国家社会保障高等学院、罗纳—阿尔卑斯大区养老退休保险和职业健康基金管理局接待中心及社保数据处理中心、罗纳—阿尔卑斯大区自由职业者社保地区理事会、国际劳工组织、经合组织、国际社保协会专家就法国多层次养老保险体系管理和评估、社保信息化建设以及如何在地区层面开养老保险改革等内容进行的专题培训，从多角度、多层面深入了解了欧盟和法国养老保险体系总体框架、制度构成、运行模式、管理机制以及下步改革思路，并与欧盟及法方专家围绕构建多

层次养老保险体系等内容进行了面对面地互动和深入交流。

通过这次培训学习，大家开阔了眼界，更新了观念，学到了方法也找到了差距，更深刻体会到中法两国虽然在经济发展阶段、市场成熟程度、社会制度等方面存在明显差异，但经济社会发展都有其内在规律，作为重要支柱的养老保险体系在经济社会发展中正发挥着越来越重要的作用。因此，社会保险经办就是服务型政府的重要组成部分，它的重要性凸显而出，作为社会保险公共服务的主要载体，完善社会保险经办管理服务体系就是推进社会保障体系的建设，是改善民生、提升百姓福祉的必备条件，是加强社会管理，推进基本公共服务均等化的客观要求。

随着全国及我区社会保险覆盖面的不断扩大，社会保险经办机构暴露出很多问题，再加上服务型政府的客观要求，都对社会保险经办服务体系的改革提出了更高的要求。

### 一、国外社会保险经办服务体系的三种模式及特点

国外的社会保险经办服务制度各有千秋，尤其是各国社保制度的历史演变及其文化环境不同，所以即使同一种模式，也存在较大的差异。一般来说，大致可分为3种模式。一是“统一模式”。全国范围的社保基金与津贴发放均由一个统一的行政管理机构和经办服务系统统一提供和管理。二是“自治模式”。在自治模式里，从保险费的征缴到养老基金的管理，再到养老金的发放，所有的经办服务机构都是那些以执行特殊公共服务为目的的私人法律地位的社会团体，这些经办机构在工会的深度参与和掌控下代表职工的利益，以社会伙伴的

姿态，与政府和雇主密切合作，建造起自治模式的社会保险大厦。三是“公司模式”，公司是养老保险基金的投资者，也是养老保险业务的经办机构，从保险费征缴到基金投资管理，从各种参保记录到待遇水平计算，从养老金派送发放到退休人员的各种服务，养老基金管理公司是社保制度的唯一载体，提供的是“一站式”服务。各个特许的养老基金管理公司之间存在着竞争关系，为吸引参保人（顾客），公司需提供较高的投资收益率和良好的服务。不同的社会保险经办管理服务体系没有绝对的优势，各有自己的历史和现实条件和制度基础，各有优势和不足。

## 二、欧盟及法国社保经办服务体系对中国的启示

欧盟和法国在加快养老保险管理体制和经办服务体系建设方面的一些做法和经验，对我国具有很多启发和借鉴。

一是充分调动社会各方参与管理的积极性和主动性。法国社保管理体制的经验表明，社保基金的征缴、投资、运营、管理、发放等是一项系统和繁杂工作。社保管理要实现高效率、高标准、低成本，就要充分调动社会各方参与管理的积极性和主动性。政府应在宏观层面加强和完善社保制度的顶层设计，加强宏观指导和监督。要积极调动社保管理机构主动性，明确责任和义务，在国家大的制度框架内给予一定的自主权。

二是发达的信息化建设是基础。法国养老保险服务完全采用信息化手段，参保人从参保之日起，所有的职业生涯、参保情况、缴费记录等重要信息都被记录并保存，直至参保人及其配偶去世五年之

后。法国还建立了全国统一社保服务网络，各个不同的社保基金可以共享参保人的基本信息，方便参保人在不同行业、不同部门、不同地区之间的自由流动。此外，法国还利用信息化手段来保障参保人知情权，促进参保信息公开透明并开展各种便民服务。

