

نظام تأمین اجتماعی چین*

**
۹۹۷۷

ترجمه اسفندیار معینی

تأمین اجتماعی در نظام اجتماعی - اقتصادی، مربوط به منافع حیاتی تمام اعضای جامعه به منظور حفظ ثبات اجتماعی و توسعه اقتصادی است. منشأ سیستم تأمین اجتماعی، سیستم حمایت اجتماعی است که برای جبران مادی یا کمک به شهروندان برای حل مشکلات زندگی‌شان و یا به هنگام رخدادهای غیرمترقبه طراحی شده است. در مورد مسائل ساختاری ناشی از استقرار اقتصاد سوسیالیستی مبتنی بر بازار، در نشست سوم دفتر سیاسی چهاردهمین کمیته مرکزی حزب کمونیست چین چنین تصمیم گرفته شد. براساس آن تصمیم، نظام تأمین اجتماعی، چین آسایش و رفاه اجتماعی مراقبت ویژه و استقرار از کارافتادگان، بیمه‌های بیکاری و سایر بیمه‌های اجتماعی و بیمه‌های بازرگانی را دربر می‌گیرد. این تصمیم، هدف و اصول اصلاح سیستم تأمین اجتماعی را تعریف می‌کند. در این مقاله درباره دو موضوع بحث می‌شود:

۱. تحول تاریخی نظام تأمین اجتماعی چین

۲. تحول نظام تأمین اجتماعی کشورهای مختلف

* Social Security in China, WWW.Cato.org/events/china/papers/jjie.html.jun 1997

** Wujie، معاون کمیسیون دولتی تجدید ساختار نظام اقتصادی چین

*** کارشناس ارشد اقتصاد بهداشت

نظام تأمین اجتماعی که ریشه در نجات اجتماعی دارد، محصول انقلاب صنعتی و تولید صنعتی پدیده و نیاز غیر قابل چشم‌پوشی نیروهای رشد‌یابنده در سطح معینی است. با آغاز مسیر صنعتی شدن انگلستان، دهقانان بیشماری روائه شهرها شدند و شمار مستمندان شهری افزایش چشمگیری یافت. در همین دوره صفوف طبقه کارگر سرعت گسترده شد و جنبش کارگری روز به روز توسعه پیدا کرد. در این چارچوب، در دهه ۱۸۳۰ انگلستان قانون حمایت از مستمندان را تصویب کرد که به موجب آن بخشی از ارزش مازاد ایجاد شده به کمک به مستمندان اختصاص یافت. بدین ترتیب نظام جدید اجتماعی و اقتصادی که می‌رفت تا نقش تأمین اجتماعی را به طور کامل ایفا کند، به وجود آمد.

در اواخر قرن نوزدهم، کارگران آلمانی مبارزه‌ای طولانی را در مقابل سرمایه‌داران برای کسب مزایای اقتصادی، حقوق کار و منافع خود در پیش گرفتند. آلمان نیز برای کاهش فشار مبارزات و فاصله انداختن سازمانهای خوداتکای کارگری، مقررات تأمین اجتماعی اجباری را طی سالهای ۸۲ - ۱۸۸۹ تصویب کرد. سپس بسیاری از کشورهای اروپایی نیز آن را مناسب یافتند. تولد تأمین اجتماعی از ورود نظام تأمین اجتماعی به سطح توسعه جدیدی، خبر می‌داد.

طی دوره بحران اقتصادی ۲۹ - ۱۹۳۳، حزب سوسیال دموکرات سوئد برای آرام کردن مبارزات و درمان زخمهای بحران اقتصادی، مجموعه‌ای از تدابیر رفاهی را برای تعدیل و بازتوزیع درآمد ملی و کم کردن فاصله درآمدی به اجرا گذاشت. این تدابیر بعدها بنیاد تئوریک "کشور رفاه" را که در سوئد شکل گرفت، تشکیل داد.

در سال ۱۹۳۳ روزولت، رئیس‌جمهور ایالات متحد، برای بیرون آمدن از بحران اقتصادی و کاهش تنش‌های اجتماعی، اجرای بازنشستگی، بیمه اجتماعی و رفاه اجتماعی را پیشنهاد کرد. کنگره ایالات متحد قانون تأمین اجتماعی را در ۱۹۳۵ پذیرفت و دولت فدرال، اداره تأمین اجتماعی را تأسیس کرد. این نخستین قانون تأمین اجتماعی پذیرفته شده به وسیله دولت فدرال بود که هماهنگ با طرح جدید^۱ روزولت به عنوان ابزاری برای اجرای کینزیانیسم^۲ عمل می‌کرد و به معنای دخالت دولت در جهت انگیزش و گسترش تقاضای اجتماعی، آرام کردن و کاهش بحران اقتصادی ناشی از مازاد تولید بود.

1. New deal

2. Keynesianism

پس از جنگ جهانی دوم، کشورهای غربی، تحت تأثیر کشورهای سوسیالیستی و فشار کارگران خود، یک نظام تأمین اجتماعی را که بر مزایای مادی تکیه داشت، بنا نهادند. بریتانیا نخستین کشوری بود که "دولت رفاه" را، که در آن شهروندان از "گهواره تا گور" تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار می‌گرفتند، اعلام کرد و به دنبال آن دیگر کشورهای اروپای غربی و شمالی، امریکای جنوبی، آسیا و اقیانوسیه، اجرای سیاست "رفاه فراگیر" را اعلام کردند. در همین زمان کشورهای اروپای شرقی به پیروی از مدل اتحاد شوروی سابق، مدل بیمه دولتی را که تأمین اجتماعی کارگران را به طور کامل فراهم می‌ساخت، ایجاد کردند. تاکنون بیش از ۱۶۰ کشور و منطقه، انواع مختلف نظامهای تأمین اجتماعی را برقرار کرده‌اند.

در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ استانداردهای تأمین اجتماعی در کشورهای توسعه‌یافته در سطح بالا باقی ماند و منجر به وابستگی اعضای جامعه به دولت شد و بار مالی عظیمی به حکومتها تحمیل کرد و سیاست "رفاه فراگیر" دچار عقب‌نشینی شد. طولانی شدن میانگین امید به زندگی، سالمند شدن جمعیت، بهبود وسایل مدرن پزشکی، روزآمدی و تغییر داروها و تندتر شدن آهنگ رشد هزینه‌های درمان نسبت به رشد تولید ناخالص داخلی^۱، به ادامه رشد هزینه‌های بیمه منجر شد که بر بازتولید اجتماعی تأثیر معکوسی بر جای می‌گذاشت و رقابت بنگاهها را تضعیف می‌کرد. ابزارهای مدیریتی نامناسب، هدر رفتن منابع و مساوات^۲ در مصرف را در پی داشت. کشورهای مختلف با توجه به چنین وضعیتی اصلاحات گوناگونی را در پیش گرفتند که مهمترین آنها عبارت است از:

۱. کاهش مزایا

- تغییر سن بازنشستگی

- به کارگیری مجدد بازنشستگان

- کاهش یا ثابت نگه داشتن مستمری

۲. افزایش سرمایه اجتماعی

- افزایش سهم حق بیمه

- بالا بردن حدود پایین و بالای پرداخت دستمزدها

1. gross domestic product (GDP)

2. Egalitarianism

– تخصیص بودجه‌های دولتی

– پیشنهاد دریافت مالیاتهای جدید

۳. خصوصی سازی صندوق بیمه‌های اجتماعی

به طور خلاصه، کشورهای مختلف مجموعه سازوکارهایی که نظامهای بیمه‌ای را با توسعه اقتصادی، شاخص قیمت‌ها و حق بیمه اشخاص هماهنگ می‌ساخت، طراحی کرد. آنها تأکید می‌کنند که بازنشستگی، ادامه "دستمزد کاری" است، نه "دستمزد شهروندی" که هر کسی پس از رسیدن به سن معینی می‌تواند آن را دریافت کند.

نظام تأمین اجتماعی چین در گذشته و حال

نظام تأمین اجتماعی چین، که در سالهای جنگ بر مبنای نظام عرضه بنا نهاده شد، چهار مرحله را طی کرده است:

مرحله اول شامل بنیانگذاری چین جدید تا سال ۱۹۶۶. در ۱۹۵۱، دولت [پیش‌نویس] مقررات جمهوری خلق چین را در مورد بیمه کار اعلام کرد که شامل مواردی مانند بیماری، آسیب‌دیدگی، تولد، مراقبت درمانی، بازنشستگی و مستمری فوت و انتظار اشتغال بود. بعدها یک سری سیاستها و مقررات دیگر اعلام شد. در آن زمان فدراسیون سراسری اتحادیه‌های صنفی چین، بالاترین مقام هدایت‌کننده خدمات بیمه ملی بود و وزارت کار بالاترین مقام نظارتی بیمه ملی کار به شمار می‌آمد. [در این دوره] بخشی از وجوه صندوق بیمه کار را به طور مستقیم بنگاهها پرداخت می‌کردند و بخشی دیگر را فدراسیون سراسری اتحادیه‌های صنفی چین. نظام تأمین اجتماعی نقش مهمی را در بازسازی و توسعه اقتصاد ملی، از طریق تخمین حداقل سطح زندگی مردم و تقویت دیکتاتوری دموکراتیک مردم، ایفا می‌کرد.

مرحله دوم بین سالهای ۱۹۶۶ تا ۱۹۷۶ بود. طی این ۱۰ سال بحرانی، بیمه‌های اجتماعی کار دچار عقب‌نشینی و انحطاط، ارگانهای مدیریت منحل، سازمانهای اتحادیه صنفی^۱ دچار تعلیق فعالیت و بیمه اجتماعی به بیمه بنگاه تبدیل شد.

مرحله سوم، شامل سومین نشست کمیته سیاسی مرکزی یازدهم حزب کمونیست

1. Trade union

چین^۱ تا چهاردهمین کنگره ملی این حزب می شود. به موازات عمیق تر شدن توسعه و اصلاح و آزادسازی، مشغول تحقیق و پیشبرد ایجاد و گسترش سیستم تأمین اجتماعی سوسیالیستی به عنوان بعد مهمی از اصلاح نظام اقتصادی شدیم. در سال ۱۹۸۴ برخی مناطق، یافتن روشهایی را برای اصلاح نظام قدیمی بازنشستگی خواستار شدند. در سال ۱۹۸۴ برخی روشهای کسب وجوه از جامعه برای بیمه بازنشستگی به مؤسسات دولتی و بیشتر مؤسسات عمومی شهری معرفی شد و تصمیم گرفته شد نظام پرداخت حق بازنشستگی تأمین شود. بعضی از ناحیه‌ها روشهای شجاعانه‌ای مانند ادغام صندوق اجتماعی با حسابهای شخصی را یافتند. مؤسسات دولتی و برخی از روستاها نیز اصلاح مداوم نظام بازنشستگی را پیگیری کردند.

نخست وزیر لی پنگ در گزارش کار دولت، در نخستین نشست هفتمین کنگره ملی مردم در ۱۹۸۸، به ضرورت اصلاح سریع نظام تأمین اجتماعی، تأسیس و تکمیل نظامهای گوناگون اجتماعی و ساماندهی نظام تأمین اجتماعی متناسب با ویژگی‌های چین اشاره کرد. طی سال ۱۹۹۰ نخست وزیر لی پنگ در بخشنامه‌ها و سخنرانی‌های خود به اهمیت اصلاح نظامهای مسکن، بیمه و درمان، اشاره کرد. این سه اصلاح مورد توجه ویژه مردم بود.

چهارمین مرحله از [تشکیل] کنگره ملی چهاردهم حزب تا زمان ارائه گزارش طول کشیده است و پیشنهاد ایجاد نظام اقتصاد سوسیالیستی مبتنی بر بازار برای نخستین بار ارائه شد و تعمیق اصلاح نظام تأمین اجتماعی به عنوان یکی از حلقه‌های مهم اصلاح نظام اقتصادی تعریف شد. تدابیری در مورد برخی از جریانهای ایجاد نظام بازار اقتصاد سوسیالیستی در سومین نشست کمیته مرکزی چهاردهم حزب، اتخاذ و اهداف و اصول ایجاد نظام جدید تأمین اجتماعی بروشنی تعریف شد. سرعت اصلاح نظام تأمین اجتماعی اکنون به میزان قابل توجهی افزایش یافته است. این ضرورتی فوری است که برخی مسائل موجود در نظام تأمین اجتماعی چین از طریق تعمیق اصلاحات پشتیبانی‌کننده مرتب، حل شود، مسائلی چون:

نخست، در نظام مدیریت آشفته دو مشکل وجود دارد:

۱. عدم تمایز حکومت و نهاد و نظارت گیج‌کننده و مدیریت که هر دو تأثیر منفی بر کارایی دارد و هزینه مدیریت را افزایش می دهد.

