

وضعیت نظام تأمین اجتماعی در

چین*

مقدمه

روزرسانی» و «سازگاری» در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران مدنظر و مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

جمهوری خلق چین، نزدیک به دو دهه است که «سیاست توسعه اقتصادی و رفاه عمومی» را آغاز کرده است. پکن، در مسیر توسعه همه جانبه که بر مدار حفظ اقتدار سیاسی و امنیتی استوار می‌باشد، دستاوردهای ارزشمندی داشته است.

دیباچه

فرآیند نظام تأمین اجتماعی در چین یکی از مهم‌ترین نکات مورد توجه سیاست‌گذاران این کشور به ویژه طی دو دهه اخیر اصلاحات تلقی می‌شود و به نوعی از آن می‌توان به عنوان یکی از معیارهای سنجش و ارزیابی پیشرفت اجتماعی این کشور، همزمان با رشد سریع اقتصادی آن، نام برد.

دولت چین و حزب حاکم بر این کشور، در این دو دهه توانسته است با تکیه بر مزیت‌های سرزمینی و جمعیتی، سرمایه‌های قابل توجهی جذب کرده و با جمع‌بندی تجارب گذشته، مسیر توسعه و اصلاحات را به آرامی طی نماید.

دولت چین پس از شروع اصلاحات اقتصادی، به تدریج نظام قبلی مربوط به قوانین و مقررات کار و کارگری را نیز اصلاح کرده و به شکل آرام اصطلاحات جدیدی را که پیش از این متعلق به جهان سرمایه‌گذاری و ممنوع می‌دانست، در واژگان قانونی

دستاوردها، تجربیات و داشته‌های چین، اگرچه دارای ویژگی‌های سرزمینی، قومی و جمعیتی است، اما می‌تواند به عنوان الگویی قابل توجه در مسیر توسعه و اصلاحات ایران مورد توجه قرار گیرد. این آموزه‌ها می‌تواند با «بومی‌سازی»، «به

تأمین اجتماعی این کشور تعیین کرده است. این امر علاوه بر مزایایی که دارد، چالش‌هایی را نیز برای شبکه تأمین اجتماعی این کشور به ویژه از نظر منابع تأمین مالی ایجاد می‌کند. به گونه‌ای که به نظر می‌رسد چین با یک بحران در این خصوص مواجه می‌باشد ولی از آن جایی که بحران در مفهوم چینی دو معنا و مشخصه دارد یعنی «خطر» و «فرصت» این کشور توانسته است تا با تبدیل خطر به فرصت به تدریج برنامه‌های بهتری را در زمینه تأمین اجتماعی پیاده کند. مشارکت دادن شرکت‌ها و کارمندان در اجرای این نظام نقش مهمی پیدا کرده است.

هر چند که نظام رفاه و تأمین اجتماعی چین تا رسیدن به ایده‌آل‌های غربی فاصله بسیار زیادی دارد ولی از آن جایی که این نظام در چهارچوب معیارهای به اصطلاح اقتصاد بازار سوسیالیستی شکل گرفته و مرتبط با جمعیت ۱/۳ میلیارد نفری می‌باشد که دو سوم آنها در مناطق روستائی زندگی کرده و مرتبط با بخش کشاورزی و غیر صنعتی هستند، مطالعه و بررسی آن می‌تواند فواید خاص خود را داشته باشد.

همان گونه که ذکر شد از دهه ۸۰ میلادی به بعد ایجاد یک چهارچوب تأمین اجتماعی از طریق اصلاحات رسمی و قانونی، بخش مهمی از برنامه اصلاحات در چین بوده است. در مدت ۲۵ سال گذشته در کنار ارتقاء آگاهی عمومی نسبت به اهمیت تأمین اجتماعی، چهارچوب حقوقی و نظام مربوطه آن نیز به تدریج شکل گرفته است. در این گزارش ابتداء سیستم رفاه اجتماعی قبل از دوره اصلاحات مورد اشاره قرار گرفته و سپس به ساختار حقوقی نظام رفاه

خود به کار برده و گام‌هایی را برای تدوین و تکمیل نظام تأمین اجتماعی برداشت.

صرفه نظر از مشکلات مربوط به مدیریت جمعیت ۱/۳ میلیارد نفری، چین طی سال‌های اخیر به صورتی مستمر پوشش تأمین اجتماعی و حقوقی افراد را گسترش داده است. به عنوان نمونه بیش از ۱۵۴ میلیون نفر از بیمه بازنشستگی و بیش از ۱۱۱ میلیون نفر کارمند و بیش از ۳۶ میلیون نفر کارمند بازنشسته از بیمه سالمندی برخوردار بوده و نهادهای بهداشتی، درمانی و

پیشگیری چین روزانه به بیش از ۲۹۰ هزار نفر خدمات رسانی می‌کنند. طبق آخرین آمار، شمار بیمه‌گذاران بیمه درمانی چین در سال ۲۰۰۳ از مرز ۱۰۹ میلیون نفر گذشته است.

دولت چین در قبال بیکاری کارکنان مؤسسات و نهادهای دولتی نیز نظام اشتغال مجدد را به کار برده و کارمندان تعدیل شده به نوعی دیگر در سایر بخش‌ها به کار گمارده می‌شوند. در سال ۲۰۰۳ بیش از ۱۰۳ میلیون نفر از بیمه بیکاری استفاده کرده‌اند.

حدود ۲۲ میلیون نفر از سکنه شهری چین از نظام تأمین حداقل معاش زندگی که برای تأمین معاش خانواده‌های با درآمد پائین‌تر از استاندارد محلی تدوین شده است، برخوردار بوده‌اند.

در همین حال دولت مرکزی درصدد گسترش بیمه‌های بازنشستگی برای کلیه کارگران روستائی و پوشش دادن ۹۰۰ میلیون نفر سکنه روستائی توسط این بیمه می‌باشد. برنامه جدید دولت چین مبنی بر «نظام اقتصادبازار سوسیالیستی و تأمین اجتماعی چین» در سال ۲۰۰۳ وظایف جدیدی را برای دست‌اندرکاران

فاصل روشن بین یک کشور سوسیالیستی و یک کشور غربی به خوبی مشخص باشد. از سوی دیگر نظام تأمین اجتماعی چین با توجه به واقعیات این کشور یعنی درگیر بودن بیش از نیمی از جامعه ۱/۳ میلیارد نفری آن با امور کشاورزی، شکل گرفته و تدوین یک نظام تأمین اجتماعی که بتواند کلیه افراد را پوشش دهد به سادگی امکان پذیر نبوده است. همچنین عنوان «قانون تأمین اجتماعی» تا اوایل دهه

یا تأمین اجتماعی از دهه ۸۰ به بعد پرداخته شده و در بخش پایانی نیز جمع بندی مربوط به تأسیس نظام تأمین اجتماعی با مشخصه های چینی و فرصت ها و چالش های آن ارائه می گردد.

