

2015年 第10期

保险园地 (本栏目由中国银行四川省分行协办)

# 典型国家失业保险制度 功能完善对中国的启示

杜选 高和荣

(莆田学院 福建莆田 351100 厦门大学 福建厦门 361000)

**摘要:**文章考察了世界上失业保险制度的五种典型模式:瑞典斯堪的纳维亚保险模式、德国俾斯麦保险模式、英国贝弗里奇保险模式、日本雇用保险模式和智利双账户保险模式的改革过程;总结了各国在完善失业保险制度功能过程中的经验及对中国的启示:失业保险制度的功能设计要适应本国经济与劳动力市场情况,功能安排要明确政府的具体责任,功能发挥必须有完备的法律保障。

**关键词:**失业保险制度 保险模式 功能

中图分类号:F840.6 文献标识码:A 文章编号:1009-4350-2015(10)-0051-05

世界上很多国家的失业保险制度在发展和演变中都经历了多次改革和完善,形成了适应本国劳动力市场状况的失业保险制度。瑞典、德国、英国、日本和智利五个国家的失业保险制度分别代表当前世界上的斯堪的纳维亚保险模式、俾斯麦保险模式、贝弗里奇保险模式、雇用保险模式以及双账户保险模式,研究五国失业保险制度功能设置上的一些特色,能为优化我国失业保险制度功能提供一定的借鉴。

## 一、瑞典斯堪的纳维亚模式失业保险制度功能改革

瑞典的失业保险制度属于斯堪的纳维亚保险模式,上世纪90年代进入了改革探索时期。首先,从模式构建的角度来看,1994年瑞典的社会民主党执政期间,废除了强制性的失业保险制度和失业保险缴费,制定了积极的就业政策,通过基础建设和能源等行业创造了较多的就业机会,政府支持中小企业和自营劳动者开拓就业机会。2001年政府开始在多个地区实行带薪休长假政策,目的是为了利用自愿休假者让出的工作岗位安排长期失业者,从而为其获得一份稳定的工作创造机会。其次,从失业保险金的领取资格来看,1994年瑞典政府提高了失业保险

金领取资格,甚至取消领取资格,同时将临近退休享受失业保险受益的失业者年龄提高到57岁。2001年开始,瑞典政府首先打破了参加劳动力市场计划与获得失业保险资格之间的关系,参加劳动力市场计划不再成为再次获得失业保险金的资格条件。2007年则规定失业者失业前必须工作1年6个月以上且每个月至少要工作70-80个小时才能够领取失业金。再次,从失业金的给付来看,1994年失业保险金工资替代率由80%削减到75%。2007年瑞典失业金采用递减的支付方式,且自2007年3月5日开始,失业金替代率从最初200天的80%降到接着100天的70%最后降到60%,失业者因疾病未踏足劳动力市场5年的,不再享受失业津贴。最后,从失业保险的融资来看,2007年瑞典新政府将失业保险基金会成员的缴费由原来的每月200克朗增加到每月300克朗。

## 二、德国俾斯麦模式失业保险制度功能改革

德国的失业保险制度属于俾斯麦模式。上世纪90年代以来,德国开启了失业保险制度改革步伐,德国失业保险制度经历了从注重生活补贴为主到促进就业再到兼顾预防失业与促进就

基金项目:本文为国家社会科学基金重大招标子课题项目(09&ZD061)阶段成果。

作者简介:杜选(1979-),女,山东烟台人,厦门大学公共管理博士,讲师,供职于莆田学院管理学院,研究方向:社会保障、社会政策。  
高和荣(1969-),男,江苏兴化人,教授,博士生导师,供职于厦门大学公共事务学院,研究方向:社会福利、社会保障等。