1. communist party of china (CPC)

۲. سیاستهایی که از منابع مختلف و مدیریت چندگانه ناشی می‌شود. مثلاً واقعیت این است که وزارتخانه‌های کار، امور استخدامی کشور، بهداشت عمومی، کمیسیون کنترل جمعیت دولت و شرکت بیمه مردمی چین، هر یک به نوبه خود در مدیریت تأمین اجتماعی مشارکت دارند، به علاوه بیمه تجاری که به بیمه کار و بیمه بازنشستگی در ۱۱ منطقه مشغول است، بر آشفته‌گی مدیریت نظام تأمین اجتماعی افزوده‌اند.

دوم، تکمیل نظامها و قوانین ضروری است. تأمین اجتماعی به عنوان نظامی که منابع اساسی زندگی کارگران را تأمین می‌کند، از طریق قوانینی که اجرای آن را تضمین می‌کند، قانونمند می‌شود. نظام تأمین اجتماعی فعلی چین، اگرچه تجدیدنظرها و ضمیمه‌های فراوان به خود دیده است، هنوز کامل نیست و نمی‌تواند پاسخگوی توسعه شکل‌های متفاوت اقتصادی و روشهای اجرایی و نظامهای استخدام مختلف در اقتصاد بازار باشد. مثلاً مسائل فراوانی در مؤسساتی که تأمین مالی شده‌اند دیده شده که هیچ قانونی برای حل آنها وجود ندارد و این مؤسسات از خلأ قانون در چین برای زیر پا گذاشتن بیمه اجتماعی کارکنان استفاده می‌کنند.

سوم، به دلیل پوشش محدود بیمه اجتماعی و توسعه ناموزون مناطق، بیشتر کارکنان مؤسسات خصوصی چین هنوز در بیمه اجتماعی مشارکت نکرده‌اند، بیکاران شهری فقط از سطح پایینی از تأمین اجتماعی برخوردارند و پوشش تأمین اجتماعی روستایی کمتر از ۵ درصد جمعیت روستایی است. شکاف وسیعی بین میانگین هزینه‌های بیمه اجتماعی کارگران در مناطق و شهرهای مختلف وجود دارد. هزینه‌های بیمه اجتماعی در شانگهای، گوانگ دونگ، هانیان و سایر مناطق و شهرها بالاست؛ به طوری که بالاترین آنها به ۱۳۲۶ یوان می‌رسد و پایین‌ترین آنها فقط ۱۰۰ یوان است.

چهارم، میزان پایین اجتماعی کردن نظام تأمین اجتماعی چین، که عمدتاً مبتنی بر تأمین اجتماعی بنگاههاست و جامعیت تأمین را محدود می‌کند و قدرت رقابت بنگاهها را می‌کاهد. به علاوه برنامه‌های پوشش تأمین اجتماعی زیادی وجود دارد ولی پوشش‌های عمومی محدود است، به همین جهت با اینکه دولت و بنگاهها منابع عظیمی هزینه می‌کنند، کارگران چندان از آنها بهره نمی‌گیرند و تأثیر اجتماعی آنها قابل توجه نیست.

پنجم، به سبب تحمیل بار هزینه‌ها بر دولت و بنگاهها، حقوق افراد از وظایف آنها، جدا افتاده است. ویژگی نظام تأمین اجتماعی چین، یکپارچگی استخدام و رفاه با صندوق‌های تأمین

اجتماعی است که یا کاملاً به وسیله واحدهای امور مالی ایجاد شده و یا عمدتاً به وسیله بنگاهها. در نتیجه، بنگاه به صورت بنگاه رفاه درمی آید که کلیه خدمات را به کارکنان ارائه می دهد و از دست رفتن کنترل صندوقهای رفاه را به دنبال دارد و به انداختن همه بارها بر دوش دولت منجر می شود. این نظام که ساز و کار لازم برای خود کارگران را نیز فراهم نمی کند، فاقد کارایی و توانایی است.

ویژگی و کارکرد تأمین اجتماعی

اختلاف نظرها، که خیلی بیشتر از چیزی بود که امروز به نظر می رسد، طی دهه ۱۹۳۰ به وقوع پیوست. بحث در مورد این مسائل خیلی دیرتر و پس از ۵۰ سال در چین شروع شد. اندیشه دخالت دولت در اقتصاد از طریق کنترل اقتصاد کلان، شامل ساز و کار تأمین اجتماعی می شد که ابزار خوداصلاحی و تعدیل اقتصادی کشورهای سرمایه داری به حساب می آمد. بنابراین اساساً ابزار "سرمایه داری" است.

میردال، اقتصاددان سوئدی و برخی صاحب نظران فرانسوی پیشنهاد کردند از تأمین اجتماعی برای قانونمند کردن توزیع مجدد، کاهش قطبی شدن و تحقق عدالت اجتماعی، استفاده شود و فکر می کردند که این اساساً ابزاری "سوسیالیستی" است. در حالی که ایالات متحد از "نیودیل روزولت" یک تلقی بی طرفانه داشت و بر آن بود که کنترل کلان دولت و تأمین اجتماعی هر دو از طرف دولت برای تنظیم توسعه اقتصادی به کار می رود و اینها نه "سوسیالیستی" هستند و نه "سرمایه داری".

به طور خلاصه تأمین اجتماعی ابزاری است که دولت برای دخالت در زندگی اقتصادی به کار می گیرد و ربطی به مسئله "سوسیالیسم" و "سرمایه داری" ندارد و در این زمینه ما باید با دیدگاه روزولت موافق باشیم. بدین ترتیب می توان ویژگیها و کارکردهای آن را به صورت نکات زیر جمع بندی کرد:

۱. نظام تأمین اجتماعی یکی از ابعاد اساسی نظام اقتصاد بازار سوسیالیستی چین است. بازار سالم اقتصادی، منابع اجتماعی را بر اساس ساز و کار بازار تخصیص می دهد. این مستلزم بازار قابل اتکای شایسته ای است که در آن نه تنها بنگاههای خودگردان و مشمول سود و زیان مشغول کار باشند، بلکه به یک نظام چندسطحی خوب تأمین اجتماعی هم نیاز دارد. این

چهار بعد، یک کل ارگانیک را که مکمل یکدیگر هستند به وجود می‌آورد که از هیچ یک از آنها نمی‌توان چشم پوشید. اقتصاد بازار کشورهای غربی بدون تأمین اجتماعی دوام نمی‌آورند و کشوری سوسیالیستی مانند چین نیز باید نظام تأمین اجتماعی بهتری را ایجاد کند.

ایجاد و تکمیل نظام تأمین اجتماعی چین مستقیماً بر اینکه چارچوب ساختار بازار سوسیالیستی چین می‌تواند تا پایان قرن شکل بگیرد یا نه تأثیر می‌گذارد.

۲. ایجاد و تکمیل نظامی چندسطحی یکی از تدابیر اساسی یاری‌کننده است که بنگاههای تحت مالکیت دولت را تقویت می‌کند.

تأمین اجتماعی، لازمه گذار ساز و کارهای عملیاتی بنگاههای تحت مالکیت دولت و ایجاد نظام بنگاه‌داری جدید و تعدیل ساختار اقتصادی و مشارکت برابر بنگاههای تحت مالکیت دولت، در رقابت بازار است.

در ابتدا برای مدتی طولانی، بنگاههای تحت مالکیت دولت، نظامی را به وجود آورده بودند که استخدام، رفاه و تأمین اجتماعی را بر پایه استخدام یکجا با هم داشت و تازمانی که شخص در استخدام یک بنگاه تحت مالکیت تمام مردم بود، از بازنشستگی، بیمه درمان و مسکن و دیگر انواع تأمین و رفاه برخوردار بود. بنگاههای متعلق به دولت طی دوره گذار به ساز و کارهای عملیاتی، با مشکلات و تناقض‌های فراوانی مانند مشکلات دوره تجدید ساختار اقتصادی، جریان منطقی‌داری‌ها، ارتقای توان رقابت بنگاه و پیشرفت تکنولوژی مواجه شدند که همه آنها مستقیماً با تکمیل نظام تأمین اجتماعی ارتباط تنگاتنگ داشتند.

دوم، مشکل کارکنان مازاد در بنگاههای تحت مالکیت دولت چین عمومیت داشت که تعدادشان حدود ۲۰ تا ۳۰ درصد کارکنان می‌شد. این مشکل در سازمانها و مؤسسات دولتی نیز وجود داشت. محافل اقتصادی، زمانی این پدیده را "بیکاری پنهان" نامیده بودند. با وجود تعداد زیادی کارکن و اینکه کار سه نفر به وسیله پنج نفر انجام می‌شود، چگونه کارایی بنگاه می‌تواند بهبود یابد؟ و چگونه ساز و کارهای عملیاتی را می‌توان به اجرا درآورد؟

سوم، در مقایسه با سایر مشکلات مالکیت بنگاه، مشکلی که فعلاً فراوری بنگاههای تحت مالکیت دولت قرار دارد، زیاد بودن کارکنان بازنشسته و سنگینی بار تعهدات اجتماعی است که آنها را در موقعیت ضعیف رقابتی قرار می‌دهد و زمینگیر می‌کند. کاهش بسیاری از تعهدات اجتماعی که بر دوش بنگاههای متعلق به دولت است و توانمندسازی آنها برای بر زمین نهادن

این بار و پیش رفتن بدون بار اضافی، حرکتی گریزناپذیر برای تقویت نگاههای متعلق به دولت است و به طور خلاصه، نظام قابل قبول تأمین اجتماعی شرایط لازم اجتماعی را برای اینکه بنگاهها بتوانند در بازار رقابتی دوام بیاورند، به وجود می‌آورد.

۳. ایجاد نظام تأمین اجتماعی یکی از شرایط اساسی حفظ ثبات اجتماعی چین است.

نخست آنکه نظام تأمین اجتماعی "سوپاپ اطمینان" اجتماعی است. در این نظام سالمندان حمایت می‌شوند، بیماران درمان می‌شوند، کارگرانی که دچار سوانح صنعتی شده‌اند تحت پوشش قرار می‌گیرند، زیان سوانح جبران می‌شود، به بیکاران حقوق بیکاری داده می‌شود، ناتوانان اسکان داده می‌شوند و به فقیرها کمک می‌شود. تأمین اجتماعی از جنبه‌های مختلفی نیازهای اساسی زندگی مردم را تأمین می‌کند، تولید صنعتی و کشاورزی را تضمین می‌کند و بدین ترتیب به طور طبیعی ضامن ثبات اجتماعی است. [از سوی] به طور همزمان، نارسایی‌های بازار اقتصادی را که نمی‌تواند منافع افراد ضعیف را تضمین کند، رفع کرده نقش تور ایمنی جامعه را ایفا می‌کند.

دوم، تأمین اجتماعی "تثبیت‌کننده" اقتصادی است و از طریق تعدیل نسبی تعهدات بنگاهها و استفاده انعطاف‌پذیر از صندوق‌های تأمین اجتماعی، اقتصاد "بیش از حد شتاب گرفته" را "آرام" می‌کند و هنگامی که اقتصاد رو به رکود می‌رود، رشد اقتصادی را شتاب می‌بخشد. وجوه انباشته تأمین اجتماعی منبع مهم تأمین مالی سازندگی اقتصاد ملی است. کنترل خردمندانۀ کاربرد این وجوه، هدایت‌کننده تعدیل ساختار صنعتی متناسب با سیاست صنعتی است. در عین حال نظام تأمین اجتماعی کامل می‌تواند بازدهی تولید را افزایش دهد و به عنوان "محرک" توسعه اقتصادی عمل کند.