الف- نظام تأمین اجتماعی چین قبل از دوره اصلاحات

مفهوم تأمین اجتماعی به صورت عمومی زمانی درک می شود که فردی توانایی و یا شغل خود را از دست داده و یا به دلیل سن بالا، مریضی، ناتوانی، بیکاری و فجایع، مشکلاتی را در زندگی پیدا می کند. در این زمان دولت و جامعه موظف به ارائه حمایت جهت تأمین نیازهای اساسی زندگی وی می باشند. از یک نقطه نظر خاص تأمین اجتماعی مفهومی است که ارتباطی اساسی با ایده نظام چین داشته و جمهوری خلق چین به عنوان یک کشور سوسیالیستی از زمان تأسیس به مسائل تأمین اجتماعی اهمیت زیاد داده است. اولین قانون اساسی چین در سال ۱۹۵۴ به صورتی صریح در اصل ۴۵ خود می گوید که شهروندان چین در زمان کهولت و مریضی از کمک مادی دولت و جامعه برخوردارند و دولت تأمین اجتماعی و رفاه اجتماعی و خدمات پزشکی و بهداشتی لازم را برای افراد توسعه می دهد. با این حال تا سال ۱۹۸۵ که پیشنهاد هفتمین برنامه اقتصادی ملی و توسعه اجتماعی توسط کمیته مرکزی حزب کمونیست ارائه شد مفهوم «تأمین اجتماعی» به صورت رسمی در این کشور به کار برده نمی شد. یکی از دلایل مهم این امر ظرف ۳۰ سال اول حاکمیت کمونیسم این بود که چین در دوره جنگ سرد از جهان خارج و به ویژه کشورهای غربی منزوی شده بود و برای چین سوسیالیست نیز بهتر بود که از مفاهیم کاربردی کشورهای غربی استفاده نکند تا حد

تأمین اجتماعی مفهومی است که ارتباطی اساسی با ایده نظام چین داشته است.

۹۰ در قوانین چین وجود نداشته و قوانین مربوطه تحت عنوان «مدیریت کار» طبقه بندی می شد. بر این اساس دولت به طور عمده مسؤل ارائه خدمات تأمین اجتماعی به کارگران و نه کلیه شهروندان بوده و این موضوع نیز در «مجموعه قوانین بیمه کار» چین تبلور می یافت. در این دوره نظام تأمین اجتماعی هم به دلیل توسعه کند اقتصادی پیشرفت نمی کرد.

در همین حال نظام تأمین اجتماعی چین بخشی از نظام سوسیالیستی برگرفته از مدل اتحاد جماهیر شوروی سابق بوده و بیش از حد به خودکفایی در خصوص آینده نظام تأمین اجتماعی مستظهر بوده و حتی بیمه بیکاری را شامل نمی شد زیرا از دیدگاه آن بیکاری محصول سرمایه داری بوده و سوسیالیسم باید قادر به ایجاد فرصت های شغلی برای کلیه کارگران باشد. براساس نظام سخت کمونیستی، اشتغال یک موضوع فردی نبوده و بلکه بخشی از اقتصاد برنامه ای تلقی می شد و به عنوان مثال نظام کمون های مردمی، اشتغال مردم فقیر

روستا را تضمین می‌کرد.

ب - ساختار حقوقی نظام تأمین اجتماعی از دهه ۸۰

به بعد

در دو دهه گذشته، تأسیس یک نظام تأمین اجتماعی تبدیل به یک عنصر

اساسی برای ایجاد یک نظام حقوقی شده است. انتقال اجتماعی از یک جامعه برنامه‌ای به جامعه اقتصاد بازار و از جامعه کشاورزی به یک جامعه صنعتی، مسأله تأمین اجتماعی را وارد دستور کار کرده و



دولت‌های محلی باید آن را به عنوان یک اولویت در نظر می‌داشتند، زیرا در برخی مناطق، موضوع تأمین اجتماعی در حقیقت یک موضوع ثبات سیاسی نیز تلقی شده و می‌شود. از سوی دیگر گستردگی اطلاع‌رسانی در خصوص تأمین اجتماعی از جهان خارج به چین، و نیز فشارها برای متعهد شدن دولت نسبت به استانداردهای بین‌المللی نیز به این امر کمک کرده است.

از نظر حقوقی، ۵ دسته مختلف در قانون فعلی نظام تأمین اجتماعی چین وجود دارد. این قانون در برگیرنده بیمه (تأمین) اجتماعی، امداد اجتماعی، رفاه اجتماعی، ترتیبات اجتماعی برای افسران نظامی بازنشسته و پس‌انداز شخصی می‌باشد.

در این خصوص در مدت دو دهه بیش از ۲۴ قانون یا مجموعه قوانین وضع شده است که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- مقررات موقت مربوط به بیمه کارگران در لیست

انتظار شرکت‌های دولتی (۱۹۸۶)

در آن دوره همچنین منابع مالی تأمین اجتماعی به طور کامل متکی به دولت بود. ولی تأمین اجتماعی فقط «رفاه» به جای حقوق تلقی می‌شد و از این رو کسانی که از این حقوق برخوردار می‌شدند تعهدات مربوطه

را نداشتند. هزینه‌های تأمین اجتماعی نیز به عنوان توزیع مجدد درآمد ملی توسط دولت تلقی می‌شد و از آن جایی که افراد چیزی به تأمین اجتماعی پرداخت نمی‌کردند و مالیات خاصی وجود نداشت، این امر به

سادگی از سوی کسانی که از حق تأمین اجتماعی برخوردار می‌شدند، مورد سوء استفاده قرار می‌گرفت. به عنوان مثال در چهارچوب بیمه پزشکی، افراد زیادی دارو را از بیمارستان بدون هیچ‌گونه هزینه‌ای دریافت کرده و آن را به افرادی می‌دادند که نمی‌توانستند از مراقبت بهداشتی رایگان استفاده کنند و نتیجه این می‌شد که یک نفر از خانواده به دکتر مراجعه می‌کرد و بقیه از داروها استفاده می‌کردند و حتی بدتر آن که برخی مردم داروها را به فروش رسانده و سود کسب می‌کردند.

همزمان با شروع و توسعه اصلاحات اقتصادی و باز شدن فضای عمومی جامعه، قوانین و راه‌کارهای قبلی دیگر پاسخ‌گوی تحولات جدید نبود، بنابراین دولت چین به تدریج شروع به ساماندهی و وضع قوانین و تشکیل نهادهای کارآمدتر در خصوص تأمین اجتماعی نمود.

وزارت کار و تأمین اجتماعی چین در سال ۱۹۸۸ تأسیس شده که وظیفه مدیریت تأمین اجتماعی سراسری را بر عهده دارد. در عین حال، بیمه اجتماعی نظامی توسط بخش نظامی مربوطه انجام شده و وزارت امور کشوری نیز مسؤول موضوعات تأمین اجتماعی روستائی می‌باشد.