业相融合的功能转变过程。施罗德政府上台后实施“就业计划”，力图改变德国失业保险重生活补贴，轻促进就业的做法，把政府政策工作的重心放在控制福利支出、增加就业培训、促进社会投资以及鼓励重新就业上面。但是，由于前期沉重的福利负担和当时外部的环境影响，德国的失业状况并没有好转。2002年2月，施罗德任期的第二届，组成了哈茨委员会，主要解决当时的失业问题。哈茨委员会针对当时的劳动力市场提出了13个模块的改革方案，主要核心内容是如何促进失业人员重返劳动力市场。从2002年6月起，哈茨委员会相继提出了四部哈茨法案，就如何促进失业者再就业的问题进行了规定。哈茨I中主要是为失业者再就业创造良好的环境和提供有效服务，同时通过一些处罚决定；哈茨II中鼓励失业者创办公司；哈茨III调整了失业保险的待遇水平；哈茨IV的改革力度最大，主要将失业救济金和社会救济金合并，这次改革将失业保险与社会救济双轨待遇运行的传统彻底改变，合并后基于社会水平确定金额和底线。

2005年，德国失业保险制度开始向以预防失业与促进就业功能并重的方向转变。默克尔政府上台后提出进一步减少企业税赋，放宽就业和解雇的劳动力市场。政府对于一些特殊行业的雇员发放“开工不足补助金”以抑制这些行业的失业率上升，其目的是希望雇员能够利用各种机会参加转业培训以重新择业和就业。德国政府通过法律限制企业裁员，法律规定裁员企业需要支付给失业员工一定的赔偿金，并且需要提前3个月通知员工，大规模裁员企业必须提前1-7个月通知政府，政府介入为失业人员重新就业提供帮助，并且政府会为破产的企业职工支付3个月的工资补助以帮助他们渡过难关。2008年德国将失业保险费率连续降低到3.5%。政府对就业办公室的工作业绩进行常态的考核评价，敦促就业办公室出台更多积极而有效的就业安置计划和措施。就业办公室为参加培训课程的求职者提供课程费、考试费、差旅费、失业保险费、看护费等各项资助，特定职业的培训费用也会给予经济资助，金额足以支持受训者培训期间的生活费、交通费用、置装费用以及小孩的看护费用。

### 三、英国贝弗里奇模式失业保险制度功能改革

英国的失业保险制度属于贝弗里奇模式。从20世纪90年代起，英国在失业保险改革中不断调整失业保险的功能偏向。90年代初，英国的失业保险主要以失业者的生活保障为主，属于一种消极型的政策安排，失业保险金水平较高，容易造成失业者的福利依赖，为此，英国开始严格控制失业认定及给付发放以防止福利依赖的发生。对于缴费型求职者津贴申请条件比较苛刻，必须年满18岁，已经失业且每周工作未满16小时，不是全日制学生，离职2年内必须缴纳一年的保险费，在特别就业中心登记且积极地寻找工作。

1998年，布莱尔政府推出了促进工作福利的方案，英国失业保险开始走向促进就业的关键阶段。该方案主旨是为有工

作能力的人创造就业机会，为无工作能力的人提供生活保障。1998-2000年期间，英国政府陆续推出了针对特定人群的各种新政，包括《青少年就业新方案》、《长期失业者就业新方案》、《单亲父母就业新方案》等等，政府还委托非政府组织和私人团体提升求职者的技能和择业求职，如果求职者于期内成功就业，受委托的团体可以保留失业津贴，还可以获得政府发放的就业奖励金。同时在促进就业组织的建设方面，2002年，英国政府将求职津贴发放部门与就业中心合并，成立特别就业中心，中心的就业顾问提供就业咨询，针对失业者提供基本就业技能与分析就业市场存在的落差等情况。2002年4月，社会福利局与就业服务局合并成立特别就业中心，中心的职责是帮助英国公民实现就业或重新就业。2002年10月，特别就业中心对原社会福利局所属的800多个就业中心和社会保障办事处进行重新设计，使求职人员和社会福利申领人员办理业务所能享受到的服务，像在银行或现代零售商店提供的服务一样，类似一站式服务。2007年，英国政府提出了弹性就业方案代替以前的多个新政方案，这一方案是在不分失业者年龄、种族及其他因素的前提下，提供求职者个性化需求及就业状况的就业咨询及支持，为所有年龄层次的失业者建立获得密集型就业帮助的一站式服务，政策的目的是针对所有失业者实现最大化求职机会，把那些无工作能力的人群也转化为工作人群，降低不在职津贴申请的人数。2013年，英国又实行了有偿失业保险计划，领取失业保险金的长期待业人员将必须做一些力所能及的工作作为回报，每天按时参加工作中心的工作培训，或者参加全日制的魔鬼训练课程，以提高自身的素质，增加就业机会。