三是高度重视人力资源培训。欧盟先进国家社会保险经办培训和培训的投入都有法律保障，而且对培训对象和内容细化，重视与实践结合。

中国社会保险经办管理服务体系的建设和完善，始终不能离开中国的基本国情，必须与国家的政治体制、经济发展阶段、市场成熟程度等协调一致。

### 三、我区社会保险经办服务体系存在的问题

#### （一）社保经办管理体制分割

目前，我区社保经办管理体制存在很大的问题，主要表现为机构定位不清、机构设置分散以及管理体制交叉等。从机构定位看，我区经办机构参照公务员法管理占多数。地方经办机构有的是人社局下属的二级部门，有的为直属政府部门，并且各个地区的经办机构名称也没有统一规定。行政地位上的不一致、机构名称的多样性都造成了社保经办管理中的不便。从机构设置看，大部分地区的社保经办机构仍然隶属于地方政府部门，这种情况在实际工作中就会造成社保行政部门和地方政府部门存在职能上的交叉，不仅不利于行政管理，也不利于财政经费的投入。

#### （二）人员配置与整体结构问题突出



### 1. 人均负荷比较大，社会保险服务质量受到制约

近几年，随着城乡社会保险一体化步伐的加快，很多基层县、乡镇的经办业务量急增。刨除必要的管理岗位，基层经办人员的力量十分匮乏。由于缺编少人，乡（镇）在直属管理上随意使用社保经办人员，社保业务工作受到影响，在县局与乡镇工作关系协调上也面临着多头管理的现象。随着社会保险的工作量日益加大，社保经办人员的人均业务量严重超标，较高的人均负荷比直接影响到社会保险业务的服务质量，再加上部分偏远地区的社保办公场所十分简陋，从硬件方面也无法满足社会保险业务的服务要求。

### 2. 社保经办机构超编用工现象普遍

从社保经办机构的人员构成方面看，存在着多种用工形式，其中包括公务员编制、参公编制、事业编制、社会公益岗位等。由于经办机构工作人员经常处于超负荷运转状态，经办系统不得不超编使用工作人员，实有人数长期超过人员编制，经办人员超编现象很普遍。导致很多经办机构从社会上雇佣大量的合同制或临时工。这些工作人员由于薪酬待遇较低而且岗位流动性较大，所以在服务质量上难免会出现问题。

### 3. 社保经办机构工作人员结构问题

一是社保经办机构工作人员基本上保留着原来的人员，这部分人员年龄都在40岁以上，经统计文化程度在大专以下，文化程度不高，且呈现出少数民族、女同志居多数，由于语言或生理的缘故造成工作的投入性、效率性都受到影响。尤其是年轻女同志结婚生孩子周期长，

却没有后期储备人员接手工作，且社保经办人员文化程度高低不一，年龄大和年龄轻两级分化。

二是社保经办人员在社保政策掌握和业务经办操作等方面跟不上新的工作要求。随着社保政策在不断更新，对社保经办人员要求更高。但在对社保工作人员开展业务培训且能熟练操作业务流程后，年轻同志却因各种原因调离工作单位。部分正式员工也经常被抽调、挂职、长期住村，致使工作不能连贯交接正常开展，常常急切找人直接顶替致使业务不熟练，工作受影响。

三是专业的不匹配性造成业务培训困难。据统计，达到专业与工作性质匹配的不到单位的 8%，特别是培养少数民族同志花费的时间长、经历投入大，却达不到预想的效果，造成重要的工作因不能胜任交于其他人员，出现忙的忙死，闲的闲死现象，直接影响了业务办理的质量，更影响了人们对于政府行政效率的看法。

### （三）信息服务系统建设不足

尽管我区早已启动金保工程，但是经过近几年的发展，金保工程仍然存在很多问题，表现出碎片化的特征。碎片化主要体现在投入体制方面，由于金保工程的投入是逐年积累，而且再加上从上到下的投资顺序更加重了金保工程的碎片化。这种不集中的投入制度必然导致效率低下，从而影响金保工程在全区各地的运行效果。从各个地区的社保经办机构模式来看，很多地方没有建立统一的“大社保”模式，即“五险合一”模式，且各个险种之间缺少有效的业务交流，因此，信息系统作为社保经办体系的承载主体亟需改进。