علی‌رغم پیشرفت زیاد در وضع قوانین و مقررات مربوط به تأمین اجتماعی هنوز موضوع تأمین اجتماعی برای ساکنین شهرها با ساکنین روستاها یکسان نمی‌باشد و از این رو تأمین اجتماعی هنوز در مسیر حل مشکلات مربوطه قرار دارد.

وظایف وزارت کار و تأمین اجتماعی

وزارت کار و تأمین اجتماعی چین به عنوان ارگانی که به طور مستقیم زیر نظر شورای دولتی (هیأت دولت) قرار دارد، مسؤول مدیریت کار ملی و تعهدات مربوط به تأمین اجتماعی می‌باشد. این وزارتخانه وظایف زیر را بر عهده دارد:

۱- تدوین خط مشی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها برای کار و بیمه اجتماعی و برنامه عمومی برای اصلاح سیستم تأمین اجتماعی، تدوین برنامه توسعه بیمه اجتماعی و کار و طرح اقدام یک ساله و سازماندهی اجرای آن.

۲- تدوین قوانین و مقررات، قوانین اداری و نیز استانداردهای اساسی مربوط به بیمه کار و اجتماعی و سازماندهی اجرای آن، نظارت و بازرسی، تهیه قوانین مدیریت در خصوص کار و مقررات بیمه اجتماعی و خدمات سیاست‌گذاری و آژانس‌های مشورتی، اعمال نظارت بر تأمین اجتماعی و کار و سازمان‌های بازرسی از طرف دولت، تدوین معیارهای کار و نظارت تأمین اجتماعی و نظارت بر آژانس‌های بازرسی و نظارت بر تأمین اجتماعی محلی.

- مقررات مربوط به مدیریت صنعتگران خصوصی و مناطق روستائی و شهری (۱۹۸۶)

- قوانین مربوط به شرکت‌های خصوصی (۱۹۸۸)

- قوانین بررسی اداری (۱۹۹۰)

- قوانین حمایت از صنایع دستی (۱۹۹۰)

- قوانین شرکت‌ها با مالکیت جمعی در مناطق روستائی (۱۹۹۰)

- قوانین مربوط به شرکت‌ها با مالکیت جمعی در شهرها (۱۹۹۰)

- قانون حمایت از افراد کم سن (۱۹۹۱)

- قانون حمایت از حقوق و منافع زنان (۱۹۹۲)

- مقررات شرکت‌های با مالکیت جمعی در شهرها و نواحی (۱۹۹۳)

- مقررات برای بیمه بیکاری در شرکت‌های دولتی (۱۹۹۳)

- مقررات در خصوص دستمزدهای حداقل (۱۹۹۳)

- یادداشت مربوط به اجرای مقررات دستمزد حداقل (۱۹۹۴)

- قانون کار (۱۹۹۴)

- تصمیم مربوط به تأسیس یک نظام بیمه واحد برای کارگران مسن (۱۹۹۷)

- مقررات بیمه بیکاری (۱۹۹۹)

- یادداشت مربوط به تداوم توزیع بازنشستگی برای افراد بازنشسته یا بیکار شرکت‌های دولتی (۲۰۰۰)

- یادداشت مربوط به تسریع کار توزیع بازنشستگی سوسیالیستی (۲۰۰۰)

- موارد زیر نیز مقررات اصلی در نظام تأمین اجتماعی مناطق روستائی را تشکیل می‌دهد.

- قوانین مربوط به خدمات پزشکی تعاونی در مناطق روستائی - (پیش نویس موقت ۱۹۷۹)

- برنامه اساسی برای تأمین اجتماعی جهت افراد مسن در مناطق روستائی (۱۹۹۳)

به منظور اجرای قوانین و مقررات مزبور،

۹- سازماندهی تحقیقات علمی و فناوری در زمینه کار و تأمین اجتماعی و انتشار کاربرد نتایج و بر عهده گرفتن مسئولیت استانداردسازی در زمینه کار و تأمین اجتماعی.

۱۰- برعهده گرفتن مسئولیت مبادلات بین‌المللی و همکاری در زمینه کار و تأمین اجتماعی، شرکت در فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان بین‌المللی کار و دیگر سازمان‌های بین‌المللی مربوطه از طرف دولت چین، مدیریت مبادلات چند جانبه و پروژه‌های همکاری و

بر اساس نظام سنت کمونیستی، اشتغال یک موضوع فردی نبوده و بلکه بخشی از اقتصاد برنامه‌ای تلقی می‌شود

برنامه‌ها در زمینه کار و تأمین اجتماعی مربوط به دولت‌ها و سازمان‌های غیردولتی و آژانس‌های کمک اقتصادی ملی، مدیریت همکاری بین‌المللی و مبادلات پرسنلی در زمینه کار و تأمین اجتماعی، مرور و تصویب کنوانسیون‌های بین‌المللی کار و پیشنهادات مربوطه.

۱۱- انجام وظایف محوله از سوی شورای دولتی.

برخی دست‌آوردها در زمینه تأمین اجتماعی

تضمین حق استخدام زنان

با توجه به قانون اساسی چین، دولت از حق کار زنان با شرایط مساوی با مردان و اصل پرداخت برابر برای کار مساوی حمایت کرده و حمایت ویژه‌ای از زنان در طول دوره زایمان و پس از زایمان نیز به عمل می‌آورد. همچنین کلیه بخش‌های جامعه به صورت فعالانه‌ای برای آموزش مهارت‌های شغلی زنان، توسعه و گسترش زمینه‌های مناسب برای کار

۳- تدوین سیاست‌گذاری‌های اساسی و اقدامات مربوط به تشویق استخدام در مناطق شهری و روستائی، تدوین برنامه توسعه برای بازارکار، سازماندهی تأسیس و توسعه سیستم خدمات استخدام، سازماندهی اجرای برنامه استخدام مجدد.

۴- تدوین سیاست‌گذاری‌های کلان و اقدامات مربوط به دستمزد کارمندان شرکتی، تدوین خط‌مشی‌ها برای دستمزد کارمندان شرکتی و سیاست‌گذاری‌ها برای بخش‌های صنعتی.

۵- تدوین خط‌مشی‌ها و استانداردهای مربوط به بیمه بازنشستگی، بیمه بیکاری، بیمه پزشکی، بیمه حوادث کار و بیمه زایمان و سازماندهی اجراء، نظارت و بازرسی.

۶- تدوین سیاست‌گذاری‌ها در خصوص جمع‌آوری، پرداخت، مدیریت و عملیات صندوق‌های بیمه اجتماعی، تأیید بودجه و حساب‌های مالی صندوق‌های تأمین اجتماعی، نظارت بر مدیریت اجرائی در خصوص مدیریت صندوق‌های تأمین اجتماعی، تدوین قوانین مدیریت برای آژانس‌های مدیریت بیمه اجتماعی و استانداردهای کیفی آژانس‌های مدیریت صندوق، تدوین برنامه سیستم خدمات تأمین اجتماعی و سازماندهی اجرای مربوطه.