与此同时，英国政府也注重对失业保险预防失业功能的摸索，对于失业两年以上的失业者通过工作引导计划，向雇主提供临时性津贴的办法鼓励雇主招聘长期失业者。雇主每雇用一名长期失业者，政府支付给雇主250英镑的补贴。

### 四、日本雇佣保险模式失业保险制度功能改革

日本的失业保险制度属于雇佣保险模式，自上个世纪90年代起，囿于日本雇佣保险财政负担沉重以及高失业率等问题，失业保险通过提高失业保险领取资格条件以及降低失业金水平等方式开始逐步转向以预防失业和促进就业两点并重的方向转变。由于90年代企业可以自由解雇临时工人，正式就业的工人不断下降，非正式的工人开始上升，日本的正式工人越来越少，向雇佣保险制度缴费的人数也越来越少。2000年，日本的雇佣保险赤字达到76.4万亿日元（为当年GDP的15.2%），为此，日本政府通过发布一系列法令用以促进失业者再就业。2000年4月，为了稳定当时的雇佣保险财政，采取了提高雇佣保险费率，对自动离职人员给付缩减到最多只有180天的日给付额，对于中老年用于破产被解雇等情况离职的人重新制定了给付标准，确保失业者在就业过程中能够得到生活保障。2001年4月，日本对其

雇用保险法进行了修订:第一,增加缴费率到1.2%;第二,自动离职的给付期间缩短,非自愿失业的给付期间增加;第三,取消了对临时工人参加雇用保险制度的限制;第四,建立了针对失业者技能发展与培训的资助计划;第五,因照顾病人或孩子临时离开工作岗位的失业者工资替代率增加到40%。2003年,由于高失业率与雇佣保险财政状况无好转,日本政府对雇佣保险制度又做了进一步的改革,包括:修改基本津贴的给付率、基本津贴日额的上下限以及给付日数;废除了60岁以后离职人员的基本补贴日额;降低了教育培训的给付额;统一了短期一般雇用保险参保人的给付日;建立了就业补贴;进一步提高雇佣保险费率。通过改革,2003年末参加雇用保险企事业单位比上一年减少了0.7%,参加雇用保险的人数比上年增加了0.5%。

在制度建设方面,为了调整雇佣保险制度以适应越来越多的契约式雇佣保险关系,日本政府2007年对雇用保险制度作了结构上的调整:其一,再次降低保险费率;其二,将育儿的失业者复职给付金的给付率提高到3年20%;其三,缩短培训雇用保险给付时间要求;其四,修改了雇佣保险津贴的领取资格。2010年,日本政府又修改了雇佣保险法,修改的内容主要是放宽了非正式员工加入雇佣保险的条件,将雇用保险的适用对象由“每周工作20小时,可能工作6个月以上”改为“每周工作20小时,可能工作31天以上”。为了提高劳动者求职的积极性,雇用保险法中还设置了“求职促进给付”,包括:就业补贴、再就业补贴、常用求职准备补贴、搬迁费、广告活动费。为了谋求雇佣的安定及促进就业,作为与职业相关的必要的教育训练而接受厚生劳动大臣指定的教育训练,且该教育训练结束时,作为教育训练给付按照给付期间支付费用。除此以外,日本雇佣保险还针对特殊人群设有继续雇佣给付,包括高龄者再就业的给付金和育儿或护理停职给付。