سوم، نظام تأمین اجتماعی، نظام توزیعی نیز به شمار می‌رود و به عنوان "ابزار" قانونمند کردن توزیع درآمد گروه‌های گوناگون اجتماعی به کار می‌رود و از طریق تشویق کسانی که تمایل به ثروتمند شدن دارند، با همراهی کسانی که بعدها ثروتمند خواهند شد، کارایی و عدالت را کاملاً مورد نظر قرار می‌دهد تا دو قطبی شدن زیانبخش را کاهش دهد و سرانجام رفاه و فراوانی را برای همگان فراهم سازد.

۴. نظام تأمین اجتماعی، روش انباشت ثروت اجتماعی است. گردآوردن و به کار انداختن وجوه تأمین اجتماعی ثروت عظیمی برای دولت انباشته می‌کند که رکن مهم بازار پولی دولتی

به شمار می‌آید. در حال حاضر وجوه تأمین اجتماعی کشورهای خارجی بالغ بر ۶/۱ درصد از تولید ناخالص داخلی می‌شود که سرانه بین ۱۰۰۰ تا ۲۰۰۰ دلار امریکاست. در حالی که در سال ۱۹۹۴ وجوه تأمین اجتماعی چین ۱/۴ درصد تولید ناخالص داخلی و سرانه آن تنها ۶/۳ دلار امریکا بود. نسبت دارایی‌های شرکت‌های بیمه ایالات متحد به ۳۳/۳ درصد دارایی‌های مالی بانکها رسیده بود و در ژاپن این نسبت ۲۸/۶ درصد بود در حالی که این نسبت برای چین تنها ۱/۹ درصد است. توانایی چین برای انباشت وجوه تأمین اجتماعی بسیار کم است.

از دیدگاه جهانی، صندوق‌های تأمین اجتماعی "منبع دوم تأمین مالی" کشور هستند. پیش‌بینی شده است تا سال ۲۰۱۰ وجوه تأمین اجتماعی انباشته چین از درآمدهای مالی چین افزونتر شود. نظام تأمین اجتماعی به عنوان ابزاری برای انباشت ثروت اجتماعی، نقش بسیار با اهمیتی در توسعه اقتصادی اجتماعی ایفا می‌کند. توسعه آن بر بهبود بازار مالی و تشکیل و گردش مناسب بازار سرمایه تأثیر مستقیم می‌گذارد.

به طور خلاصه، سطح تأمین اجتماعی، پیشرفت اقتصادی، اجتماعی کشور را کاملاً نمایان می‌کند و جزء مهمی از توانایی ملی سراسری را تشکیل می‌دهد. در بلندمدت، نظام تأمین اجتماعی بر فرایند توسعه یک کشور یا ملت تأثیر می‌گذارد.

روشها و اصول ایجاد نظام تأمین اجتماعی

تأمین اجتماعی یک پروژه سیستماتیک علمی پیچیده اجتماعی است که با منافع همه شهروندان و روابط بخشهای گوناگون مربوط می‌شود، بنابراین مستلزم اندیشه سیستماتیک برای درگیر شدن در سطح ملی و ایجاد ترتیبات سراسری است:

نخست، ایجاد نظام تأمین اجتماعی به عنوان کل سیستماتیک، باید وحدت خاص خود را داشته باشد، بنابراین بسیار ضروری است که دارای سیاستها و مقررات، تصمیمات، مدیریت، اجرا و عملکرد همبسته باشد. همچنین باید دارای گسترده‌ترین پوشش ممکن باشد تا بتواند هر یک از شهروندان را در جامعه به عنوان یک کل، برای استفاده از فرصتها توانمند سازد.

دوم، به عنوان ساختار سیستماتیک، در ایجاد نظام تأمین اجتماعی باید سطوح و تفاوتها در نظر گرفته شود. در اینجا ابتدا اقتدار دولتهای مرکزی و محلی باید بروشنی تفکیک شود، و در درجه اول روابط زیر باید بدقت مشخص شود:

۱. رابطه بین دولت متحد مرکزی و سیاستهای متمرکز تصمیم‌گیری مدیریت و مدیریت مرتبط با نیروی کار
 ۲. رابطه بین دولت متحد مرکزی و سیاست متمرکز تصمیم‌سازی مدیریت و مدیریت سطوح مختلف دولتهای محلی
 ۳. رابطه بین مدیریت اداری بخشهای دولتی و مدیریت بازرگانی سازمانهای خاص
 ۴. رابطه بین مدیریت اجتماعی شده و مدیریت واحدهای پایه
 ۵. رابطه بین سطوح مدیریت مرکزی و سازمانهای خاص و مدیریت محلی جوامع
- در درجه دوم باید سطح تمایز متناسب با تفاوتهای منطقه‌ای و تفاوتهای شهر و روستا مراعات شود (استانداردهای پرداخت و تأمین) تا درجه‌های معینی از تفاوت در ساختار داخلی کل نظام تأمین اجتماعی به وجود آید و سوم آنکه، توازن ساختار باید مورد توجه ویژه قرار گیرد، یعنی وجود تفاوتها در درون نظام تأمین اجتماعی باید پذیرفته شود، اما تفاوتها نباید خیلی زیاد باشد تا ثبات کلی ساختار حفظ شود. این مستلزم حفظ توانایی محدودی برای قانونگذاری و برنامه‌ریزی برای دولت مرکزی است. نظام تأمین اجتماعی به عنوان جزئی از نظام اقتصاد کلان باید همبستگی متقابل خود را با سیاستهای کلان، مدیریت بازار و کل نظام برقرار نگه دارد، این موضوع به هماهنگی سیستماتیک مربوط می‌شود. نظام تأمین اجتماعی محصول تولید اجتماعی در مقیاس بزرگ است. این نظام که قدمتش به یک قرن می‌رسد، تجربه و درسهای فراوانی را برای یادگیری بشر انباشته است. نظام تأمین اجتماعی ایجادشده در کشورهای مختلف دارای اصول تئوریک مربوط به خود، به عنوان مبنا است. هنگام بررسی روندها و توسعه تغییرات نظامهای تأمین اجتماعی، باید از تجربه‌های مفید درس بگیریم و تمام دستاوردهای فوق‌العاده پیشرفت فرهنگ بشری را بر مبنای ویژگی‌های ملی و شرایط چین، جذب کنیم و نظام تأمین اجتماعی مبتکرانه، متناسب با ساختار بازار اقتصادی و ویژگیهای کشور ایجاد کنیم که در آن نکات زیر مورد توجه خاص قرار گرفته باشد:

۱. سطوح تأمین اجتماعی باید با شرایط ملی چین و سطوح توسعه نیروهای تولیدی متناسب باشد. تأمین اجتماعی باید با نیازها و پیشرفت نیروهای تولیدی تناسب داشته باشد و توانایی برانگیختن بازدهی کار و افزایش رشد نیروهای تولیدی را دارا باشد. سطح معین توسعه، سطح تأمین اجتماعی خاصی را می‌طلبد. نظام تأمین اجتماعی موفق می‌تواند باعث

بیشرفت نیروهای تولیدی شود، برعکس نظام تأمین اجتماعی ناموفق، به رشد نیروهای مولد زیان می‌رساند.

تجربه‌ها و آموزه‌های خارجی حاکی از این است که رفاه سطح بالا و مساوات، در مسیری تاریک قرار گرفته‌اند. کشوری که دارای نظام رفاهی تجربه‌شده در غرب است، جامعه را در دوره معینی تثبیت کرده و اقتصاد را توسعه داده است اما نظام تأمین اجتماعی که ویژگی استاندارد بالای رفاهی تجربه‌شده در "دولتهای رفاه" غربی بود، نتایج منفی زیادی به بار آورده است. هزینه‌های سنگین تأمین اجتماعی بار مالی سنگینی را به دولت تحمیل کرده و کسر بودجه‌های پیاپی کلانی به بار آورده که باعث کند شدن توسعه اقتصاد شده، بر مفهوم کلی ارزش منفی گذاشته و تداوم سیاست رفاه عمومی را که در گذشته توصیه می‌شد، مشکل ساخته است.

آمارها نشان می‌دهند بین سالهای ۶۰ - ۱۹۹۰ در کشورهای عضو OECD، نسبت هزینه‌های تأمین اجتماعی از ۷ درصد به ۱۵/۴ درصد افزایش یافته و هزینه‌های بهداشت و درمان دو برابر شده و از ۳/۹ درصد به ۷/۸ درصد رسیده و ۲۵ درصد از هزینه‌های عمومی دولت صرف سالمندان بازنشسته شده است.

بار سنگین فزاینده هزینه‌های تأمین اجتماعی باعث کسر بودجه‌های عظیمی شده است. اکنون کشورهای غربی به این نتیجه رسیده‌اند که گرایش رفاه اجتماعی نه تنها بازدهی کار را بالا نمی‌برد، بلکه تنبلی انسانها را افزایش داده و تنبل‌پرور است. مبالغ فزاینده‌ای که "دولتهای رفاه" توزیع می‌کنند، ناگزیر به کاهش بازدهی کار و خشکاندن منابع اقتصادی لازم برای ساز و کار تأمین اجتماعی می‌انجامد.

به طور خلاصه، تجربه‌های خارجی نشان داده است که اگر دامنه و سطح تأمین اجتماعی از سطح توسعه نیروهای مولد فراتر رود، بار سنگینی بر دولت و جامعه تحمیل می‌کند و به نوبه خود رشد نیروهای مولد را محدود می‌کند و بر ثبات اجتماعی تأثیر منفی می‌گذارد.

هدف اساسی نظام تأمین اجتماعی چین افزایش توسعه نیروهای مولد است. سطح پایین تأمین اجتماعی نیز به نوبه خود سوسیالیستی نیست، چون شور و شوق کارگران را خاموش می‌کند. تداوم رفاه فراگیر مشکل است، رفاه سطح بالا نباید شروع شود اما فقط می‌توانیم بر حسب شرایط ملی برای تأمین استانداردهای ضروری زندگی پیش برویم. مثلاً، اکنون در وضعیتی نیستیم که مشارکت همه دهقانان را در تأمین اجتماعی فراهم سازیم. حتی برای کارگران

شهری، سطح بیمه اجتماعی دولتی نمی‌تواند چندان بالا باشد. تأمین اجتماعی بیشتر باید به وسیله بیمه‌های تجاری بر حسب هر بنگاه و هر شخص تکمیل شود چون اولاً سطح تکامل نیروهای مولد کشور پایین است، ثانیاً چین کشوری است پرجمعیت. جمعیت چین اکنون از ۱/۲ میلیارد نفر گذشته و تا سالهای دهه ۲۰۳۰ به ۱/۶ میلیارد نفر می‌رسد و جمعیت روستایی بالغ بر ۷۴ درصد کل جمعیت می‌شود. از آنجا که تعداد زیادی از مردم طی دهه‌های ۵۰ تا ۷۰ همزمان با اجرای سیاست ملی کنترل جمعیت به دنیا آمده‌اند، چین بتدریج به جامعه‌ای مسن تبدیل می‌شود. برای کشورهای غربی دوره‌ای صدساله طول می‌کشد تا به مرحله جمعیت مسن برسند، در حالیکه دوره انتقال برای چین کمتر از ۲۰ سال است.

پیش‌بینی شده است تا سال ۲۰۰۰ حدود ۷/۴ درصد از جمعیت به بالای ۶۵ سال می‌رسد و بدین ترتیب چین دارد کهنسال می‌شود. تا سال ۲۰۳۰ تعداد بازنشستگان به حداکثر می‌رسد و معادل ۴۰ درصد کارکنان می‌شود (در سال ۱۹۹۲ این نسبت ۱۷/۶ درصد بود)، هزینه‌های بازنشستگی برابر ۴۴ درصد مبلغ حقوق کارکنان شاغل خواهد بود (میزان میانگین هزینه‌های ملی ۱۷/۶ درصد بوده)، که از خط قرمز شناخته‌شده بین‌المللی ۲۵ تا ۲۰ درصد فراتر می‌رود. ثالثاً توسعه در مناطق مختلف چین ناهماهنگ است. شکاف قابل توجهی بین مناطق ساحلی جنوب شرقی و مناطق مرکزی و غربی وجود دارد که این شکاف در چند سال اخیر بیشتر شده است.