۷- تدوین سیاست‌گذاری‌ها در خصوص مکمل بیمه عمر و مکمل بیمه پزشکی در سازمان‌های دولتی، مؤسسات و شرکت‌ها، تدوین استانداردهای تأیید اسناد در خصوص صلاحیت آژانس‌های بیمه تکمیلی.

۸- بر عهده گرفتن مسئولیت آمار و اطلاعات مربوط به کار ملی و تأمین اجتماعی و سازمان کار و ساخت شبکه اطلاعات تأمین اجتماعی، انتشار منظم بولتن‌های آمار، اطلاعات آماری در خصوص کار و تأمین اجتماعی و پیش‌بینی گرایش‌ها توسعه.

اصلاحات نظام تأمین اجتماعی

دولت چین تاسیس یک نظام تأمین اجتماعی عادلانه را در انطباق با توسعه اقتصادی دانسته و آن را به عنوان یک بخش کلیدی در نظام اقتصاد بازار سوسیالیستی تلقی می‌کند. از دهه ۱۹۸۰، چین اصلاحاتی را در نظام تأمین اجتماعی خود با هدف تأسیس یک نظام تأمین اجتماعی استاندارد و مستقل از شرکت‌ها و نهادهای عمومی، با منابع مالی مختلف، و مدیریت و خدمات سوسیالیستی شده، یعنی نظامی که به طور عمده با تأمین اساسی، پوشش گسترده، سطوح مختلف و یکی کردن مشخص می‌شود، انجام داده است. بر اساس این نظام، نیازهای اساسی زندگی مردم همگام با سطح توسعه اقتصادی چین تأمین شده و شبکه تأمین اجتماعی هم به صورت گام به گام کلیه شهروندان را تحت پوشش قرار می‌دهد. در کنار تأمین اساسی، دولت به صورت فعالانه دیگر اشکال تأمین اجتماعی را برای تشکیل یک نظام تأمین اجتماعی چند سطحی نیز تقویت می‌کند.

دولت چین در سال ۱۹۹۸ وزارت کار و تأمین اجتماعی را به منظور تقویت برنامه ریزی واحد در خصوص نظام تأمین اجتماعی و مدیریت و نظارت بر صندوق‌های تأمین اجتماعی تأسیس کرد. تأمین اجتماعی که از قبل زیر نظر ادارات مختلف بود هم اکنون زیر نظر اداره مرکزی کار و تأمین اجتماعی است. ادارات مختلف کار و تأمین اجتماعی هم اکنون کلیه سطوح نهادی مرتبط با بیمه اجتماعی را برای رسیدگی به وظایف روزانه تأمین اجتماعی تأسیس کرده‌اند.

رسیدگی به امور تأمین اجتماعی که از قبل تحت مسؤلیت شرکت‌ها بود به تدریج به سازمان‌های اجتماعی منتقل شده و افراد ذی‌نفع هم اکنون از مزایای تأمین اجتماعی در جوامع خود بهره‌مند

زنان انجام وظیفه می‌کنند تا فرصت‌های شغلی به زنان جهت تأمین نیازهای مختلف آنان ارائه کنند.

کمک به کارایی افراد معلول

دولت چین در چهارچوب اهتمام به حقوق افراد معلول اصول ترکیب تمرکزگرایی و تمرکززدایی و تشویق کارایی براساس ابتکارات فردی جهت کمک به کارایی افراد معلول را به کار می‌گیرد. شرکت‌های رفاه یک شکل مهم از گماشتن متمرکز برای افراد معلول می‌باشند. دولت سیاست‌های ترجیحی نظیر کاهش و یا چشم‌پوشی از مالیات برای افراد معلول را جهت تقویت شرکت‌های رفاهی و افزایش استخدام افراد معلول نیز اتخاذ می‌کند. در همین حال دولت از کلیه شرکت‌ها و مؤسسات می‌خواهد که سهم معینی از افراد معلول را به استخدام خود درآورده و شرکت‌هایی که قادر به انجام این کار نباشند باید مبلغ معینی به صندوق تضمین اشتغال برای افراد معلول پرداخت کنند.

تأمین اجتماعی

دولت چین به منظور توسعه اقتصادی و ثبات اجتماعی، افزایش تدریجی استاندارد زندگی و مزایای تأمین اجتماعی عمومی و نیز ایجاد یک سیستم تأمین اجتماعی عادلانه که منطبق با اقتصاد بازار سوسیالیستی است، تلاش‌هایی را به عمل آورده است.

پس از سال‌ها کار و تلاش، نظام تأمین اجتماعی تأسیس شده است که مرکب از بیمه بازنشستگی، بیمه پزشکی، بیمه بیکاری و استاندارد حداقل معاش، جمع‌آوری منابع مالی از طریق کانال‌های مختلف و سوسیالیستی کردن تدریجی مدیریت و خدمات مربوطه می‌باشد.

می‌شوند.

از سال ۱۹۹۸ دولت چین سیاست «دو ضمانتی» را اتخاذ کرده است. اولین ضمانت مربوط به زندگی اساسی پرسنل شرکت‌های دولتی می‌باشد. مراکز استخدام مجدد، مساعده‌های اساسی را به افراد بیکار شده ارائه می‌کنند. منابع مالی مربوطه آن نیز از بودجه دولتی، شرکت‌ها و دیگر منابع (به طور عمده صندوق بازنشستگی) تهیه می‌شود. این مراکز همچنین راهنمایی‌های شغلی به عمل آورده و برنامه‌های آموزشی استخدام مجدد جهت کمک به کارایی افراد بیکار شده، برگزار می‌کنند.

دومین ضمانت مربوط به تضمین زندگی اساسی برای افراد بازنشسته و تضمین پرداخت کامل و به موقع حقوق بازنشستگی پایه به آنها می‌باشد. دولت چین در همین حال سیاست منطبق با «خطوط سه‌گانه تأمین» را پیش برده است که به نظام کمک مالی زندگی اساسی برای افراد بیکار، برنامه بیمه بیکاری و نظام تأمین اجتماعی استاندارد زندگی حداقل اشاره دارد. اولین خط مربوط به نظام کمک مالی به زندگی اساسی برای کارمندان بیکار شده شرکت‌های دولتی بوده و هدف آن تضمین مشارکت و تقویت اشتغال است. دومین خط مربوط به برنامه بیمه بیکاری است که برای ارائه مزایا از طریق بیمه بیکاری و کمک‌های مالی برای مراقبت‌های بهداشتی به افراد بیکار، حمایت در برابر خطرات بیکاری و ارائه فرصت‌های اشتغال مجدد طراحی شده است و خط سوم نیز مربوط به نظام تأمین استاندارد حداقل معاش برای آن دسته از سکنه مناطق شهری می‌باشد که درآمد خانوار آنها کمتر از سطحی معین است. هدف بنیادی این خط تضمین زندگی اساسی برای این گروه از ساکنین می‌باشد.