#### **（四）经费保障不足，社会保险制度处于维持运行状态**

全国社保经办系统的经费安排虽然有较大改善，且全系统基本实现了全额拨款，但与实际工作需要相比，仍存在很大差距，不利于社会保障制度目标的实现。

由于参保人次激增，2012年全国人均服务费用比2011年下降了0.51元。此外，越往基层，人均服务费用越低。人均服务费用、经办人员经费和行政成本支出比例均低于国外的平均水平。目前我区部分地方的社保经费投入严重不足，就业和社会保障服务基础设施还十分缺乏，尚不能满足人民公共就业和社保服务需求。且社保经办机构的办公环境较差，经办人员的薪酬待遇较低，这都将影响社保经办机构的服务质量。

#### **四、加强社会保险经办服务体系建设的几点建议**

为确保社会保险经办服务体系能够跟上社会保障制度发展的需要，确保政府职能转变和行政体制改革顺利进行，必须加快社会保障管理体制和经办服务体系的改革步伐。根据十八届三中全会提出的“实现基础养老金全国统筹，坚持精算平衡原则”和“加快健全社会保障管理体制和经办服务体系”总体要求，在借鉴国际惯例的基础上，提出几点不成熟的政策建议。

##### **（一）理顺社保经办管理体制，统一机构设置**

理顺社保经办管理体制的关键是要给社保经办机构一个合理的组织定位。我国社保经办机构的定位不清，主要是政事不分、管办不分，因此应该明确组织定位的大方向。具体的机构设置方面，要改变

险种分设机构的现象，落实“五险合一”的大社保经办机构。在统一机构设置的同时，要根据实地情况改变下属机构的名称以及职能分配，使之更适应日后的调整。同时，人员编制问题反映了体制的缺陷，由于人员规模受到编制上的限制，而且就目前的形势来看政府部门的编制只减不增，因此就要建立合理、合规的人员增长机制，保证社保经办机构人员的供给。

## （二）优化人员配置，调整整体结构

### 1. 经办服务系统的人员编制应与参保人次“挂钩”，实行动态配比制，避免超编用工情况

在社会保障管理体制改革中，要注意防止“重政策、轻执行，重管理、轻服务”的倾向。社保制度的经办服务系统如同“制度框架”，覆盖人次相当于“制度内容”，如果“制度内容”过于庞大而导致“制度框架”难以包含，制度运行的质量就必然受到影响，届时，“投入增加了，但服务质量却下来了”就有可能出现，较大的人均负荷比或超编用工现象更会导致服务质量的下降。因此，实行较为严格的动态配比制、人员编制与参保人次挂钩，进一步拓宽入编渠道，就成为当前健全经办服务系统的主要工作。经办服务人员编制的核定、经办机构负荷比，是决定社会保险服务质量乃至政府执行力的主要因素之一。

### 2. 优化社保经办机构工作人员结构

一是优化人才资源配置，形成整体合力。整合经办管理服务资源，合理配备县（市、区）级以下经办机构经办管理服务人员，按照精简、

高效、统一的原则，人才上多面协调、队伍新老交替、男女搭配合理、分工明确到位，逐步完善社会保障体系建设。二是提高学历结构，注重专业的匹配性。大幅提高大学本科及以上学历人员比例，提高社保经办队伍的整体素质水平，且专业对口能更好地胜任工作岗位，进而提高社保制度的运行质量和服务型政府的窗口效率。三是调整社保整体结构，储备后期工作人员，确保经办机构人员专岗专人，并保持相对稳定。四是定期对经办人员开展业务培训，根据培训对象细化培训内容，重视与实践相结合。多给县级社保经办机构一些外出培训的机会，积极学习好的工作经验及方法，提高业务工作技能水平。