نسبت هزینه‌های تأمین اجتماعی به درآمد ملی، که معمولاً در کشورهای غربی به حدود ۲۰ - ۱۰ درصد تولید ناخالص ملی^۱ می‌رسد، در چین باید کمتر از این ارقام و حدود ۱۰ - ۸ درصد باشد. اما براساس داده‌ها، هزینه‌های تأمین اجتماعی چین حدود ۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی است در حالی که این نسبت در ژاپن و ایالات متحد ۱۵ درصد و در کشورهای درحال توسعه در سطح پایین ۲/۶ درصد است. همچنان که گفته شد توسعه اقتصادی چین ناهماهنگ است، پوشش تأمین اجتماعی در شهرها و حومه‌ها ۹۲/۱ درصد و در مناطق روستایی تنها ۲/۷ درصد است. به همین جهت در عمل باید به یگانگی و استاندارد بودن و انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری سیاستها توجه داشته باشیم و کورکورانه "روشی متحدالشکل" را برای همه

1. gross national product

مناطق بدون توجه به شرایط ویژه‌شان، به کار نگیریم. باید به علایق عاجل و بلندمدت توجه داشته باشیم. اگر اکنون به گردآوری و انباشت وجوه نپردازیم، فرصت را از دست خواهیم داد.

تلفیق کارایی و عدالت

طبق نظریه سنتی، تأمین اجتماعی عبارت است از بازتوزیع درآمد ملی به وسیله دولت به منظور تحقق عدالت اجتماعی. به موجب این نظریه، دولت و مؤسسات مسئولیت کامل تأمین اجتماعی را که یک ویژگی سوسیالیسم شمرده می‌شود، برعهده می‌گیرند. اما همچنان که امروز می‌بینیم این درک کاملاً نادرست است. در حقیقت، کارهای مختلف تأمین اجتماعی بیان درجات متفاوتی از عدالت و کارایی است. هزینه‌های امداد اجتماعی، مراقبت ویژه و جای دادن از کارافتادگان و خانواده شهدا و بخشی از خدمات رفاه اجتماعی عمدتاً به وسیله مؤسسات دولتی تحمل می‌شوند. کسانی که گرفتار چنین شرایطی می‌شوند می‌توانند بدون جبران، مشمول این خدمات شوند که در مقوله عدالت می‌گنجد. بیمه اجتماعی که به بازتوزیع درآمد ملی مربوط می‌شود باید به کاهش شکاف توزیع اولیه کمک کند. با عزیمت از واقعیت فعلی اصلاح و توسعه اقتصادی چین، این امر که به بیمه اجتماعی انگیزه ارتقا و بهبود کارایی داده شود، اهمیت ویژه دارد. بنابراین باید به این اصل پایبند باشیم که [در چارچوب] "اولویت بخشی به کارایی با تأکید ویژه بر عدالت"، روشهایی را به افراد، مؤسسات و دولت معرفی کنیم تا مسئولیت‌های تأمین اجتماعی خود را برعهده گیرند. سطحی از تأمین اجتماعی که کارکنان از آن بهره‌مند می‌شوند باید کمک متقابل اجتماعی و تأمین نیازهای اساسی زندگی کارکنان را برعهده گیرد و با مبلغ پرداختی شخصی مرتبط باشد تا شور و شوق کارگران را برانگیزد و کارایی را بهبود بخشد. بیمه بازرگانی، اصل کارایی را پیگیری می‌کند.

در بعضی از کشورها مانند سنگاپور و شیلی، نظام تأمین اجتماعی بر اساس انباشت از کار شخص، تأمین شخصی و اندوخته‌های شخصی، با مشارکت تأمین اجتماعی بنا شده، بیشتر افراد را توانمند می‌سازد و از بازتوزیع درآمد ملی بی‌نیاز می‌کند. ساز و کار کمک متقابل بیمه اجتماعی، به موازات آن کمبودهای تأمین اجتماعی و تأمین خانوادگی را جبران می‌کند. این بیمه اجتماعی، نیرومند است و ساز و کار کارایی و انگیزش و سطح سخاوتمندانه‌ای از عدالت را در بر دارد.

چین کشوری در حال توسعه و در حال اصلاح ساختار سوسیالیسم مبتنی بر بازار است. سیاست توزیع و بازتوزیع درآمد باید در برگیرنده اولویت کارایی و توجه ویژه به عدالت باشد. تأمین اجتماعی، برای افزایش مشارکت شخص و آگاهی از تأمین اجتماعی، از یک طرف باید کارگران را به کار مداوم تشویق کند و از طرف دیگر آنها را به کنار گذاشتن بخشی از درامدشان بابت بیمه، ذخیره بلندمدت و صندوق‌های ذخیره تشویق کند تا هنگامی که توانایی کارکردن خود را از دست می‌دهند آنان را یاری کند. بدین ترتیب، کارکنانی که خوب کار می‌کنند و در جوانی درآمد بالایی دارند، نه تنها می‌توانند خوب زندگی کنند بلکه پس از بازنشستگی نیز می‌توانند از زندگی خوبی برخوردار باشند. تنها هنگامی که بیمه اجتماعی بر افزایش و ارتقای کارایی بنا شده باشد، می‌تواند رشد نیروهای مولد اجتماعی را شتاب بخشد و به سطح بالایی از عدالت دست یابد. نظام حساب شخصی که برای بازنشستگی سالمندان و بیمه درمان ایجاد می‌شود، "روشی است برای تشویق کارایی". در عین حال، باید به عملکرد برنامه سراسری اجتماعی، کمک متقابل و عدالت، بویژه در ارتباط با گروه‌های کم‌درآمد و افرادی که با مشکل مواجه شده‌اند و نیازمند کمک و مراقبت هستند، میدان بدهیم تا نیازهای اولیه استاندارد خود را تخمین بزنند، به نحوی که عدالت و ثبات اجتماعی تأمین شود.

کارایی مبنای توسعه نیروهای مولد و عدالت است، هر قانونی که به کارایی صدمه بزند به عدالت نیز آسیب می‌رساند. فقط هنگامی که سطح بالایی از کارایی وجود داشته باشد، سطح بالای عدالت نیز فراهم می‌شود. عدالتی که در برگیرنده توزیع بر اساس کار و پرداخت بیشتر بابت کار بیشتر باشد، بیشتر کارکردن را تشویق می‌کند و کارایی را ارتقا می‌بخشد. عدالت و کارایی مکمل یکدیگراند.

تلفیق انباشت اجتماعی و حساب شخصی

روش تلفیق انباشت اجتماعی و حساب شخصی برای بازنشستگی کارگران و بیمه درمان، معرفی شده و با توجه به ویژگی‌های چین گزینه مناسبی برای نظام تأمین اجتماعی به شمار می‌رود. برخی تصمیم‌های مربوط به ساختار سوسیالیسم مبتنی بر بازار که در سومین نشست چهاردهمین کمیته مرکزی حزب کمونیست چین اتخاذ شده توصیه می‌کند: «مسئولیت بازنشستگی کارگران شهری و صندوق بیمه درمان آنها به طور مشترک بر عهده واحدهای کار و

افراد و نظام تلفیق‌شده انباشت اجتماعی همراه با حساب شخصی، قرار می‌گیرد.» این تصمیم محتاطانه بر مبنای چندین سال بررسی که به وسیله واحدهای دولتی سراسری و محلی و پژوهشهایی هدایت شده که از طریق کمیته مرکزی حزب و شورای دولتی تأیید شده بود، اتخاذ شد. روش تلفیق انباشت اجتماعی و حساب شخصی، در اساس، نظام کمک متقابل اجتماعی است که بر پایه تأمین آتیۀ فردی برای غلبه بر نقص‌های نظام موجود، تعدیل تضادهای موجود بین واحدهای اداری مرکزی و محلی و بین استانها و شهرها و بین کارگران پیر و جوان و مؤسسات نو و قدیمی، به وجود آمده است.

نخست آنکه این روش، ساز و کاری برای تشویق کارگران به کار و پرداخت مداوم به وجود می‌آورد. مشکلات فعلی در گردآوری وجوه بازنشستگی با مسائل جدی کاهش انباشت و پیدایش کسری در هر دو طرف روبه‌رو شده است. میزان وصول صندوقهای بازنشستگی ۹۴ درصد در سال ۱۹۹۲ بود. این رقم در ۱۹۹۳ به ۸۳ درصد و در برخی استانها به ۸۰ درصد کاهش یافت. به دلیل نرخ پایین وصول، برخی از مناطق، دست به گردآوری وجوه بازنشستگی از جامعه زدند و این، فشار بیشتری بر مؤسسات وارد کرد. بعضی از مؤسساتی که گرفتار مشکلات مالی بودند از عهده پرداخت بر نمی‌آمدند. برخی از مؤسسات آن را به حساب زیان گذاشتند و مبلغ بیشتری پرداخت کردند. چون مبلغ پرداختهای کارگران مستقیماً با منافع شخصی آنها مرتبط نمی‌شد، افراد فکر می‌کردند که بابت وجوه بازنشستگی کهنسالان، حق بیمه پرداخت می‌کنند. پس از ایجاد نظام حساب شخصی، درک کارگران راجع به پرداختشان بابت دیگران، به پرداخت بابت ایام کهنسالی خودشان تغییر یافت. اینکه شخصی پرداخت کند یا نکند و اینکه چقدر پرداخت کند، مربوط به سطح بازنشستگی سالهای پیری خودش می‌شود. مالکیت وجوه انباشته پرداختی به وسیله یک شخص، مربوط به خودش است. این مبلغ کاملاً در معرض بازنگری است و می‌تواند انتقال یابد و یا طبق قانون به ارث برسد. این آگاهی، تأمین شخصی کارگر را ارتقا می‌دهد و او را به کارکردن بیشتر تشویق می‌کند.

دوم، مؤسسات را در پرداخت و تقویت مدیریت صندوقها یاری می‌دهد. تحت ساز و کار جدید، کارکنان و مؤسسات توجه بیشتری به صندوقهای قدیمی تر نشان می‌دهند. بدین ترتیب این ساز و کار به حل مشکلات مؤسساتی کمک می‌کند که از پرداخت خودداری می‌کنند و یا می‌خواهند با ارائه گزارشی نادرست، کمتر از دستمزد پرداختی‌شان بپردازند. همچنین از تخصیص و

استفاده نادرست از وجوه جلوگیری می‌کند و به حفاظت و افزایش ارزش وجوه یاری می‌رساند. سوم، تغییر ساز و کارهای عملیاتی مؤسسات و جریان خردمندانه نیروی کار را هدایت می‌کند. پس از ایجاد نظام حساب شخصی، به هنگام تغییر شغل‌ها، توقف اشتغال و تغییر دستمزدها رخ می‌دهد و وجوه بازنشستگی سپرده شده به وسیله کارگران در دوره‌های مختلف در مؤسسات را می‌توان به حسابهای شخصی که قابل انتقال هستند، افزود. این دخالتها شرایط را برای تشدید جریان نیروی کار و ارتقای توسعه بازار کار، بهبود می‌بخشد.

چهارم، به کارگرفتن نظام تلفیقی انباشت اجتماعی و حساب شخصی در بیشتر زمینه‌های بیمه اجتماعی، دولت را در برنامه‌ریزی سراسری، توانایی‌ها و قبول مسئولیت و سطوح تأمین و اصلاح دستمزدها و سایر اصلاحات حمایتی فراگیر یاری می‌کند و برای مدیریت متحد، قانونگذاری و استفاده از وجوه نیز مفید است.

پنجم، نظام تلفیقی انباشت اجتماعی با حساب شخصی، نقش مهمی در مزیت‌های انباشت اجتماعی برای کمکهای متقابل (کمکهای متقابل بین طول عمرهای کوتاه و بلند و درآمدهای کم و زیاد)، و مزیت نقش انگیزه‌های بزرگ حساب شخصی، ایجاد می‌کند. در طراحی حساب شخصی، روش اصلاحی باید عملکردهای افزایش وجوه برای کمک متقابل و تأمین عدالت را نیز در بر داشته باشد. مثلاً تعیین محدوده‌های بالایی و پایینی پرداخت و میانگین دستمزدهای ماهیانه کارکنان محلی، گاه به عنوان عدد پایه در حساب شخصی وارد می‌شود. مبلغ سپرده در حساب شخصی باید به عنوان بازنشستگی‌های زودرس و دیررس و بین نسل قبلی و بعدی قانونمند شده، به ترکیب درست عدالت و کارایی کمک کند. نظام تلفیقی انباشت اجتماعی و حساب شخصی می‌تواند با وجود شکاف وسیع بین مناطق مختلف چین و نیز مؤسسات مختلف دارای شکلهای مختلف مالکیت و مناطق شهری و روستایی منطبق شود، همچنین تلفیق و اتحاد شکل اولیه و تفاوت‌های سطوح تأمین با یکدیگر، اثبات کرده است که می‌تواند روش اثربخشی برابر انطباق با شرایط ملی چین و توسعه پوشش بیمه بازنشستگی سالمندان باشد.