اجرای سیاست «دو ضمانتی» و تأسیس «خطوط سه‌گانه تأمین» به صورتی مؤثر از زندگی

دولت چین مدیریت بر نظارت اجتماعی و اداری صندوق‌های بیمه اجتماعی را تحکیم کرده است. این منابع مالی به حساب‌های ویژه واریز شده و نظامی واحد برقرار شده و از این طریق درآمدها و هزینه‌ها به صورت جداگانه مدیریت شده و منابع مالی فقط برای اهداف معین استفاده می‌شود. ادارات کار و تأمین اجتماعی در کلیه سطوح نهادهای نظارتی را برای اعمال و نظارت بر جمع‌آوری، مدیریت و پرداخت صندوق‌های تأمین اجتماعی تأسیس کرده‌اند. آنها همچنین در خصوص نقض قوانین و مقررات مربوطه تحقیق کرده و افراد متخلف را مجازات می‌کنند.

وظیفه مدیریت تأمین اجتماعی سراسری چین را وزارت کار و تأمین اجتماعی بر عهده گرفت.

علاوه بر این، دولت چین یک مجموعه بزرگ از اقدامات را برای افزایش درآمد صندوق‌های تأمین اجتماعی اتخاذ کرده است که از آن جمله تحکیم جمع‌آوری منابع مالی تأمین اجتماعی و افزایش سهم چنین منابعی در بودجه عمومی می‌باشد.

دولت چین یک شورای ملی اجرائی برای منابع مالی تأمین اجتماعی را نیز تأسیس کرده است که به صورت خاص مسئول عملیات و اداره منابع مالی به دست آمده از طریق کاهش سهم دولتی بوده و همچنین مسئول صندوق‌های دارایی و تأمین اجتماعی مرکزی که از طریق دیگر کانال‌ها جمع‌آوری شده است، می‌باشد.

میلیون نفر در اواخر ۱۹۹۷ به ۱۱۶/۳۸ میلیون نفر در اواخر ۲۰۰۳ افزایش یافتند. در همین مدت تعداد افراد ذی‌نفع از بازنشستگی پایه از ۲۵/۳۳ میلیون نفر به ۲۸/۵۲ میلیون نفر افزایش یافتند. دولت چین به منظور پرداخت به موقع و کامل حقوق بازنشستگی، در سال‌های اخیر تلاش کرده است تا بیمه بازنشستگی تحت پوشش برنامه کمک متقابل را همراه با افزایش ثابت درآمد مالی در این جهت، به سطوح استانی ارتقاء دهد. در حال حاضر حقوق بازنشستگی‌های پایه اکثر افراد از طریق مؤسسات خدمات اجتماعی نظیر بانک‌ها و ادارات پست تحویل داده می‌شود.

چین در سال ۱۹۹۱ برنامه آزمایشی بیمه بازنشستگی در مناطق روستائی را شروع نمود. اصل پایه‌ای برای برنامه بیمه بازنشستگی بدین گونه است که حق بیمه‌های اجباری به صورت عمده توسط خود افراد ذی‌نفع پرداخت شده و با یارانه دسته‌جمعی تکمیل شده و از حمایت سیاست‌های دولت نیز برخوردار می‌شود. سپس جمع این منابع حساب پرسنلی (افراد) را شکل می‌دهد.

برنامه بیمه پزشکی

دولت چین در سال ۱۹۸۸ شروع به اصلاحات سیستم مراقبت بهداشتی رایگان در نهادهای حکومتی و سیستم مراقبت بهداشتی کارگران در شرکت‌های دولتی نمود. در همان سال، دولت «تصمیم شورای دولتی در خصوص برقراری برنامه بیمه پزشکی برای کارمندان شهری» را اعلام نمود که براساس آن یک سیستم بیمه پزشکی اساسی برای کارکنان مناطق شهری در سراسر کشور اجراء می‌شود.

برنامه بیمه درمان اساسی چین مرکب از برنامه‌های کمک متقابل اجتماعی با حساب‌های پرسنلی می‌باشد. به صورت اصولی، منابع مالی بیمه پزشکی اساسی در قالب برنامه‌های مساعدت

اساسی افراد بیکار شده و ساکنین بیکار و یا کم درآمد، حمایت کرده و به عنوان یک شبکه ایمنی برای ثبات اجتماعی خدمت کرده و نقشی فعال در تقویت توسعه، تعمیق اصلاحات و حفظ ثبات ایفاء کرده است.

برنامه بیمه بازنشستگی

برنامه اصلاحات و بیمه بازنشستگی در سال ۱۹۸۴ در کل چین شروع شد. در سال ۱۹۹۷ دولت چین «تصمیم مربوط به تأسیس یک نظام بازنشستگی اساسی و واحد برای کارمندان شرکتی» را در پرتو تلاش‌های انجام شده در مناطق شهر در کل کشور اعلام نمود. نظام بیمه بازنشستگی اساسی چین مرکب از برنامه‌های کمک دو طرفه با حساب‌های پرسنلی می‌باشد. کارمندان کلیه شرکت‌های مناطق شهری ممکن است در برنامه بیمه بازنشستگی اساسی مشارکت کرده و کلیه شرکت‌ها و کارمندان در شهرها نیز به اجبار باید حق بیمه بازنشستگی اساسی را پرداخت کنند.

بخشی از حق بیمه اساسی از شرکت‌ها جهت تأمین صندوق‌های کمک متقابل و مابقی آن به حساب افراد واریز می‌شود. حق بیمه‌های بازنشستگی اساسی که توسط افراد پرداخت می‌شود به طور کامل به حساب‌های فردی آنها می‌رود. بازنشستگی اساسی دو قسمت است: بازنشستگی پایه و بازنشستگی در حساب‌های پرسنلی، بازنشستگی پایه با منابع مالی و کمک متقابل تحت پوشش قرار می‌گیرد و مبلغ ماهیانه آن بالغ بر ۲۰ درصد از دستمزد متوسط کارمندان می‌باشد و بازنشستگی ماهیانه از حساب‌های افراد به نسبت ۱/۱۲۰ بوده و در حساب‌های افراد وارد می‌شود. بازنشستگی‌های واریز شده به حساب‌های افراد می‌تواند به ارث برسد.

از طریق سال‌ها توسعه این برنامه، کارمندان مشارکت کننده در برنامه بیمه بازنشستگی از ۸۶/۷۱

اصلاح اساسی نظام کارگری نمود که هدف آن تضمین زندگی پایه برای مستخدمین بیکار شده و ارائه خدمات اشتغال مجدد به آنها بود. در سال ۱۹۹۹ شورای دولتی مقررات مربوط به بیمه بیکاری را اعلام نموده و برنامه بیمه بیکاری را وارد مرحله جدیدی از توسعه کرد. این نظام شرکت‌های شهری، نهادها و کارکنان آنها را تحت پوشش قرار می‌دهد و از این رو شرکت‌ها، نهادها و کارکنان آنها باید حق بیمه اجباری، گروه اول ۲٪ از حقوق و گروه بعد ۱٪ از حقوق پرسنلی خود، را پرداخت کنند.