### **（三）加强社会保障信息化建设，建立信息化服务网络**

社会保障信息化建设是社会保障政策得以顺利实施的技术保障，我国人口众多、参保信息量大，一定要借助信息化手段才可以保证整个参保过程准确、规范及透明。自治区应加强社保经办管理服务信息化建设，积极出台信息化建设标准，建立自上而下的数据库和结算平台，进行全区联网，建立标准统一的信息化服务网络。推行“网上社保”业务，不断增强基层经办服务能力，形成便民快捷的经办服务体系，更好地为广大参保人员服务。

在信息化建设的过程中，自治区应当加大对偏远地区的经费投入及业务办理人员的技能培训。因为这些地区拥有大量的参保人群，而且这些地区的业务办理速度及服务质量存在严重不足，有的业务办理人员甚至不会操作服务平台或者根本就没有配套的网络服务设施。因

此，可以通过定期的技能培训，加强业务人员的操作技能，从而更好的应用信息化服务网络。

#### **（四）适当加强资金投入力度，健全基层服务平台**

中央政府以及地方政府应当适当加大经费投入，尽快建立省、市、县、乡四级就业及社会保障服务基础设施体系。同时，社保经办机构也应将经费更多的投放于改善服务环境以及提供多样化服务内容。社保经办机构可以针对不同群体提供不同服务，在经办人员的服务态度方面多加要求，强化业务技能，遵循服务流程一体化原则，实现一票征缴、一站式服务、一个窗口柜台经办、一次性办结，解决居民办理社保排长队、存不上钱等最基本的问题，加快建立完善更加高效便捷的经办管理服务体系。

附：目前我区事业单位公职人员 126 万人，其中：参保 11 万人（主要是参照企业缴费执行），未参保 115 万人。

# 中欧社会保障改革合作项目

## “构建多层次养老保险体系”赴法国培训

### 日程

(2015年6月21日-7月5日)

#	日期	活动	地点
第一天	6月21日 (周日)	北京飞往巴黎，乘大巴从前往酒店，办理入住。	北京-巴黎
第二天	6月22日 (周一)	<p><b>欢迎及培训（一）</b></p> <p><b>时间:</b> 09:30 – 12:00</p> <p><b>培训机构:</b> 法国卫生和社会事务部</p> <p><b>培训主题:</b> 讲解“构建多层次养老体系培训”课程安排</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 欢迎致辞</li> <li>• 中方代表团自我介绍，并介绍中国在养老体系改革方面的挑战</li> <li>• 介绍培训总体安排</li> </ul> <p><b>发言人:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thomas Fatome 先生，法国卫生和社会事务部社会保障司司长</li> <li>• 哈增友先生，国家发展改革委就业和收入分配司副司长</li> <li>• Edmondo Salinaro 先生，意大利社保局残障事务司执行司长</li> </ul>	巴黎
		<p><b>培训（二）</b></p> <p><b>时间:</b> 14:00-17:00</p> <p><b>培训机构:</b> 法国卫生和社会事务部</p> <p><b>培训主题:</b> 全面应对养老体系改革挑战的对策和措施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介绍法国的养老体系</li> <li>• 根据法国过去 20 年的经验，分析养老体系改革的难点和成功关键因素</li> <li>• 法国养老体系战略改革和总体监督</li> </ul>	
第三天	6月23日 (周二)	<p><b>培训（三）</b></p> <p><b>时间:</b> 09:30 – 12:00</p> <p><b>培训机构:</b> 法国养老保险咨询委员会</p> <p><b>培训主题:</b> 养老保险体系的战略分析和监督</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介绍法国养老保险咨询委员会的职责：为法国国家养老体系提供咨询建议并进行定期监督</li> <li>• 法国养老体系改革的战略改革和总体监督</li> </ul>	巴黎