另外,值得一提的是日本的雇佣保险制度有专门针对雇主安排的雇佣安定事业与雇佣能力开发事业。雇佣安定事业是指对伴随经济波动、产业结构调整等形式而不得不缩小经营活动或者停业,对能够进行教育培训或者产业转型的企业主实行的雇佣调整辅助金的支付。能力开发事业是指对于针对技术进步和产业转型或者育儿、护理重返职场的员工进行培训和提高就业能力的企业主进行的支付奖励。

### 五、智利“双账户”模式失业保险制度改革

智利的失业保险是一种独特的“双账户”模式。由于20世纪90年代末的亚洲金融危机,智利的贸易出口急剧下降,失业率大幅度上升,政府开始难以承受沉重的经济压力,于是在2002年实行了失业保险制度的改革,建立起了个人账户与共同基金,即个人储蓄账户由企业与国家出资的补贴,制度参加者部分强制,部分自愿。具体来说,以2002年10月为界,2002年10月之

前受雇的企业员工采取自愿原则决定是否参加失业保险制度,2002年10月以后与企业签订劳动合同的员工必须参加失业保险制度,且失业保险和解雇费的相互补充,即雇主在解雇员工时可以向员工强制性或自愿支付解雇费用抵扣雇主向个人账户的出资,实行失业保险基金的商业化管理和投资。通过拍卖的方式使私人公司负责失业保险基金管理。现行制度分别为个人储蓄账户和共同基金。第一部分个人储蓄账户规定,缴费少于18个月的员工可以一次性支取其账户的所有资金,个人不论与雇主签订的何种合同,也不论他们因何种原因失业,短期合同只要缴费6个月,长期合同只要缴费12个月都可以领取其个人账户的失业保险金,长期合同劳动者每多缴费一年可以多获得一个月的失业金。失业金首次替代率按照一定的因素进行计算,以后支付的替代率为首次支付的90%~70%,支付期限为7个月。第二部分共同基金是针对非因自己的过错被解雇的员工,首次支付的金额为失业者失业前12个月平均工资的50%,以后逐渐递减为45%~30%。

智利的失业保险制度逐渐从保障生活到促进就业和预防失业为主。一方面,从缴费模式上看,其经历了由财政负担到个人、企业、国家共同出资的转变;另一方面,从促进就业机构与项目设置上,智利针对原来各地职位搜索中心的地域限制,建立了全国唯一空缺职位的登记系统,这一系统由私人 and 公共组织合作研发,与失业保险体系相互联系,只要失业者的档案进入体系,就会自动成为系统中的求职者,为失业者求职提供了便利的途径。对于失业长达6个月以上的失业者,智利政府提供的是培训计划而不是失业保险金持续的发放时间。2009年,面对金融危机,智利国家培训与就业委员会出台了“2009学徒计划”,向雇用25岁以下年轻人的企业提供工资补贴。企业每雇用一名没有工作经验的年轻人,国家将根据最低工资标准承担其12个月工资的50%约合1590美元,此外政府还将向企业提供超过600美元的岗位培训资金。

### 六、各国制度改革对完善我国失业保险制度的启示

对五个国家失业保险制度改革历程以及改革过程中失业保险功能转变的梳理,可以看到全球经济发展方式的转变对于各国失业保险制度提出了新的要求和挑战,在这些国家的改革进程中,有以下几点能够值得我们借鉴。

#### (一)功能设计要适应本国经济与劳动力市场情况

失业保险制度作为各国社会政策的重要组成部分,其功能设计必须符合本国经济、劳动力市场情况,如若不然,制度设计得再完美也难以达到预期的效果。瑞典失业保险制度功能设计充分证实了这一点。瑞典的劳动力市场一个重要的特征是工会化程度较高,另一个重要特征是雇主组织成强大的联合会,工资水平主要取决于各类工会与雇主联合会的谈判结果。瑞典推行