در سال‌های اخیر دامنه پوشش بیمه بیکاری به صورتی مداوم رشد کرده است. تعداد کارگرانی که تحت پوشش این برنامه قرار گرفته‌اند از ۷۹/۲۸ میلیون نفر در ۱۹۹۸ به ۱۰۳/۷۳ میلیون نفر در سال ۲۰۰۳ رسیده است. همزمان با گسترش برنامه بیمه بیکاری، به تدریج سیستم تأمین استاندارد معاش حداقل برای افرادی که شغل خود در شرکت‌های دولتی را از دست داده‌اند، این افراد را نیز تحت حمایت قرار داده است.

برنامه بیمه جراحات یا آسیب‌های مرتبط با کار (حوادث)

در اواخر دهه ۸۰ دولت چین شروع به اصلاحات در بیمه آسیب‌های مرتبط با کار کرد. در ۱۹۹۶ دولت «بیمه جراحات مرتبط با کار برای کارمندان شرکتی» را اعلام کرد که باید با تأسیس نظام‌های مربوطه در چندین زمینه دنبال می‌شد. «بیمه جراحات مرتبط با کار» می‌گوید که شرکت‌ها، مؤسسات، سازمان‌ها و بخش‌های غیردولتی در این بیمه مشارکت می‌کنند.

حق بیمه اجباری بیمه جراحات مرتبط با کار، باید توسط شرکت‌ها به جای خود کارمندان پرداخت شود. دولت نرخ حق بیمه‌های اجباری مختلف را برای

متقابل در سطوح شهری مطرح می‌شود. بیمه پزشکی اساسی کلیه کارفرمایان و کارکنان شهری را تحت پوشش قرار داده و کلیه شرکت‌ها، ادارت دولتی، نهادها و دیگر سازمان‌ها و نیز اعضای اداری آنها و کارگران ملزم به پرداخت حق بیمه اجباری پزشکی اساسی هستند.

صرفه‌نظر از بیمه پزشکی اساسی، یک سیستم مساعدت متقابل نیز، در صورت بالا بودن هزینه‌های پزشکی، در سراسر کشور تأسیس شده که هدف آن پوشش پزشکی در چهارچوب پوشش حداکثری و تحت نظر برنامه مساعدت متقابل می‌باشد. دولت همچنین یک برنامه یارانه پزشکی برای خدمتکاران شخصی تشکیل داده است. شرکت‌ها تا جایی که شرایط اجازه بدهد تشویق و تأسیس بیمه پزشکی تکمیلی برای کارکنان خود شده‌اند.

دولت همچنین به تدریج یک سیستم کمک مراقبت پزشکی را برای تأمین اجتماعی جمعیت فقیر ایجاد می‌کند.

اصلاح برنامه بیمه پزشکی اساسی در چین به صورتی ثابت و با افزایش متوالی در میزان پوشش آن صورت می‌گیرد. تا پایان سال ۲۰۰۳ تعداد ۱۰۸/۹۵ میلیون کارمند در برنامه‌های بیمه پزشکی اساسی شرکت کردند.

برنامه بیمه بیکاری

مدت زمان کوتاهی پس از تأسیس جمهوری خلق چین یک برنامه جهت حل مشکل بیکاری آغاز شد. در آینده با تأسیس نظام واحد مشاغل تحت پوشش نظام اقتصاد برنامه‌ای، این راه حل به تدریج از بین رفت. از سال ۱۹۸۶ به بعد و به دنبال پذیرش اصلاحات و سیاست گشایش اقتصادی، دولت چین شروع به تشکیل برنامه بیمه بیکاری برای انطباق با تغییرات در مکانیسم عملیاتی شرکت‌های دولتی و

روابط کارگری، تشکیل داده و همچنین نظام‌های قرارداد کارگری و قرارداد گروهی، مکانیسم همکاری سه جانبه، نظام استاندارد کارگری، نظام حل اختلافات کارگری و نظام نظارت تأمین کار را تأسیس کرده است که نوع جدیدی از مکانیسم انطباق‌پذیری روابط کارگری در تفاهم با اقتصاد بازار سوسیالیستی را شکل می‌دهد.

نظام قرارداد کار

چین در اواسط دهه ۸۰ تلاش برای تدوین نظام قرارداد کارگری را آغاز کرده و در دهه ۹۰ آن را به صورت فعالانه‌ای تقویت بخشید. در نتیجه آن، نظام قرارداد کارگری در حال حاضر در شرکت‌های مناطق شهری اجراء می‌شود. طبق قوانین چین کارفرمایان و کارمندان باید روابط کارگری را منطبق با قانون برقرار کرده و قراردادهای آنها را به صورت کتبی و یا بدون دوره‌های معین، یا با یک دوره کامل کاری امضاء کنند و در جریان امضای قراردادهای طرفین قرارداد باید به اصول مساوات، داوطلبی، حصول اجماعی یا تفاهم از طریق مشورت و عدم نقض قوانین و مقررات پایبند باشند. نظام قرارداد کارگری حقوق و تعهدات کارفرمایان و کارمندان را مشخص کرده و از حق کارکنان برای انتخاب شغل و حق کارفرمایان برای انتخاب کارکنان حمایت می‌کند.

تأسیس نظام قرارداد گروهی

دولت چین به صورتی مداوم تشکیل‌کننده‌ها و اتحادیه‌های کارگری را تشویق و تقویت کرده و مشارکت دمکراتیک کارکنان را توسعه می‌دهد. برای تشکیل یک مکانیسم هماهنگی خود به خودی (Self-Coordination) برای روابط کارگری در شرکت‌ها، چین مشورت‌های مساوی و یک نظام قرارداد گروهی را تسریع بخشیده است. قوانین و مقررات چین بیانگر این است که کارکنان یک شرکت

بخش‌ها براساس ریسک‌های مرتبط با کار در آنها و میزان‌های متفاوت حق بیمه برای شرکت‌ها و با توجه به تعداد واقعی جراحات‌های مرتبط با کار در آنها و هزینه صندوق‌های بیمه در سال‌های قبل تعیین می‌کند. صندوق‌های بیمه جراحات مرتبط با کار به صورت اصلی هزینه‌های پزشکی متحمل شده در جریان درمان جراحات، جراحات یا یارانه‌های معلولیت، بازنشستگی برای فرد معلول یا خانواده یک فرد مریض و جراحات یا هزینه نگهداری معلول را تحت پوشش قرار می‌دهند و کلیه این موارد باید براساس درجه معلولیت در پایان دوره درمان باشد. در پایان سال ۲۰۰۳، تعداد ۴۵/۷۳ میلیون نفر تحت پوشش برنامه بیمه آسیب جراحات قرار گرفته بودند.