مدیریت متحد، تقسیم وظایف و تفکیک دولت و مؤسسات

نخست، ایجاد سازمان متحد تأمین اجتماعی ملی. تأمین اجتماعی وظیفه دولتی است، بنابراین لازم است دولت یک سازمان واحد، مانند کمیسیون تأمین اجتماعی دولت یا وزارت تأمین

اجتماعی، به منظور متحد و متمرکز کردن تصمیمات سیاسی و اعمال مدیریت ایجاد کند تا در جایی که مدیریت در واحدهای اداری مختلف اعمال می‌شود و سیاستها از منابع مختلف جاری می‌شوند، وضعیت را تغییر دهد.

سازمان می‌تواند به سه سطح تقسیم شود:

اول سطح مدیریت کلان. کمیسیون تأمین اجتماعی دولتی به وسیله دولت، به عنوان دستگاهی دولتی که مسئول اجرای تأمین اجتماعی است و وظایف تأمین اجتماعی دولت را انجام می‌دهد، ایجاد می‌شود. این واحد به طور عمده مسئول قانونگذاری، اعمال نظارت، برنامه‌ریزی و هماهنگی است. تأمین اجتماعی پروژه‌های سیستماتیک است که هم بستگی به مشکلات موضوع فعالیت، معیارها و سطح منافع، منابع وجوه نقد و روشهای مدیریت دارد و هم به مشکلات قانونگذاری توازن و وصول وجوه و پرداختها، سپرده‌گذاری، کاربرد، نگهداری و افزایش ارزش وجوه و توزیع و استفاده از آنها مربوط می‌شود. بنابراین، دولت باید سازمان مدیریت و تصمیم‌سازی با هدف هماهنگی متحد برای هدایت برنامه‌ریزی و تصمیم‌سازی متحد، هماهنگی فراگیر اجرای مؤثر و اعمال مدیریت کلان، ارتقای سطح سازمانی و مدیریت نظام تأمین اجتماعی و تقویت نقش مقررات دولتی ایجاد کند.

دوم در سطح اجرایی میانه، دفتر تأمین اجتماعی استان (شهر) به عنوان سازمان مسئول فعالیتهای تأمین اجتماعی ایجاد شود. این دفتر مسئولیت تمام عملیات تأمین اجتماعی از جمله وصول و مدیریت حق بیمه‌ها و پرداخت بیمه‌ها، اداره واحد بیمه و وجوه و تأمین خدمات را بر عهده دارد.

سوم، سطح عملیاتی خرد، شامل اداره‌های بخش و محلات که برای انجام عملیات تأمین اجتماعی صرف، ایجاد شده‌اند. وظیفه مشخص آنها وصول حق بیمه و پرداخت وجوه بیمه و انجام خدمات اجتماعی است.

ثانیاً تعریف روشن تقسیم اقتدار مرکزی و محلی در مدیریت تأمین اجتماعی، مدیریت متحد و متمرکز تأمین اجتماعی باید با مدیریت سطوح مختلف تلفیق شود، یعنی اداره‌های محلی و شعبه‌ها باید از مدیریت دولت بهره‌مند باشند. چنین قلمرویی وسیع با شهرهای بزرگ و کوچک دارد. برای اطمینان یافتن از تأمین اجتماعی مؤثر، برنامه تأمین اجتماعی دولتی باید از طریق دولتهای محلی و سازمانهای وابسته به آنها، اجرا شود.

- مدیریت محلی در سطوح مختلف دارای ویژگی‌های زیر است:
۱. بیمه اجتماعی چندسطحی مانند بازنشستگی، به علاوه بازنشستگی دولتی پایه که به وسیله دولت اجرا می‌شود. دولتهای محلی مختلف اجازه دارند واحدهای بازنشستگی محلی متناسب با نیازهای توسعه ناموزون مناطق ایجاد کنند تا کارگران مناطق توسعه یافته‌تر اقتصادی از سطوح بیمه‌ای بالاتری برخوردار شوند.
 ۲. بیمه‌های اجتماعی خاص، مانند بیمه صدمات صنعتی و بیکاری برحسب سطوح متفاوت توسعه در مناطق و استانهای مختلف باید قانونگذاری کرده، مقرراتی برای مدیریت و اجرا، وضع کنند.
 ۳. وظایف مدیریت اداری تأمین اجتماعی باید کاملاً از وظایف عملیاتی تفکیک شود. واحدهای تأمین اجتماعی دولتی و اداره‌های مرتبط با آنها مسئول مدیریت کلان تأمین اجتماعی هستند و بر مبنای سیاستهای ویژه دولت مرکزی و اصول اساسی رهنمود می‌دهند. اما اداره وظایف گوناگون تأمین اجتماعی پیچیده و کاملاً حرفه‌ای است و به همین جهت مستلزم ایجاد سازمانهایی مربوط به مدیریت کسب و کار است. سازمانهای بازرگانی خاص می‌توانند مؤسسات مربوط را در زمینه بازنشستگی، صدمات صنعتی و بیمه درمان و بیکاری برای وصول و استفاده از صندوقهای مختلف ایجاد کنند.
- برای مدیریت حزب، سرمایه‌گذاری و کاربرد وجوه تأمین اجتماعی و ایجاد مدیریت سازمانهای صندوقهای نسبتاً مستقل خاص، ضروری است. مثلاً با ایجاد صندوقهای بیمه اجتماعی و بانکهای سرمایه‌گذاری اجتماعی خاص، در هیئت مدیره آنها باید نمایندگانی وزارت دارایی، کارگران، اتحادیه‌های صنفی و مؤسسات تأمین اجتماعی، کارشناسان سهام و سرمایه‌گذاری و مدیریت امور مالی فرا خوانده شوند تا مسئولیت عملیات مدیریتی خاص را برعهده گیرند. همچنین لازم است نظامی در رابطه با سرپرستی، آزمون، ارزیابی و بازرسی سرمایه‌گذاری و استفاده از صندوقهای بیمه اجتماعی در همان زمان تکمیل شود.

چارچوب اساسی نظام تأمین اجتماعی چین

در چین حمایت اجتماعی، یعنی مراقبت ویژه و در قبال از کارافتادگان و خانواده شهدای انقلاب و کارکنان و رفاه اجتماعی که به طور عمده به وسیله دولت تأمین مالی می‌شود و تحت عنوان بازتوزیع درآمد ملی صورت می‌گیرد.

مسئولیت مردمی که نمی‌توانند به سطح استاندارد زندگی برسند و گروه‌های خاص و افرادی که باید بر اساس عدالت تحت حمایت قرار گیرند، برعهده دولت است.

۱. حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی، کمک به گروه‌های در معرض خطر و نیازمند کمک و گروه‌های ضعیف اجتماعی را شامل می‌شود. افراد کم‌درآمد شامل کسانی می‌شوند که نمی‌توانند سطح زندگی استاندارد را از طریق کار در سال‌های باقیمانده عمرشان تأمین کنند؛ مانند از کارافتادگان، بیوه‌های مرد و زن، یتیم‌ها و بی‌فرزندان.

ناتوانان مالی به افرادی گفته می‌شود که موقتاً نمی‌توانند سطح اساسی استاندارد زندگی را برای خود تأمین کنند مانند یتیم‌ها و بیکاران بلندمدت که باید حمایت اجتماعی از آنان برای حفظ حداقل سطح زندگی تأمین شود. آمارها نشان می‌دهد که سال ۱۹۸۶ حدود ۶۹ میلیون نفر از حمایت دولت برخوردار بوده‌اند، که هزینه حمایت از آنها ۶۰۰ میلیون یوان شده است. تحت حمایت قرار گرفتن آنها با هدف از بین بردن فقر مطلق در مدت زمانی کوتاه و کاهش فقر نسبی به طور همزمان در میان مدت و بلندمدت بوده است. این لازمه حداقل کاربرد تأمین اجتماعی است. حمایت اجتماعی مستلزم استفاده بیشتر از روش‌های حمایت مانند تهیه شغل یا کمک کردن به فرد برای اشتغال به تولید، کمک به فقرا از طریق آموزش علم و تکنولوژی به آنها و اجازه ایفای نقش برای رهایی از فقر است. ترتیب کمک کردن به فقرا از طریق اعطای کمک برای توانمندسازی آنها به قصد ارتقای سطح توسعه و ارتقای اثربخشی اجتماعی و کارایی بلندمدت اجتماعی از محل صندوق‌های حمایت اجتماعی است.

۲. مراقبت ویژه برای استقرار و توانمندسازی از کارافتادگان و خانواده‌های آنها و شهدای انقلاب

مراقبت ویژه و استقرار و توانمندسازی از کارافتادگان و خانواده‌های آنها و شهدای انقلاب مربوط به تضمین‌های خاص دولت است. اهداف شامل کارکنانی هستند که خدمات ایثارگرانه‌ای را برای دولت و مردم انجام داده‌اند. به طوری که این امر مربوط می‌شود به کارکنان شهید شده، از کار افتادگان نیروهای مسلح تا کارکنان و داوطلبان کنار گذاشته شده اجباری.

در حال حاضر، ۳۹ میلیون نفر نیازمند مراقبت ویژه و اسکان درست هستند که شامل ۳/۹۶ میلیون افرادی می‌شوند که باید تحت مراقبت ویژه و استقرار به وسیله دولت باشند. در سال ۱۹۹۳، دولت ۲/۰۱ میلیارد یوان برای مستمری از کارافتادگان و خانواده‌های آنها و ۳۲/۱ میلیارد یوان برای خانواده‌های شهدای انقلاب و کارکنان خرج کرد تا زندگی روزانه آنها را تأمین کند. چین، سالیانه باید ۶۰۰ هزار نفر را اسکان دهد. ۳۰ میلیون کارکن از زمان پایه‌گذاری چین جدید یعنی از ۱۹۴۹، استقرار یافته‌اند.

ضروری است تا اصل اساسی مراقبت ویژه و استقرار در محل کار، به طوری فراگیر به موجب اصل "آموزش ایدئولوژیک" حمایت تولید، در قبال توده‌هایی که باید تحت حمایت ویژه دولت قرار گیرند اجرا شود و دولت برای "پیمودن سریع راه" و ترکیب سه جزء دولت، جامعه و توده‌ها با یکدیگر، مسئول حمایت از آنهاست.

پیمودن راه استقرار تدریجی با تکیه بر ابزارهای حمایتی قانونی، پذیرش ابزاری اداری برای قانونمندی‌سازی و کنترل و استفاده از ابزارهای اقتصادی برای تقویت آن ضروری است. ایجاد تدریجی یک نظام و استقرار با ویژگی انجام وظیفه، جابه‌جایی و اسکان، هماهنگ‌سازی آسیب‌دیدگان، هدایت و استخدام افراد با استعداد، مرتبط ساختن ساختمان‌سازی تحت برنامه، پذیرش و استقرار خدمات مدیریت و یکپارچه‌سازی عملیات دولت، جامعه و بازار، الزامی است. هدف‌هایی بالاتر از زندگی متوسط برای مردم و توده‌های محلی و ایجاد ساز و کارهایی که در آن استانداردهای مراقبت ویژه و استقرار تدریجی، به تناسب توسعه اقتصادی ارتقا یابند، باید تضمین شود.