的是积极的劳动力市场政策,这一政策既帮助劳动能力强的人就业,也帮助劳动能力弱的就业者就业,且后者要重于前者。瑞典的失业保险制度为鼓励失业人员地区间流动进行补贴,就业服务与劳动力市场培训以及鼓励企业创造就业机会都是为了实现和维持国家的充分就业。因为“充分就业”是斯堪的纳维亚模式国家高税收的基础,也是福利得以平等分配与持续的原则。

同样属于发达国家的德国,市场经济制度在德国深入人心,民众的集体意识较强,政府的行政能力非常强。德国的经济是社会主义市场经济,强调经济自由与社会公正以及社会平衡的结合,国家的任务是构建适应于竞争和绩效需求的经济秩序,货币政策上实施的是价格稳定政策,并且实行与自由贸易相联系的开放经济。卑斯麦型社会保障模式强调的是处理市场效率与社会公平之间的关系。德国政治经济上的这些特点决定了德国就业政策强调的是把就业的灵活性与安全性相结合,国家一方面放松劳动力市场的管制,从而增强就业的灵活性,另一方面是工人工作岗位的稳固性较强,不易被解雇。因此我们看到在预防失业上,德国国内政府要对企业大规模裁员进行监控和介入。

英国属于典型的公私混合型经济,实施混合型的自由企业制度,雇员不足50人的公司使用的劳动力约占全部就业人数的45%,资源配置以市场机制为基础作用,功能完善的市场体系体现在就业市场与金融市场上。在促进就业方面,政府采取了一系列的创造就业机会和鼓励就业的措施,促进劳动力市场的发展。一方面完善职业介绍网络,英国有数千个职业介绍中心,遍布全国各地;另一方面大力发展职业培训。英国原来是典型的贝弗里奇福利模式,强调普遍性福利。但是伴随着英国新公共管理改革,政府职能转变为提高行政效率,节约行政成本,英国的失业保险金的发放也从3U模式转变为必须满足一定条件的保障——必须通过家计调查或者失业者在积极寻找工作。

作为亚洲国家的日本属于典型的政府主导型市场经济,政府对社会资源的配置方向和配置方式具有很大的权利。日本失业保险制度改为雇佣保险制度与经济发展有着莫大的关系。20世纪90年代的泡沫经济促使日本长期雇佣体系产生了变化,非正式的员工激增,根据日本总务省公布的数据,截至2010年9月,日本非正式员工的比率为34.5%,每3个人中就有1个人为非正式雇员。企业大量雇佣非正式雇员主要是为了降低企业成本,企业社会保障替代功能越来越弱。因此日本的雇佣保险制度设计了针对日工与短工的参保办法以适应劳动力市场的变化。

发展中国家智利,工业是国民经济命脉,从业人员约占总就业人口的25%。智利利用自身农业发展方面的独特优势成为食品出口大国,2010年服务出口额占GDP的60%,劳动力的70%。作为中等收入国家,智利的失业保险体系结合了收入保护机制与储蓄账户积累经验。这种体系的设计是介于传统失业保险制度与自我保险的综合体,力图使将两者的优点最大化,缺点最小化。在并没有达到普遍可以有效运转失业保险体系的程度,智利

充分考虑到本国制度自身的承受力和劳动力市场的发展状况选择了这种复合型的失业保险体系,可以有效地保障失业者的基本生活。

## (二)功能安排要明确政府的具体责任

失业保险制度作为社会保险重要的组成部分,明确政府在失业保险制度功能发挥上的责任内涵,划分政府责任的边界,测量政府财政责任的具体指标,明确政府与市场、中央政府与地方政府、各层地方政府在失业保险制度建设上的责任,对失业保险制度功能健全和可持续发展起到重要作用。