برنامه بیمه زایمان

از سال ۱۹۸۸، اصلاحات در نظام بیمه زایمان در برخی مناطق چین شروع شد. در سال ۱۹۹۴ براساس جمع‌آوری تجربیات مناطق مختلف، دولت «آیین‌نامه بیمه زایمان برای کارمندان شرکتی» را تدوین کرد. در این آیین‌نامه حق بیمه اجباری باید توسط شرکت‌ها به جای خود افراد پرداخت شوند. مزایای این بیمه به صورت اصلی، درمان پزشکی برای زایمان و کمک ماهیانه زایمان برای کارمندان در دوره بچه‌داری را پوشش می‌دهد. شرکت‌هایی که در این برنامه مشارکت نکرده باشند مسئول پرداخت هزینه‌های زایمان برای کارمندان خود می‌باشند.

روابط کارگری

چین خود را متعهد به حفظ همخوانی و روابط کارگری با ثبات کرده است. دولت چین یک نظام ابتکاری قوانین و مقررات را با قانون کار جمهوری خلق چین به عنوان بدنه اصلی، جهت تنظیم

نظام کنفرانس سه جانبه برای هماهنگی مقررات کارگری را دایر کرده و برای اولین بار گرد هم آمده و یک استاندارد و مکانیسم عملیاتی ثابت برای هماهنگی روابط کارگری چین را ایجاد کردند. تاکنون ۳۰ استان، شهرداری و منطقه خودمختار مکانیسم‌های هماهنگی سه جانبه را دایر کرده‌اند. در برخی مناطق که شرایط اجازه می‌دهد، چنین مکانیسمی در سطوح شهری و ناحیه‌ای نیز ایجاد شده است.

بهبود نظام استاندارد کار

دولت چین به جنبه‌های حقوقی و تنظیم به موقع استانداردهای کار جهت تضمین حقوق مشروع و مزایای کارگران و تقویت اقتصادی و توسعه اجتماعی هم اهمیت زیادی می‌دهد. در حال حاضر یک نظام استاندارد کارگری به

صورت اساسی وجود دارد که بر روی قانون کار جمهوری خلق چین متمرکز بوده و زمینه‌هایی نظیر ساعات کار، استراحت و تعطیلات،

دستمزد، ممنوعیت استفاده از کارگران کودک، حمایت خاص از کارکنان زن و کارگران دارای سنین پائین، سهمیه کار و ایمنی و بهداشت کار را تحت پوشش قرار می‌دهد. این نظام همزمان با توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور تنظیم و توسعه یافته است.

به منظور تضمین برخورداری کلیه کارگران از حق کار، استراحت و تعطیلات، چین یک نظام ۸ ساعت کار در روز و ۴۰ ساعت کار در هفته را پذیرفته است. در زمانی که واحدهای کارگری نیاز به تمدید ساعات کار داشته باشند، آنها باید با اتحادیه کارگری یا کارگران مشورت کرده و به صورت کلی نیز این تمدید نباید بیش از یک ساعت در روز و در موارد خاص نباید

مشورت‌های مساوی انجام داده و قرارداد گروهی را با شرکت‌ها از طریق نمایندگان اتحادیه‌های کارگری مربوطه یا نمایندگانی که به طور مستقیم توسط خود کارکنان پیشنهاد شده‌اند، در خصوص پاداش کار، ساعات کار، استراحت و تعطیلی، ایمنی کار، بهداشت کار، بیمه، رفاه و دیگر موضوعات امضاء می‌کنند.

مشورت‌های برابر، شکل‌های مختلفی خواهد داشت، قراردادهای گروهی مفاهیم وسیعی خواهند داشت. در حال حاضر امضای قراردادهای گروهی از طریق مشورت بین اتحادیه کارگری و شرکت از سوی اکثر شرکت‌ها پذیرفته شده است.

در حال حاضر بیش از ۶۰۰ هزار قرارداد گروهی امضاء شده است که ۸۰ میلیون کارگر را در بر می‌گیرد.

تشکیل یک مکانیسم همکاری سه جانبه

چین تلاش‌هایی جدی را برای برقراری یک مکانیسم همکاری سه جانبه بین دولت، اتحادیه کارگری و شرکت‌ها

به عمل آورده است که این امر در انطباق با شرایط واقعی این کشور بوده است. در این مکانیسم نمایندگان ادارات کارگری و تأمین اجتماعی در کلیه سطوح، اتحادیه‌های کارگری و شرکت‌ها یک ارگان هماهنگی را برای انجام مبادله و مشورت در خصوص مشکلات اصلی مربوط به روابط کارگری تشکیل می‌دهند و پیشنهادات مربوط به تدوین مقررات کار و تأمین اجتماعی، برنامه‌های اصلاحات اصلی، سیاست‌ها و اقدامات مربوط به تنظیم مجدد مزایای سه طرف را مطرح می‌کنند. در آگوست ۲۰۰۱ وزارت کار و تأمین اجتماعی، فدراسیون اتحادیه کارگری چین و انجمن شرکتی چین به صورت مشترک

بیش از ۳ ساعت در روز و یا بیش از ۳۶ ساعت در ماه باشد. کلیه کارگران از تعطیلات قانونی (رسمی) و حداقل یک روز تعطیل در هفته برخوردارند.

در اکتبر سال ۲۰۰۲ شورای دولتی (هیأت دولت) مقررات مربوط به ممنوعیت به کارگیری کارگران کودک را تجدید و اعلام کرد. این مقررات بیانگر این است که استخدام

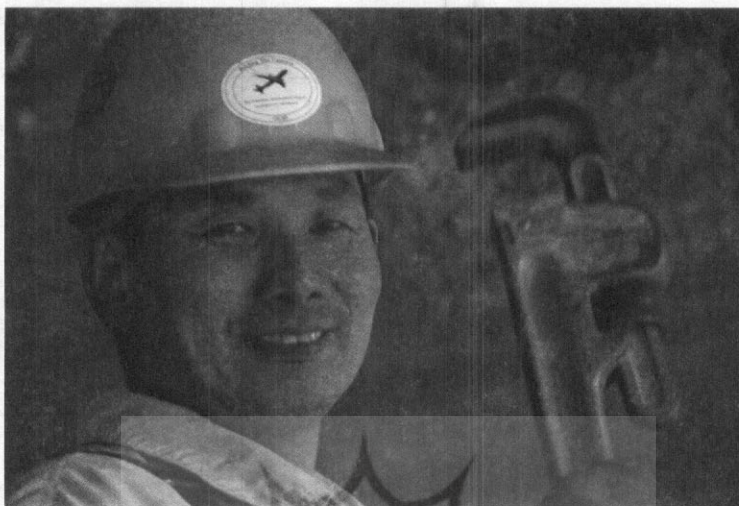
کارگران زیر ۱۶ سال ممنوع می‌باشد. در همان زمان، چین «کنوانسیون مربوط به سن حداقل برای قبولی استخدام» و «کنوانسیون مربوط به ممنوعیت و اقدامات فوری جهت حذف اشکال بد کار کودکان»

متعلق به سازمان بین‌المللی کار (ILO) را تصویب نمود. دولت کلیه کارفرمایان را از استخدام زنان و افراد سنین پائین (سنین ۱۶ تا ۱۸ سال) برای وظایفی که توسط دولت به صراحت ممنوع

شده است، منع می‌نماید. در سال ۱۹۹۹ به منظور توسعه نظام مدیریت ایمنی و بهداشت کار، دولت چین استانداردهای مربوطه را اعلام کرده و در همان زمان کار تصدیق (گواهی) را شروع کرد. چین تاکنون بیش از ۲۰۰ استاندارد ملی در خصوص کار و سهمیه‌های پرسنلی را طراحی و تدوین کرده است. چین استانداردهای کارگری دیگری نظیر استانداردهای طبقه بندی مشاغل و استانداردهای مهارت شغلی را هم اعلام کرده است.