		<u>培训（四）</u>  <b>时间：</b> 14:30 – 17:00 <b>培训机构：</b> 法国养老保险咨询委员会 <b>培训主题：</b> 法国养老体系的战略分析和监督 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 根据人口、经济和社会情况开展养老体系中远期评估</li> </ul>	
第四天	6月24日 (周三)	<u>培训（五）</u>  <b>时间：</b> 09:30 – 12:00 <b>培训机构：</b> 法国养老保险基金理事会 <b>培训主题：</b> 法国私有部门员工基本养老保险 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 法国私有部门员工基本养老保险的管理和改革</li> <li>• 中长期预测</li> </ul>	巴黎
		<u>培训（六）</u>  <b>时间：</b> 14:00 – 17:00 <b>培训机构：</b> 法国养老保险咨询委员会 <b>培训主题：</b> 不同养老体系间的协调	
第五天	6月25日 (周四)	<u>培训（七）</u>  <b>时间：</b> 09:30 – 12:00 <b>培训机构：</b> 法国农业人口社保共同基金理事会 <b>培训主题：</b> 为特殊人群提供基本养老保险—以法国农业人口社保共同基金为例 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介绍法国农业人口社保共同基金</li> <li>• 社保全覆盖的相关挑战—以法国农业人口养老计划为例</li> </ul>	巴黎
		<u>培训（八）</u>  <b>时间：</b> 14:30-17:15 <b>培训机构：</b> 法国公职人员补充养老保险机构 法国管理人员和蓝领员工补充养老保险机构 <b>培训主题：</b> 现收现付制 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 管理：社会伙伴/积分制</li> <li>• 联合服务经办</li> </ul>	
第六天	6月26日 (周五)	<u>培训（九）</u>  <b>时间：</b> 09:30 – 11:30 <b>培训机构：</b> 法国财政部 <b>培训主题：</b> 公职人员养老体系 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 总体介绍法律体系</li> <li>• 公职人员养老制度的管理和资金统筹</li> <li>• 地方案例</li> </ul>	巴黎



		<p><b>培训（十）</b></p> <p><b>时间：</b>14:00 – 18:00</p> <p><b>培训机构：</b>法国公共服务补充养老保险管理机构 法国教师共同教育基金理事会</p> <p><b>培训主题：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14:30-15:00 设立补充养老计划的依据</li> <li>• 15:00-15:30 提问环节</li> <li>• 15:30-16:15 介绍一个为老年精神疾病患者设置的补充养老计划</li> <li>• 16:15-16:45 提问环节</li> <li>• 16:45-17:30 介绍法国公职人员补充养老制度</li> <li>• 17:30-18:00 提问环节</li> </ul>	
第七天	6月27日 (周六)	休息	巴黎
第八天	6月28日 (周日)	离开巴黎，火车前往里昂。	巴黎-里昂
第九天	6月29日 (周一)	<p><b>培训（十一）</b></p> <p><b>时间：</b>10:00 – 12:30</p> <p><b>培训机构：</b>法国国家社会保障高等学院</p> <p><b>培训主题：</b>介绍法国国家社会保障高等学院的相关情况</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 法国国家社会保障高等学院的职责</li> <li>• 法国国家社会保障高等学院的管理</li> <li>• 法国国家社会保障高等学院的与中国的合作历程</li> </ul>	里昂
		<p><b>培训（十二）</b></p> <p><b>时间：</b>14:00 – 16:30</p> <p><b>培训机构：</b>法国国家社会保障高等学院</p> <p><b>培训主题：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 欧洲不同的养老保险体系</li> <li>• 法国不同养老计划的区别</li> </ul>	
第十天	6月30日 (周二)	<p><b>培训（十三）</b></p> <p><b>时间：</b>09:30 – 12:00</p> <p><b>培训机构：</b>罗马尼亚、意大利、西班牙负责社保的相关部委</p> <p><b>培训主题：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 意大利公职人员养老保险体系介绍</li> <li>• 罗马尼亚养老保险体系总体介绍</li> <li>• 罗马尼亚促进积极老龄化的做法</li> <li>• 西班牙养老保险体系改革</li> </ul>	里昂
		<p><b>培训（十四）</b></p>	