政府的财政责任是社会保险的核心内容,政府的财政责任是指政府通过财政预算来安排用于社会保险方面的资金支出。这一责任在不同国家、不同时期、依据社会保险的不同目标所表现的方式不同,但是政府对于社会保险的财政责任为主导的责任。一个国家失业保险制度政府责任在政府与市场、政府组织形式、失业保险制度模式、经济发展阶段上找到了契合点,这个国家失业保险制度就会展示出较好的功效。

划分政府在失业保险制度中的财政责任首先要明确有哪些因素影响这种划分,概括来讲,影响政府在失业保险制度中财政责任的因素有:国际的经济体制、政府组织形式、经济发展阶段、劳动力供求关系、社会力量的发展、财政体制、失业保险制度模式、失业保险制度功能项目的特点等。纵观各国失业保险制度,参考以上的影响因素,各国政府在失业保险制度上的财政责任各有不同。

瑞典政府属于议会制,涉及公民的权利保障以及公民权利与政府权利关系由议会制定法律,授权政府制定法律和法规。瑞典的财政体制由中央和地方两级财政和一个专门办理“福利”的社会保险系统组成。全部的社会保障基金来源中,国家和地方政府的出资占到24%,雇主缴费占到76%;政府举办的基本失业保险资金完全来源于国家税收;补充的失业保险制度,雇主2004年按照3.22%缴费供款,2008年调整为4.45%,雇员无需向基本的失业保险缴费。德国是典型的议会民主共和制国家,实行分级管理的财政体制,联邦、州、地方三级政府均有自己独立的预算。每年的社会保障支出占到GDP的1/3,财政用于社会保障方面放弃直接干预,只规定法律和大的原则,避免国家大包大揽,其社会保障事业主要由社会承担,是一种自治形式,基金自求平衡是德国社会保险最大特点。德国失业保险基金来源于三个方面:一是受保人依据个人年收入的一定比率扣缴的部分;二是雇主依据受保人缴纳额度而缴纳的部分;三是政府提供的贷款和补贴。雇主与雇员缴费率分别为1.65%。而失业救济主要来自联邦政府的财政拨款,德国的促进就业资金主要来自雇主与雇员的缴费,这两部分基本持平,如果某一地区财政有困难,地方政府进行财政拨款以保证促进就业资金的充足。英国社会保障实行高度中央集权管理,重大的全国性的社会保障政策由中央统一制定,补充性的、地方性的社会保障政策由地方政府自行制

定;社会保障的绝大部分工作由中央政府在各地的派出机构承担,地方政府只是根据自身财力的大小提高一些补充性的社会服务;社会保障支出的70%左右来源于中央政府,20%左右来源于地方政府。雇主和雇员共同承担的国民保险费占45%:其中雇主缴费占25%,雇员缴费占20%,政府的一般税收占55%。日本实行“三权分立”和地方自治,日本财政体制实行一级政府一级财政,各级财政只对本级政府负责,预决算由本级议会审批,独立征税。日本政府的社会保障财政责任主要体现在对社会保险的补助以及社会救济,社会保险基金体现自我平衡的理念,日本政府的社会保障财政责任主要通过一般会计预算支出中的“社会保障关系”体现。日本雇主缴费比例为0.55%,中央财政承担约25%的费用。