رفاه اجتماعی

اهداف رفاه اجتماعی عبارت‌اند از تأمین زندگی سالمندان، درماندگان و یتیمان، تنها ماندگان و بیماران روانی. تا سال ۱۹۹۳ تعداد ۴۳,۶۸۱ مؤسسه رفاه وجود داشت و ۵۶,۸۴۳ مؤسسه مختلف نیز دایر شد که ۸۴۲,۰۰۰ ناتوان در آنها مستقر شدند، ۱/۴ میلیون نفر در مکانهای مختلف تحت پوشش قرار گرفتند، ۲۰۰,۰۰۰ خویش فرما وجود داشتند و نرخ استخدام معلولان در تمام کشور به ۶۰ درصد رسید که ۸۰ درصد آنها در شهرهای بزرگ زندگی می‌کردند. در مورد تأمین اجتماعی، مهم این است که دولت مسئولیت هر کار مرتبط با آن را برعهده

دارد، نیروهای اجتماعی به حرکت درآمده و بر آنها تکیه شده است، داده‌های توسعه رفاه اجتماعی به شکلهای مختلف از جمله گردآوری کمک به وسیله دولت، عملیات سازمانهای بزرگ، با مدیریت مشترک مؤسسات و بنگاهها به عنوان مشارکت‌کننده با عنوان شخصیت حقوقی، توسعه یافته‌اند. به نحوی که واحدهای خدمات رفاهی بتدریج در جهت خدمات به شهروندان و یارانه‌های عمومی راه‌اندازی شده و تحت مدیریت شخصیت‌های حقوقی قرار گرفته‌اند.

خدمات جمعی

خدمات جمعی در تأمین اجتماعی بسیار اهمیت دارد. [ارائه‌کنندگان] خدمات جمعی به طور عمده سازمانهای مردمی هستند که برای خدمت به خود و جامعه با حمایت و تشویق دولت در سطوح مختلف، سازمان یافته‌اند. آنها از حمایت‌های اقتصادی و قانونی دولت برخوردارند. جمعیتها تحت مدیریت واحدهای امور مدنی، خدمات تأمین اجتماعی را طی سالها برای بازنشستگان، آسیب‌پذیران، بیماران، ازکارافتادگان، بیوه‌ها، یتیمان و بی‌فرزندان فراهم می‌سازند و بدین ترتیب کمک زیادی به ثبات اجتماعی می‌کنند. هدف توسعه با سطح توسعه اقتصادی تطبیق داده می‌شود، مشارکت مردم و بخشهای مختلف اقتصادی جلب می‌شود، سطح بالای کیفیت خدمات و کارایی خوب تشویق می‌شود و بتدریج هدف تأمین اجتماعی تحقق می‌یابد. سالمندان حمایت می‌شوند، از جوانها مراقبت می‌شود، به بیوه‌ها مستمری پرداخت می‌شود، ازکارافتادگان یاری می‌شوند و فقیرها و نیازمندان کمک می‌شوند. سیاستهای خدمات جمعی باید بتدریج سیستماتیک و مدیریت آنها قانونی شود.

تا پایان سال ۱۹۹۳ کشور دارای ۵۴,۳۸۰ سازمان داوطلبانه ثبت‌شده مردمی بود که در حدود ۴۱۴,۰۰۰ عضو داشتند، با همکاری ۳,۱۵۴ میلیون داوطلب متشکل در ۲,۵۸۴ انجمن خدمات رفاهی، ستاده‌ای معادل ۸۱۷ میلیارد یوان انباشت شده و ۷۰ میلیون نفر از خدمات آنها برخوردار می‌شوند.

تراکم استقرار جمعیت در شهرها، به کوچک شدن و جدا شدن خانواده‌ها در شهرها و حومه‌ها می‌انجامد. برای تعدیل بار اضافی زوجهایی که خانواده تشکیل داده‌اند، جوامع باید با انرژی زیاد به دنبال تشکیل شبکه‌های خدمات باشند که در آنها خویشاوندان و همسایگان از همدیگر مراقبت می‌کنند، با کمک به یکدیگر هماهنگ می‌شوند، و جوامع برای کاهش

صدمات به خانواده‌های دارای یک فرزند که برای نگهداری از سالمندان وقت ندارند، مجال ایفای نقش بیابند و کمکهای متقابل ارتقا یابند. خویشاوندان بر مبنای روابط فامیلی در پرداخت حق بیمه‌ها کمک کنند و اندوخته‌های پس‌انداز شخصی با تضمینهای خانوادگی ترکیب شود. بیمه‌های اجتماعی با وجوه تأمین شده به وسیله دولت، واحدهای کار و افراد ایجاد می‌شود. بیمه اجتماعی چین اکنون تنها دربرگیرنده بازنشستگی سالمندان، بیکاران، مراقبت درمانی، صدمات صنعتی و بیمه نوزادان است. بیمه اجتماعی طبق قوانین دولتی، اجباری است و اصلاحات کنونی بازنشستگی سالمندان، نظامهای بیمه بیکاران برای مؤسسات شهری را دنبال می‌کند.

اصلاح نظام بازنشستگی شهرنشینان

فرمول واحد برای اصلاح نظام کارگران بازنشسته شهری با انباشت اجتماعی و حساب شخصی که همراه یکدیگر هستند، همچنین نظام بازنشستگی پایه برای کارکنان مؤسسات به عنوان تداوم و تعمیق سالها اصلاح نظام بازنشستگی، باید پذیرفته شود. مهمترین اجزای فرمول واحد عبارت‌اند از:

حوزه کاربرد

نظام پایه بازنشستگی برای کارکنان انواع گوناگون مؤسسات شهری، خویش فرمایان صنعتی و بازرگانی و یاری‌کنندگان آنها، صاحبان مؤسسات خصوصی و حرفه‌های شهری قابل کاربرد است.

وصول هزینه‌های اصلی بازنشستگی

الف) دستمزد شخصی کارگر به عنوان حقوق پایه، مورد نظر قرار می‌گیرد. بخشی از دستمزد شخصی کارگر که از ۳۰۰ درصد متوسط دستمزد کارکنان محلی اضافه‌تر باشد، نه به حساب حقوق پایه برای پرداخت مبلغ دستمزد می‌آید و نه مبنای مبلغ بازنشستگی به شمار می‌آید. اگر دستمزد کارگر از حداقل دستمزد کارگران محلی کمتر باشد، مبلغ دستمزد پرداختی طبق حداقل دستمزد استاندارد شده تعیین می‌شود.

نسبت پرداخت شخصی به موازات افزایش سطح دستمزد بتدریج افزایش می‌یابد. معمولاً

این نسبت برحسب یک درصد امتیاز برای هر دو سال است. در مناطق و نیز در سالهایی که دستمزد کارگر با سرعتی نسبتاً بیشتر افزایش می‌یابد، این نسبت می‌تواند کمی بیشتر از یک درصد باشد، تا زمانی که به ۸ درصد مبلغ حقوق پایه برای پرداخت شخصی برسد.

(ب) مؤسسات باید مستمری بازنشستگی را طبق نسبت ثابت جمع مبلغ حقوق پایه برای کلیه کارکنان، پرداخت کنند. نسبت مشخصی بر حسب صندوق انباشت دولتی منطقه تعیین می‌شود.

(ج) صاحب یک صنعت شخصی شهری یا یک مؤسسه بازرگانی، مالک یک مؤسسه خصوصی، صاحبان حرفه‌ها یا حقوق‌بگیران می‌توانند حقوق متوسط کارکنان محلی را به عنوان مبنی دریافت کنند. حق بیمه باید به طور شخصی بر حسب نرخ تعیین شده از سوی مؤسسه بیمه اجتماعی محلی تعیین شود. نسبت پرداخت، از کل پرداختی نسبی مؤسسات محلی و جوه کارگر، بیشتر است.

حساب شخصی پایه بازنشستگی

(الف) براساس اصل ترکیب حساب شخصی با انباشت اجتماعی، مدیریت مؤسسه بیمه اجتماعی یک حساب ثابت مادام‌العمر برای هر شخص مشارکت‌کننده در بیمه اجتماعی افتتاح می‌کند.

(ب) هر کارگر حق بیمه را به حساب شخصی مرتبط با بیمه پایه خود معادل ۱۱ درصد حقوق مبنای خود واریز می‌کند. هیچ یک از حقوق‌بگیران بنگاههای انفرادی صنعتی و تجاری شهری نباید حق بیمه‌ای معادل ۱۱ درصد میانگین دستمزد کارکنان محلی واریز کنند. حق بیمه بازنشستگی پرداختی به وسیله خود کارگر به حساب شخصی او گذاشته می‌شود. نسبت ثابتی از حق بیمه بازنشستگی پرداختی به وسیله بنگاه، همراه با افزایش نسبی پرداختی شخصی، به حساب شخصی واریز می‌شود؛ نسبت پرداخت شده به وسیله بنگاه به حساب شخصی بتدریج به نسبت کم می‌شود تا به ۳ درصد برسد.

(ج) حساب شخصی مرتبط با برنامه بازنشستگی پایه کارگر، تنها بعد از بازنشستگی می‌تواند مورد استفاده خود او قرار گیرد و وجوه نمی‌تواند پیش از پایان دوران اشتغال، از جدول بیرون کشیده شود.

(د) حساب شخصی مرتبط با برنامه بازنشستگی پایه همراه، با انتقال محل کار کارگران بین مناطق جابه‌جا می‌شود.

ه) مدیریت مؤسسه بیمه اجتماعی، مبلغ سپرده حساب شخصی مرتبط با برنامه بیمه بازنشستگی را سالی یک بار با حضور صاحب حساب بررسی می‌کند. کارگران و بازنشستگان حق دارند مبلغ سپرده‌های حساب شخصی را بررسی کنند. مدیریت مؤسسه بیمه اجتماعی نیز می‌باید خدمات تعهد شده را به انجام برساند.

روش محاسبه و برنامه پایه بازنشستگی

الف) کارگرانی که تمام مقررات بازنشستگی را مراعات کرده باشند، بعد از رسیدن به سن بازنشستگی قانونی، در صورتی که ۱۵ سال حق بیمه پرداخت کرده باشند، می‌توانند از مستمری پایه بازنشستگی بهره‌مند شوند و مستمری بازنشستگی خود را ماهانه دریافت کنند. برنامه بازنشستگی از دو قسمت بازنشستگی پایه و حساب شخصی بازنشستگی تشکیل شده است.

بازنشستگی پایه برابر است با متوسط دستمزد سالهای گذشته کارگر ضربدر ۲۵ درصا (نسبت این محاسبه می‌تواند برحسب تعداد سالهای پرداخت با درجات مختلف در طیف ۲۵ درصد تقسیم شود).

حساب بازنشستگی شخصی = سپرده‌های حساب شخصی $\times 120$

کارکنانی که قبل از اجرای این روش مشغول کار بوده و پس از اعمال آن بازنشسته شده‌اند، یک بازنشستگی انتقالی (که به صورت جداگانه محاسبه می‌شود) به آنها اضافه می‌شود تا ارتباط روشهای قدیم و جدید بازنشستگی محفوظ بماند.

ب) برای کارکنانی که به سن بازنشستگی رسیده‌اند، اما تعداد سالهای پرداخت حق بیمه آنها کمتر از ۱۵ سال باشد، مستمری معادل دو ماه متوسط حقوق کارگران محلی، به آنها پرداخت خواهد شد، این مبلغ مستمری به صورت یکجا پرداخت می‌شود. برای آن قسمت از اندوخته حساب شخصی که متعلق به پرداخت شخصی است، اصل و بهره به صورت یکجا به شخص پرداخت می‌شود و در همان زمان، رابطه بیمه سالمندی پایان می‌یابد.

ج) اگر کارگر یا بازنشسته فوت کند، قسمتی از حساب شخصی که برداشت نشده به عنوان مستمری به خانواده او پرداخت می‌شود. بعد از تمام شدن حساب شخصی بازنشستگی، مستمری بازنشستگی سالمندی تا زمان مرگ به بازماندگان او پرداخت می‌شود.

استقرار ساز و کاری برای تعدیل عادی بازنشستگی پایه

برای تضمین حداقل نیازهای زندگی بازنشستگان و توانمند ساختن آنها برای بهره‌مند شدن از ثمره توسعه اجتماعی - اقتصادی، ایجاد ساز و کاری که برنامه بازنشستگی پایه، متناسب با افزایش دستمزدها تعدیل شود، ضروری است. برنامه بازنشستگی پایه کارکنان بازنشسته می‌تواند برحسب نسبت ثابتی از نرخ رشد دستمزد متوسط کارکنان محلی در سال گذشته، تعدیل شود. اما هنگامی که دستمزد متوسط کارکنان محلی رشد منفی داشته باشد، هیچ تعدیلی لازم نیست.

بازنشستگی جاری روستایی به طور کلی بر تأمین خانواده بنا شده است.