		<b>时间：</b> 14:00 – 17:00 <b>培训机构：</b> 国际劳工组织 <b>培训主题：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 国际劳工组织保护标准，以及国际劳工组织与中国的合作</li> <li>• 社保融资机制</li> </ul>	
第十一天	7月1日(周三)	<u>培训（十五）</u>  <b>时间：</b> 09:30 – 12:00 <b>培训机构：</b> 养老和职业健康保险地区基金理事会 <b>培训主题：</b> 怎样在地区层面执行养老制度改革 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介绍养老和职业健康保险地区基金理事</li> <li>• 当地情况介绍：主要数据等</li> <li>• 当地的多层次养老保险体系</li> </ul>	里昂
		<u>培训（十六）</u>  <b>时间：</b> 14:00-17:00 <b>培训机构：</b> 养老和职业健康保险地区基金理事会 <b>培训主题：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14:00-16:00 培训 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 介绍养老管理体系及 IT 中心的运营</li> <li>- Part-Dieu 养老保险管理机构案例分析</li> </ul> </li> <li>• 16:00-17:00 培训总结</li> </ul>	
第十二天	7月2日(周四)	<u>培训（十七）</u>  <b>时间：</b> 09:30 – 12:00 <b>培训机构：</b> 自由职业者社保地区理事会 <b>培训主题：</b> 在地区层面执行自由职业者养老计划改革	里昂
		<u>培训（十八）</u>  <b>时间：</b> 14:00 – 17:00 <b>培训机构：</b> 欧洲总工会 <b>培训主题：</b> 养老体系的管理，以及雇主和工会的职责	
第十三天	7月3日(周五)	离开酒店 乘火车从里昂返回巴黎  <u>培训（十九）</u>  <b>时间：</b> 10:45 – 12:00 <b>培训机构：</b> 法国国际专业技术署 <b>培训主题：</b> 经济危机对养老体系改革的影响和冲击（OECD）	巴黎

		<p><b>培训（二十）和闭幕</b></p> <p><b>时间：</b> 14:00 – 16:00</p> <p><b>培训机构：</b> 法国国际专业技术署</p> <p><b>培训主题：</b> 培训课程总结和评估</p> <p><b>发言人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 培训小组代表</li> <li>• 哈增友先生，国家发展改革委就业和收入分配司副司长</li> <li>• <b>Thomas Chollet</b> 先生，法国国际专业技术署执行司副司长</li> </ul>	
第十四天	7月4日 (周六)	离开酒店，巴黎飞往北京。	巴黎-北京
第十五天	7月5日 (周日)	抵达北京	北京

# 中欧社会保障改革合作项目

## “构建多层次养老保险体系”赴法国培训

### 人员名单

序号	姓名	性别	单位	职务
1.	哈增友	男	国家发展和改革委员会就业和收入分配司	副司长 (团长)
2.	唐 玲	女	国家发展和改革委员会就业和收入分配司	调研员
3.	常 皓	男	国家发展和改革委员会国际合作中心	处长
4.	王颖思	女	国家发展和改革委员会国际合作中心	主任科员
5.	刘淑华	女	天津市发展和改革委员会就业和收入分配处	副处长
6.	栾速建	女	山西省发展和改革委员会就业和收入分配处	处长
7.	陈建华	女	内蒙古自治区发展和改革委员会就业和收入分配处	处长
8.	姜 丹	女	辽宁省发展和改革委员会就业和收入分配处	副调研员
9.	夏琛桂	男	上海市发展和改革委员会就业分配保障处	主任科员
10.	王 方	男	江苏省发展和改革委员会社会发展处(就业和收入分配处)	处长
11.	柳树青	男	福建省发展和改革委员会社会处	处长
12.	黄晓军	男	江西省发展和改革委员会就业和收入分配处	副处长
13.	陈 静	女	河南省发展和改革委员会就业和收入分配处	副处长
14.	詹 钢	男	湖北省发展和改革委员会就业和收入分配处	副调研员
15.	卢培佩	女	湖南省发展和改革委员会就业和收入分配处	主任科员
16.	许 伟	男	广西壮族自治区发展和改革委员会就业和服务业处	副处长
17.	蒲晓筠	男	四川省发展和改革委员会就业和收入分配处	副处长
18.	杨 澍	男	甘肃省发展和改革委员会就业和收入分配处	处长
19.	王新怡	女	陕西省发展和改革委员会就业和收入分配处	副主任科员
20.	路翠萍	女	新疆维吾尔自治区发展和改革委员会就业和收入分配处	副处长