### (三)功能发挥必须有完备的法律保障

各国失业保险制度有效发挥得益于完善的法律作为制度实施的保障。在瑞典,从个人进入劳动市场找工作就有《促进就业措施法》保证劳动者可以享受政府提供的职业培训等各种帮助就业的手段,使劳动者可以尽快的找到工作。《男女平等机会法》保证了不同性别的求职者可以享受平等的待遇。《劳动法》为劳动者提供了最基本的权利保障;同时,《年度休假法》、《工作时间法》、《禁止职业生活中歧视残疾人法》、《禁止职业生活中种族歧视法》从各方面保障了不同人群的权益。《工作环境法》要求雇主应随着技术、社会进步不断改善雇员的环境,提高安全和健康的标准,要求雇主采取适当的措施,减轻雇员工作强度和进行职业康复。《就业保障法》为工人的就业安全提供了较充分的法律保障,而对雇主解雇雇员做了严格的限制。在德国,1969年政府颁布了《就业促进法》,将职业促进计划加入失业保险的扶助范围,德国互助性失业保险、政府救助性失业救济、辅助性职业促进三位一体的就业保障体系初步形成。随后,出台了《失业救济条件》对原有失业保险制度进行完善和补充。按照德国的《解聘保护法》规定,企业只有在三种情况下才可以解雇职工:(1)职工个人的原因,例如失去了劳动的能力;(2)职工的工作态度,例如不愿干活,或不愿好好干活;(3)企业的原因,例如企业某部门关闭或是倒闭。1996年,出台了《帮助回归法》、《促进劳动就业法》,鼓励社会投资、减少企业裁员、帮助失业者再就业。在日本,1996年,制定雇用对策法,开始执行厚生年金制度;1975年,开始执行雇用保险制度;1977年,创设雇用安定事业;1978年,制定了结构性萧条业种离职者临时措施法;1979年,创设中高年龄者雇用开发援助制度;1984年,对雇用保险法进行了修订;1986年,施行派遣劳动者法;1987年,实施了社区雇用开放促进法,对30万人雇用开发促进项目,开展了产业、地区、高龄者雇用项目;1989年,再次修订雇用保险法,创设短工保险制度;1991年,制定育儿休假法;1993年,又一次修改了雇佣保险法,创建了雇用支援综合项目,建设了雇用继续给付制度,同时制定非全时工作劳动法;1994年,修订年金法;1995年,建立育儿、护理休假

法;1998年,第四次修订雇佣保险法,增加了教育训练给付制度,新设护理休假给付项目;2001年,第五次修改雇用保险法,修改求职者给付的给付日数,新设特定给付资格者划分,提高育儿休假给付,护理休假给付的给付额;2010年3月19日,日本又通过了《劳动者派遣法》对派遣员工的行为作了严格的限制。

中国的失业保险制度自建立之后,并没有随着经济、劳动力市场状况的转变而进行相应的及时调整,1999年颁布《失业保险条例》以后,一直到2011年《社会保险法》才做更新,我国在失业保险制度方面立法的速度与其他国家完善失业保险制度及相关法律法规的更新速度存在较大的差异。法律不完善与相应法律更新速度的滞后是我国失业保险制度功能发挥滞后的一项重要原因。

### 参考文献:

- [1] 彼得·亚伯拉罕森,杜长宇.论斯堪的纳维亚福利模式及对东亚的启示[J].社会保障研究,2010(8).
- [2] 粟芳,魏陆.瑞典社会保障制度[M].上海:上海人民出版社,2010.
- [3] 姚玲珍.德国社会保障制度[M].上海:上海人民出版社,2011.
- [4] 蔡和平.哈茨改革能否扭转德国劳动力市场的颓势(下)[J].中国劳动,2007(3).
- [5] 吴强.英国病人:贝弗里奇模式的吊诡[N].21世纪经济报道,2007-4-16.
- [6] 郑春荣.英国社会保障制度[M].上海:上海人民出版社,2012.
- [7] 吕学静.日本雇佣保险制度纵观及对我国的启示[J].中国就业,2009(8).
- [8] 宋建民.日本社会保障制度[M].上海:上海人民出版社,2012.
- [9] 张占力.智利失业保险储蓄账户制度:运行与经验[J].中国就业,2011(5).
- [10] 李曜,史丹丹.智利社会保障制度[M].上海:上海人民出版社,2010.
- [11] 丁忠兰,余艾力.试论瑞典的政党制度与议会选举的模式[J].中央社会主义学院学报,2010(6).

责任编辑:晓翔