این تدبیر، پایه در سنتها و اولویتهای ما دارد. حمایت از سالمندان و کودکان بر مبنای خانواده نه تنها مفهومی اخلاقی، بلکه نظامی است که به وسیله سطح توسعه اقتصادی، روشهای تولید و شیوه زندگی تعیین می‌شود و باید پیش برده شود. بر این اساس، روشهای مختلف حمایت از سالمندان را می‌توان در پرتو شرایط واقعی محل‌های گوناگون و نظام تأمین روستاییان تکمیل کرد. در جایی که شرایط اجازه بدهد، بازنشستگی بر مبنای انباشت ذخیره‌های شخصی می‌تواند متناسب با مشارکت کشاورزان گسترش یابد.

با استفاده از روشهای بازنشستگی کارگران شهری - به عنوان مرجع - نظام بیمه اجتماعی انباشت اجتماعی با حساب شخصی باید ایجاد شود. کاری که در حال انجام است این است که در سطح کنونی بتدریج مناطق روستایی برای بازنشستگی روستایی انتخاب شود. هدف نهایی این است که همراه با توسعه اقتصاد روستایی در مناطق روستایی، یک نظام بیمه بازنشستگی بر مبنای تأمین شخصی که با حمایت جمعی و دولت تلفیق شده باشد، ایجاد شود. نظام بازنشستگی روستایی باید بر مبنای واقعیتهای روستایی ایجاد شود و ثبات و تکمیل نظام پایه را تأمین کند؛ نظامی بر مبنای مسئولیتهای قراردادی بر مبنای خانوار با پرداختی مرتبط با محصول و نظام مدیریت دوگانه که مدیریت واحد و مستقل را ترکیب می‌کند.

جای تأکید است که نظام بازنشستگی روستایی باید بر اساس مشارکت داوطلبانه کشاورزان بنا شود و توسعه اقتصاد روستایی را تسهیل کند. باید از مشارکت اجباری، پرداخت نکردن به تناسب منابع کشاورزان و هزینه‌های نسبی، خودداری شود.

اصلاح نظام بیمه بیکاری

در حال حاضر بیشتر بر تأسیس یک نظام بیمه بیکاری و هماهنگی آن با ایجاد مؤسسات جدید بر مبنای حل مشکلات تأمین زندگی استاندارد برای کارگران بیکار مؤسسات تأکید می‌شود.

گسترش حوزه کاربرد بیمه بیکاری

بیمه بیکاری که فعلاً به مؤسسات دولتی محدود شده باید برای پوشش کارگران مؤسسات دولتی، بنگاههای اشتراکی و شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی و مؤسساتی که به وسیله خارجی‌ها تأمین مالی شده‌اند، نیز گسترش یابد.

اصول و مدیریت متحد صندوقهای بیمه بیکاری

صندوقهای بیمه بیکاری در جامعه‌ای با استاندارد معین و طبق اصل تأمین هزینه از درآمد و از طریق کنار گذاشتن مبلغ متناسبی بابت ذخیره‌ها، ایجاد می‌شود. در برنامه فعلی، حق بیمه بیکاری معادل ۰/۶۱ درصد از حقوق همه کارگران را شامل می‌شود. از آنجایی که هر کارگر به دلایل شخصی یا اجتماعی احتمال دارد با خطر بیکاری مواجه شود، هر شخص باید مبلغ کمی بابت حق بیمه بیکاری پرداخت کند.

تجدید ساختار استفاده از صندوقهای بیمه بیکاری

بیشترین مبلغ وجوه صندوقها (حداقل ۸۰ درصد) باید به کارگران بیکار و خانواده آنها پرداخت شود. نظارت اجتماعی بر استفاده از وجوه باید قوی باشد.

تلاشهای آگاهانه باید برای استفاده مناسب از مزایای بیمه بیکاری سامان یابد

کارگرانی که در بیمه بیکاری مشارکت می‌کنند و به طور غیرارادی بیکار شده‌اند و یک سال کامل قبل از بیکاری مشغول کار بوده‌اند، پس از ثبت نام در لیست بیکاران، طبق مقررات باید از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند شوند. استانداردهای پرداخت مستمری بیکاری می‌تواند نسبی باشد. مستمری بیکاری می‌تواند ۱۲۰ تا ۱۵۰ درصد کمک اجتماعی (کمک مستمری‌بگیران غیرکارگر) باشد. برنامه‌های آینده پیش‌بینی کرده‌اند که مستمری بیکاری به ۷۰ تا ۸۰ درصد

حداقل دستمزد محلی رسید و در تعدیل بعدی به حداقل دستمزد استاندارد خواهد رسید. محدوده زمانی پرداخت مستمری بیکاری باید به درجات مختلف برحسب خدمات قبلی شخص، قبل از بیکاری تقسیم شود، اما طولانی‌ترین دوره نباید بیش از ۲۴ ماه باشد. پس از این مدت، پرداختی بیمه بیکاری به کمک اجتماعی تغییر می‌یابد.

رابطه درست بین مستمری بیکاری و کمک اجتماعی ضروری است

کارگرانی که پس از پایان دوره مستمری بیکاری، مشغول کار نشده‌اند، استحقاق دریافت کمک اجتماعی را که به وسیله اداره امور شهری طبق استاندارد کمک اجتماعی پرداخت می‌شود، خواهند داشت. از نظر اینکه تعداد این افراد بیشتر از میزان هدف کمک اداره امور شهری شده است، کمک مورد نیاز به وسیله اداره امور مالی تخصیص داده می‌شود.

مؤسسات و جامعه باید راههای مختلف اشتغال را باز نگه دارند تا امکان اشتغال مجدد کارکنان بیکار فراهم شود

ما باید استفاده از نیروهای اجتماعی را برای توسعه کارآمدی اشتغال، معرفی شغل و استفاده از صندوق بیمه بیکاری برای کمکهای جبرانی به مؤسسات تولیدی که متناسب با نیازهای بازار در مورد تدارک زمینه اشتغال عمل می‌کنند، تشویق کنیم. کارایی اقتصادی و اثربخشی اجتماعی در استفاده از صندوقها باید مورد نظارت و توجه ویژه قرار گیرد.

اصلاح نظام خدمات اجتماعی کارگران

هدف اصلاح نظام درمانی کارگران، ایجاد یک نظام بیمه اجتماعی است که بیمه اجتماعی درمان انباشته را با حساب شخصی درمان ترکیب کند و آن را برای تحت پوشش قرار دادن تمام کارگران شهری، توانمند سازد.

بیمه درمان نیز مانند برنامه بازنشستگی ممکن است تنها مراقبتهای اولیه را تأمین کند، این بیمه نمی‌تواند مسئولیت تمام بیماریها را برعهده بگیرد. هزینه‌های درمان بیماریهای معین، حفظ بدن و طولانی کردن عمر باید تحت پوشش بیمه‌های بازرگانی قرار گیرد. محتوای اصلاح نظام درمان که اکنون در جیو جیانگ و ژن جیانگ جریان دارد بدین ترتیب است که مسئولیت

هزینه‌های بیمه درمان برعهده دولت، کارفرما و شخص است. هزینه بیمه که به وسیله خود کارگر پرداخت می‌شود (که بالغ بر ۱ درصد دستمزد کارگر می‌شود) و بیشتر هزینه‌های درمان (بالای ۵۰ درصد) به وسیله کارفرما بابت کارگر پرداخت و به حساب شخصی او گذاشته می‌شود. باقی بر عهده وجوه ایجادشده به وسیله جامعه، قرار داده می‌شود. هزینه‌های درمان ابتدا باید از حساب شخصی پرداخت شود؛ اگر این کافی نباشد، شخص مسئول تأمین قسمت کمی از آن خواهد بود و بقیه از طریق وجوه اجتماعی ایجادشده پرداخت می‌شود.

اندیشه‌های برگرفته از تجربه‌های اصلاحی جیوجیانگ و ژن جیانگ، برای تقویت واحدهای درمانی و بهبود خدمات درمانی، تقویت مدیریت و نظارت بر صندوقهای بیمه خدمات درمانی بکار گرفته می‌شود.

اصلاح نظام خدمات درمانی کار بسیار پیچیده‌ای است، این نظام نه تنها بر منافع حیاتی کارگر تأثیر می‌گذارد، بلکه مستلزم اصلاح تمام نظام درمانی و سلامت است. علاوه بر اصلاح روشهای وصول و پرداخت صندوقهای بیمه درمان، در برگیرنده حل مشکلات نظام بیمارستانی، تخصیص منابع درمانی، بهای خدمات درمانی، مدیریت بیمارستان، ایجاد ساز و کار پایدار برای پزشکان و بیماران و اینکه چگونه بخش درمان و بهداشت باید پاسخگوی الزامات ساختار سوسیالیسم مبتنی بر بازار باشند، نیز می‌شود. از طریق تجربه‌های موجود در شهرهای جیوجیانگ و ژن جیانگ، ما برنامه اصلاح نظام بیمه اجتماعی کارگران شهری را پیش خواهیم برد و حوزه آزمایشی اصلاح نظام بیمه درمانی را گسترش می‌دهیم و بتدریج بیمه درمانی و نظام بهداشتی درمانی متناسب با شرایط ملی چین را ایجاد خواهیم کرد. تعاونی‌های خدمات درمانی روستایی، مربوط به نظام مراقبت بهداشتی درمانی روستایی هستند که به شکل‌های مختلف ساکنان روستا را تحت پوشش قرار می‌دهند. وجوه به شکل‌های مختلف ایجاد و مدیریت می‌شوند و هزینه‌های دارو و پیش‌گیری از بیماری و مراقبت بهداشتی به وسیله افراد و مزارع اشتراکی تأمین و به نسبت‌های معین برای جبران بهای خدمات پرداخت می‌شود. اصلاح نظام تعاونی درمانی باید با توجه به واقعیتهای مناطق مختلف روستایی انجام شود. هدف اصلاح بدین شرح است:

از اکنون تا پایان قرن، مراقبت اولیه بهداشتی باید در تمام مناطق روستایی چین تأمین شود. ما نباید راه قدیمی قبول کلیه مسئولیتها به وسیله جمعیتها را دنبال کنیم. صندوقهای درمانی و مراقبت بهداشتی کشاورزان نیز نباید به‌طور نابجا و تبعیض‌آمیز متعهد به پرداخت شوند. برای

ایجاد نظام بهداشتی درمانی تعاونی در دوره جدید، باید به اصول "رهبری دولت، کمک جمعیتها، ایجاد منابع مالی از طرق مختلف، متناسب بودن تدابیر با شرایط محلی، عمل با توجه به تواناییها، اعمال مدیریت عملی و نظارت مداوم"، پایبند باشیم.

اصلاح نظام بیمه صدمات صنعتی کارکنان مؤسسات شهری

مضمون اصلی اصلاح، به طور کلی شامل استانداردهای جبران، تأمین نیازهای اساسی زندگی کارگران صدمه دیده از کار و افرادی می شود که تحت پوشش بیمه بیماریهای شغلی قرارداد دارند و نیز خانواده های آنها. حق بیمه صدمات صنعتی باید با اصل درآمد متناسب با هزینه ها و کنار گذاشتن مبلغ معینی برای ایجاد یک صندوق بیمه صنعتی به شرط تناسب انباشت اجتماعی و ریسک غیرمتمرکز صدمات صنعتی تعیین شود. کار ارزیابی ناتوانی ناشی از صدمات صنعتی و همچنین پرداخت و جبران باید بتدریج از مؤسسات به جامعه منتقل شود. بیمه صدمات صنعتی باید با پیشگیری از حوادث و بهبود از بیماریهای صنعتی ترکیب شود. در مورد وصول حق بیمه صدمات صنعتی دامنه نرخ باید با نرخ ریسک حادثه صنعت و میزان صدمه شغل در همان زمان، تنظیم شود. ارزیابی دستاورد ایمنی و نرخ شناور هزینه های سالیانه مؤسسات مختلف نیز باید مورد توجه قرار گیرد. ابزارهای اقتصادی و سرپرستی اداری نیز باید برای انجام دادن درست پیشگیری از صدمات صنعتی، مورد استفاده قرار گیرد. بهبودی از بیماریهای شغلی، که ادامه مراقبت درمانی است، باید در اصلاح نظام درمانی گنجانده شود. در مورد حوزه بیمه درمان، باید الگوی قدیمی "اجرا به وسیله همه مردم و ارجاع به وسیله مجتمع ها" را کنار بگذاریم. یک نظام متحد صدمات صنعتی باید به طور اجباری برای کلیه مؤسسات شهری و تمام کارکنان آنها اعمال شود.