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您对在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: Ha Zengyou  
 Intitution 单位: Department of Employment and Income Distribution, National Development and Reform Commission  
 Position 职务: Deputy Director General

## CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015

### “构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: Tang Ling

Intitution 单位: Department of Employment and Income Distribution, National Development and Reform Commission

Position 职务: Programme Official

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: Chang Hao  
 Intitution 单位: International Cooperation Centre, National Development and Reform Commission  
 Position 职务: Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: Wang Yingsi

Intitution 单位: International Cooperation Centre, National Development and Reform Commission

Position 职务: Programme Official



**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 刘淑华 Liu Shuhua  
 Institution 单位: 天津市发展和改革委员会 Tianjin Municipal Development and Reform Commission  
 Position 职务: 副处长 Deputy Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意  
 2 Dissatisfied 不满意  
 3 Almost Satisfied 基本满意  
 4 Satisfied 满意  
 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 栾速建 Luan Sujian  
 Institution 单位: 山西省发改委就业处 Shanxi Provincial Development and Reform Commission  
 Position 职务: 处长 Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 陈建华 Chen Jianhua

Intitution 单位: 内蒙古发改委 Inner Mongolia Autonomous Region Development and Reform Commission

Position 职务: 处长 Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 姜丹 Jiang Dan  
 Intitution 单位: 辽宁省发展改革委 Liaoning Provincial Development and Reform Commission  
 Position 职务: 副调研员 Deputy Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 夏琛桂 Xia Chengui

Intitution 单位: 上海市发展和改革委员会 Shanghai Municipal Development and Reform Commission

Position 职务: 主任科员 Programme Official

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意  
2 Dissatisfied 不满意  
3 Almost Satisfied 基本满意  
4 Satisfied 满意  
5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: Wang Fang  
 Intitution 单位: Jiangsu Provincial Development and Reform Commission  
 Position 职务: Division director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: Liu Shuqing  
 Intitution 单位: Department of Social Affairs, Fujian Provincial Development and Reform  
 Position 职务: Division director

## CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015

### “构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 黄晓军 Huang Xiaojun

Intitution 单位: 江西省发展和改革委员会 Jiangxi Provincial Development and Reform Commission

Position 职务: 调研员 Division Director



**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 陈静 Chen Jing  
 Intitution 单位: 河南省发展改革委 Henan Provincial Development and Reform Commission  
 Position 职务: 处长 Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 詹刚 Zhan Gang

Intitution 单位: 湖北省发改委就业处 Hubei Provincial Development and Reform Commission

Position 职务: 副调研员 Deputy Division Director

## CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015

### “构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 卢培佩 Lu Peipei

Intitution 单位: 湖南省发改委就业处 Hunan Provincial Development and Reform Commission

Position 职务: 主任科员 Programme Official

## CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015

### “构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 许伟 Xu Wei

Intitution 单位: 广西区发展改革委 Guangxi Autonomous Region Development and Reform Commission

Position 职务: 副处长 Deputy Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意  
2 Dissatisfied 不满意  
3 Almost Satisfied 基本满意  
4 Satisfied 满意  
5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: Pu Xiaojun  
 Institution 单位: 四川省发展和改革委员会 Sichuan Provincial Development and Reform  
 Position 职务: 就业和收入分配处副处长 Deputy Division Director

## CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015

### “构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 杨澍 Yang Shu

Intitution 单位: 甘肃省发改委就业处 Gansu Provincial Development and Reform Commission

Position 职务: 处长 Division Director

**CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE**  
**TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015**

**“构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月**

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置					5
2	Restaurants 餐厅					5
3	Training venues 培训地点					5
4	Transportation services 地面交通					5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?					5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性					5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性					5
8	Quality of interpretation services 口译质量					5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短					5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度					5
10.2	Authority level 讲师的权威度					5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度					5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明					5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?					5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短					5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?					5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性					5
15	Contains useful information 包含有用信息					5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)					5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员					5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络					5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法					5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?					5

Name 姓名: 王新怡 Wang Xinyi

Intitution 单位: 陕西省发展和改革委员会 Shanxi Provincial Development and Reform Commission

Position 职务: 主任科员 Programme Official

## CUSTOMER SATISFACTION QUESTIONNAIRE TRAINING ON MULTI-TIERED DESIGN OF PENSION SYSTEM - FRANCE - JUNE - JULY 2015

### “构建多层次养老保险体系赴法国培训”满意度问卷 2015年6月-7月

Please rate the following Questions according to the legend below:

请根据以下标准评分

- 1 Very Dissatisfied 很不满意
- 2 Dissatisfied 不满意
- 3 Almost Satisfied 基本满意
- 4 Satisfied 满意
- 5 Very Satisfied 非常满意

Questions 问题		Rate				
<b>Logistics 后勤安排</b>						
1	Hotels location 酒店位置	1	2	3	4	5
2	Restaurants 餐厅	1	2	3	4	5
3	Training venues 培训地点	1	2	3	4	5
4	Transportation services 地面交通	1	2	3	4	5
5	What is your overall satisfaction about the training's logistics? 您对培训后勤总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Organisation of the training 培训安排</b>						
6	Clarity of the event program 日程安排的清晰性	1	2	3	4	5
7	Relevance of the training sessions 培训日程的相关性	1	2	3	4	5
8	Quality of interpretation services 口译质量	1	2	3	4	5
<b>Technical content of training sessions 培训的技术方面内容</b>						
9	Duration of training sessions 培训日程的长短	1	2	3	4	5
10	How would you rate the trainers regarding: 对培训讲师的评价:					
10.1	Knowledge of the themes discussed 对演讲和讨论主题的了解度	1	2	3	4	5
10.2	Authority level 讲师的权威度	1	2	3	4	5
10.3	Clearness of presentation 演讲的清晰度	1	2	3	4	5
10.4	Availability for further clarifications 能够对问题进行进一步解答或说明	1	2	3	4	5
11	What is your overall satisfaction about the training sessions? 您对培训的总体安排满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Open Discussions 自由讨论环节</b>						
12	Duration of the Open Discussion 自由讨论环节的长短	1	2	3	4	5
13	What is your overall satisfaction about the Open Discussions? 总体来说, 您对自由讨论环节满意吗?	1	2	3	4	5
<b>Supporting Materials 支持性纸质材料</b>						
14	Completeness and comprehensibility 完整性和全面性	1	2	3	4	5
15	Contains useful information 包含有用信息	1	2	3	4	5
<b>Social Event 社会活动</b>						
16	Services Quality (Location, organization, etc.) 服务质量 (地点、组织工作等)	1	2	3	4	5
17	Opportunity to better know the other participants 有机会更好地了解其他培训人员	1	2	3	4	5
18	Increase professional network 提高了自己的职业社交网络	1	2	3	4	5
19	Developing ideas for future projects 对未来的工作、项目等有了新的想法	1	2	3	4	5
<b>Overall appreciation 总体评价</b>						
20	What is your overall satisfaction about the two-weeks training organised in France? 您在法国举行的为期两周的培训活动总体来说满意吗?	1	2	3	4	5

Name 姓名: 路翠萍 Lu Cuiping  
 Intitution 单位: 新疆自治区发改委就业和收入分配处 Xinjiang Autonomous Region Development and Reform Commission  
 Position 职务: 副处长 Deputy Division Director