اصلاح نظام بیمه تولد کودکان مؤسسات شهری

هدف اصلاح بیمه تولد کودکان عبارت اند از: محافظت از حقوق قانونی منافع زنان کارگر، تأمین مرخصی زایمان، مراقبت بهداشتی درمانی، مزایای تولد و درمانهای دوره تولد، متوازن کردن بار هزینه های ناشی از تولد برای مؤسسه، تغییر عدم برابری بار هزینه های تولد که در مؤسسات، صنفا و مناطق مختلف به مردان و زنان تحمیل می شود، ارزش اجتماعی دادن به زنانی که کودک به دنیا می آورند و افزایش استخدام زنان جوان.

در بیمه تولد، وضعیت پوشش محدود قبلی و میزان پایین اجتماعی بودن باید تغییر کند، به نحوی که حوزه پوشش آن تمام مؤسسات و کارکنان را دربرگیرد. روش افزایش وجوه بیمه تولد از منابع جامعه باید شناسایی شود و وجوه بیمه تولد باید طبق نسبتهای معین به کل میزان دستمزد مؤسسه و بر پایه درآمد نسبت به هزینه، تعیین شود. نسبت تعیین شده به وسیله دولت محلی مشخص می شود، ولی بالاترین نسبت نباید از ۱ درصد دستمزد کل بیشتر باشد.

تأمین مسکن

نظام رفاهی مسکن شهری که چندین سال پیش شکل گرفته است، نقص های زیادی دارد که باید اصلاح شود. از نظر اکثریت قاطع ساکنان شهر و روستا، اصلاح نظام مسکن به سمت تجاری کردن و سوسیالیزه کردن می رود. تأمین مسکن دولتی نمی تواند تمام مردم را پوشش دهد و تنها می تواند شامل شهرنشینان دارای درآمد کم و متوسط باشد و مسئولیت تأمین مسکن نیز باید به عهده دولت، کارفرما و خود شخص باشد و بر اساس مقررات دولتی به اجرا درآید.

تصمیم شورای دولتی در مورد تعمیق اصلاح نظام مسکن شهری که در سال گذشته منتشر شد، اندیشه های کلی درباره نظام مسکن شهری چین را اعلام کرد. مضمون اندیشه کلی را می توان "در سه تغییر و چهار ایجاد خلاصه کرد". سه تغییر یعنی تغییر نظام رفاهی قدیمی که در ساختار اقتصاد برنامه ریزی شده شکل گرفته بود، که در آن سرمایه گذاری ساخت مسکن تنها باید به وسیله دولت و واحد کار صورت می گرفت، در حالی که به طور منطقی باید به وسیله دولت، واحد کار و افرادی که سرمایه گذاری می کنند انجام شود، و تغییر نظامی که به موجب آن واحدهای مختلف کار مسئول ساخت، توزیع، نگهداری و مدیریت مسکن بودند به نظامی با ویژگی عملکرد تخصصی و اجتماعی و بالاخره تغییر روش توزیع مسکن به عنوان کمک رفاهی به روش توزیع دستمزدهای پولی بر مبنای اصل توزیع برحسب کار. " چهار ایجاد به معنای ایجاد یک نظام جدید مسکن که با ساختار بازار اقتصاد سوسیالیستی شامل ایجاد اول؛ یک نظام فعال عرضه مسکن برای خانواده های دارای درآمد کم و متوسط و با ویژگی تأمین اجتماعی دوم؛ مسکن کالایی برای خانواده های پردرآمد سوم؛ یک نظام اعتباری مسکن با ویژگی سیاسی و تجاری و چهارم؛ بازار شهرکهای استاندارد واقعی و نگهداری مسکن و مدیریت مسکن و تحقق یک گردش وجوه داده - ستانده مناسب مسکن و توسعه و ارتقای بخش شهرک سازی و صنایع مرتبط.

به موجب میثاق‌های تصمیم‌سازی در مورد اصلاح مسکن، قسمتی که دولت تأمین می‌کند، به صورت مسکن کالایی با ویژگی تأمین اجتماعی تحت حمایت دولت ظاهر می‌شود که شامل "پروژه مسکن راحت" می‌شود و دولت آن را اجرا می‌کند. یعنی با هدف ساختن خانه‌های راحت، توسعه و ساختن خانه‌های اقتصادی که برای دارندگان درآمدهای کم و متوسط دارای مشکل مسکن اجرا می‌شود، تا خانه‌های تجاری تأمین اجتماعی بر حسب توانایی پرداخت‌شان به آنها ارائه شود. زمین مسکن بر حسب تخصیص رایگان دولت انجام می‌شود. بهای مسکن معادل یا کمی کمتر از بهای تمام‌شده است و یارانه اداره امور مالی محلی خانه‌ها، جدایی دولت را از ایجاد می‌طلبد و هدف از آن نباید کسب سود باشد. شهرهای پایلوت که از محل پروژه ساختن خانه‌های راحت هزینه می‌کنند، باید راه جدیدی را که به وسیله تأمین اجتماعی انجام‌شدنی باشد، به دست دهند و در نهایت به هدف "تأمین مسکن برای شهروندان" بینجامد. و اصلاح پروژه‌های بیمه تجاری که وجوه آن از طریق واحدهای کار و اشخاص تأمین می‌شود. هدف بیمه‌های تجاری، به دست آوردن سود است و انتخاب بیمه‌گذار محدود نیست. بیمه تجاری شامل بیمه شخصی، بیمه مؤسسه و واحد کار و بیمه کمک متقابل می‌شود. با انطباق ویژگی‌های تقاضاهای سطوح اجتماعی، پس از استقرار نوعی بیمه که دارای ویژگی بیمه اجتماعی "تأمین بموقع کمک برای شخص" است تقاضای "تکمیلی" باید با بیمه‌های تجاری برآورده شود. این به معنی مهمترین مکمل بیمه اجتماعی است و برآوردن نیازهایی را عهده‌دار می‌شود که فعالانه در آینده گسترش می‌یابد.

بیمه تجاری دارای ویژگیهای زیر است:

ماهیت قراردادی حقوق و وظایف شرکت بیمه و بیمه‌گذار، استانداردهای پرداخت و تضمین‌های لازم را به صورت قرارداد تنظیم می‌کند. دولت فقط مسئول حمایت سیاستگذاری است و هیچ‌گونه مسئولیت جبرانی ندارد. این بیمه کاملاً انعطاف‌پذیر و قابل انطباق است. بیمه‌گذار آزادانه می‌تواند سطح بالا یا پایین بیمه را انتخاب کند. نوع بیمه برحسب شرایط ویژه شخص یا محل اقامت او ایجاد شده و به تناسب سطوح توسعه اقتصادی و استانداردهای زندگی تغییر می‌کند، تا بیمه‌گذاران از مزایای بیشتری برخوردار شوند. شرکتهای بیمه تجاری در چارچوب مقررات دولتی، آزادانه به رقابت می‌پردازند و می‌توانند کارایی و کیفیت خدمات را بهبود بخشند و سطح جریان اقتصادی را برای بیمه‌گذار افزایش دهند.

دولتهای رفاه از میانه‌های دهه ۱۹۸۰ اصلاح نظام تأمین اجتماعی را آغاز کرده‌اند. آنها بیشتر متوجه کاهش رفتارهای رفاهی شده و بخشی از بیمه اجتماعی را به بیمه تجاری تبدیل کرده‌اند و مستمری را سرعت گسترش داده‌اند. دولتها ایجاد برنامه‌های مؤسسات را تشویق کرده و اشخاص را به خرید بیمه مستمری خصوصی از شرکتهای بیمه تجاری تشویق می‌کنند. در نتیجه گسترش بیمه تجاری، سپرده بیمه شخص به طور قابل توجهی افزایش یافته است.

مثلاً ایالات متحد بیش از ۲۲۰۰ شرکت بیمه دارد، به علاوه دارای ۱۰۰۰ شرکت بیمه فراگیر است. در این کشور ۲۰۰ میلیارد دلار بابت حق بیمه سالیانه دریافت می‌شود. در ایالات متحد در حال حاضر ۵۰ میلیون نفر در مؤسسات خصوصی مشغول کارند و شرکتهای آنها از برنامه بازنشستگی خصوصی حمایت مالی می‌کنند، یعنی همه آنها بیمه خصوصی خریداری می‌کنند. این افراد حدود ۵۰ درصد از کل کارکنان مؤسسات خصوصی را تشکیل می‌دهند، حدود ۷۰ درصد از کارگران بین ۴۰ تا ۶۰ ساله در برنامه بیمه خصوصی مشارکت دارند. برنامه بازنشستگی خصوصی جزء مهم مکمل بیمه بازنشستگی تأمین اجتماعی سالمندان به حساب می‌آید. دارایی‌های صندوق بازنشستگی سالمندان ایالات متحد اکنون به ۳۰۰۰ میلیارد دلار رسیده و از دارایی‌های بانکها فزونتر شده و یک سوم سهام کشور را در کنترل خود دارد و به صورت منبع مهم سرمایه داخلی ایالات متحد درآمده است.

بیمه خصوصی چین در حال توسعه بوده و غیراستاندارد است و رقابت و قدرت انتخاب در آن ضعیف است. تنها سه مؤسسه بیمه تجاری ملی وجود دارد و کسب و کار بیمه، بشدت به نظام تأمین اجتماعی وابسته است که خود تا دهه ۱۹۸۰ به وجود نیامده بود. تا پایان ۱۹۹۳ جمع کل درآمد حق بیمه عمر دریافتی مؤسسات بیمه چینی، کمتر از ۴۰ درصد درآمد کلی حق بیمه‌های کشور بود. درآمد به دست آمده از بیمه عمر "شرکت بیمه مردم چین" طی ده سال گذشته تنها ۳/۱۹ میلیارد یوان بود که بخش بزرگی از وجوه بیمه اجتماعی فراهم شده به وسیله ادارات محلی را نیز دربرمی‌گرفت. این وضعیت به هیچ وجه شایسته چین به عنوان پرجمعیت‌ترین کشور دنیا نیست.

با درنظر گرفتن چشم‌انداز اقتصاد سوسیالیستی مبتنی بر بازار، درمی‌یابیم که بیمه تجاری به عنوان مهمترین مکمل بیمه اجتماعی، استعداد فراوانی برای توسعه دارد. از طرف دیگر

می‌تواند با غیر متمرکز کردن بیمه، ریسک را تقسیم کند. واحدهای کار با کفایت، با تشویق کارکنان خود به خرید بیمه تجاری، همبستگی مؤسسه را افزایش می‌دهند و انتقال بخشی از وجوه مصرفی به وجوه تولیدی را امکانپذیر می‌کنند.

چین می‌تواند شجاعانه از تجربه‌های کشورهای توسعه‌یافته در زمینه ایجاد بیمه‌های تجاری، رهاسازی فکر خود و تغییر مفاهیم، تشویق رقابت، درهم شکستن انحصارات و تشکیل یک گروه از شرکتهای بیمه استاندارد به صورتی برنامه‌ریزی‌شده، استفاده کند. در بیمه بازنشستگی سالمندان، بیمه درمان و در هر جنبه از معیشت مردم و زمینه‌های گوناگون توسعه اقتصادی و تقاضاهای بیمه گروههای گوناگون مردم با سطوح درآمد مختلف، دولت می‌تواند انواع مختلف بیمه را ارائه کند. در حال حاضر گرایش به ایجاد بیمه‌های تجاری جهانی با مقیاس بزرگ، در بازار بیمه چین پیدا شده است. ما باید قدر فرصت فعلی را که هنوز شرکتهای بیمه خارجی، بازار وسیع بیمه چین را اشغال نکرده‌اند، بدانیم و فعالانه خدمات بیمه تجارت ملی را نو سازی کنیم. ایجاد و تکمیل نظام تأمین اجتماعی چین در گرو این است که ساختار اقتصاد سوسیالیستی مبتنی بر بازار به صورتی سالم، پایدار و یکنواخت، پیشرفت کند. ما باید از لحاظ ایدئولوژیکی و عملی، به این موضوع توجه زیادی داشته باشیم.