به منظور تضمین علمی و منطقی بودن، این استانداردها به صورتی آرام اجراء شده و دولت پیشنهادات اتحادیه‌های کارگری، شرکت‌ها، متخصصین و اساتید

دانشگاه را در زمان تدوین، اعلام یا تنظیم استانداردها اخذ می‌کند. دولت چین همواره تأکید کرده است که استانداردهای کارگری باید در پیوند با توسعه اقتصادی و



اجتماعی بوده و حقوق بشر و پایه را تضمین کرده و توسعه اقتصادی و پیشرفت اجتماعی را تقویت نماید و بر این اساس باید به صورت تدریجی توسعه یابد. چین برای تجربیات دیگران در زمینه فرمول‌بندی و اجرای استانداردهای کارگری ارزش قائل شده و در همان زمان در انطباق با

شرایط واقعی توسعه اقتصادی و اجتماعی خود به کنوانسیون‌های کارگری و بین‌المللی مربوطه نیز می‌پیوندد.

دولت چین تأسیس یک نظام تأمین اجتماعی عادلانه را در انطباق با توسعه اقتصادی دانسته است.

توسعه نظام رسیدگی به اختلافات کارگری

از نظر دولت چین کلیه اختلافات کارگری می‌باید براساس قانون و در چهارچوب زمانی (معین) حل شده و حقوق مشروع و مزایای طرفین درگیر حفظ شود. طبق قوانین چین در زمان بروز اختلاف بین یک کارگر و یک شرکت، هر طرف می‌تواند به یک کمیته میانجی‌گری حل اختلافات در شرکت برای میانجی‌گری مراجعه کند و در صورت شکست

تخصص مدیریتی و دیگر عوامل تولید در انطباق با نقش کمکی خود، در توزیع درآمد مشارکت کرده و از این رو **نظام توزیع معکوس** را منطبق با توزیع کار به عنوان یک شکل اصلی پیش می‌برد.

این اصل اولویت را به کارایی با توجه به اصل عدالت می‌دهد.

دولت چین خود را متعهد به اصلاح دستمزد و نظام توزیع درآمد و تنظیم مجدد مکانیسم بازار برای توزیع، در انطباق با مکانیسم مدرن، می‌کند و بنابراین دستمزد کارگران و افزایش درآمد در راستای توسعه اقتصادی و سود شرکت‌ها افزایش می‌یابد. چنین قوانین و مقرراتی به عنوان قانون کار جمهوری خلق چین، مقررات مربوط به دستمزد و مقررات آیین کار در خصوص پرداخت دستمزد و اقدامات شرکت‌ها برای توزیع دستمزد را مشخص می‌کند.

دولت چین استانداردهای حداقل دستمزد را منطبق با قانون و در زمان مناسب تدوین کرده و روش‌های پرداخت دستمزد را استاندارد نموده و اطلاعات مربوط به خط‌مشی‌های دستمزد، سطوح دستمزد برای کارگران بازار و هزینه‌های کارگری را منتشر می‌کند.

در حال حاضر نظام حمایت از حقوق دست کم در ۳۱ منطقه چین تأسیس شده و بیش از ۳۰/۰۰۰ شرکت برنامه دستمزد را اجراء می‌کنند. تعداد ۲۹ استان، منطقه خودمختار و شهرداری به‌طور مستقیم زیر نظر دولت مرکزی خط‌مشی‌های مربوطه را منتشر می‌کنند و ۱۱۰ شهر سطوح خط‌مشی دستمزد را برای بازار کار صادر کرده‌اند.

ج - جمع‌بندی: تأسیس یک نظام تأمین اجتماعی با

مشخصه‌های چینی فرصت‌ها و چالش‌ها

هر چند که دستاوردهای ذکر شده در جای خود از

میانجی‌گری و یا عدم درخواست طرفین برای میانجی‌گری، طرفین می‌توانند به کمیته محلی حل اختلاف کارگری برای داوری مراجعه کنند و در صورتی که هر کدام از طرفین از تصمیم کمیته داوری رضایت نداشته باشند می‌توانند شکایتی را در دادگاه خلق تنظیم کنند.

چین در پایان سال ۲۰۰۳ حدود ۲۰۰۰ کمیته داوری اختلاف کارگری در سطوح شهری و یا بالاتر تشکیل داد که در برگیرنده از ۲۰/۰۰۰ داور (قاضی) پاره‌وقت و یا تمام وقت بودند. از سال ۱۹۹۳ یعنی اعلام مقررات چین در خصوص رسیدگی به اختلافات کارگری در شرکت‌ها، تا پایان سال ۲۰۰۳ کمیته‌های داوری اختلافات کارگری به طور رسمی به ۱/۱ میلیون اختلاف کارگی رسیدگی کردند.

تأسیس یک نظام نظارت امنیت کارگری

چین از سال ۱۹۹۳ بر روی تأسیس یک سیستم نظارت برای امنیت کارگری فعالیت کرده است. ادارات امنیت کارگری و اجتماعی کلیه کارفرمایان را جهت احراز اطمینان از رعایت قوانین و مقررات امنیت شغلی و اجتماعی، زیر نظر قرار داده و آنها حق متوقف نمودن هر گونه نقض نسبت به این قوانین و صدور دستور تصحیح به ناقض این مقررات را دارند. هر سازمان یا فرد حق گزارش یا شکایت در خصوص هر گونه اقدام مربوط به نقض قوانین و مقررات امنیت کار و اجتماعی را داشته و در صورت عدم رضایت شاکی از تصمیم اداره ذی‌ربط یا مجازات تعیین شده توسط اداره امنیت کار و اجتماعی، می‌تواند خواستار تجدیدنظر یا طرح شکایت اداری بشود.

نظام توزیع دستمزد و درآمد

دولت چین به صورتی فعالانه رابطه توزیع بین دولت، شرکت‌ها و افراد را تنظیم و استاندارد می‌کند و این اصل را بنا می‌کند که کار، سرمایه، فناوری،

در این خصوص پیش‌رو دارد. طبق اطلاعات موجود هنوز یک قانون تأمین اجتماعی واحد در کشور وجود نداشته و اکثر قوانین تأمین اجتماعی توسط سازمان‌های دولتی اجراء می‌شود، مدیریت استانداردی در خصوص جمع‌آوری منابع، پرداخت، عملیات و غیره وجود ندارد. از نظر محلی نیز وضعیت از یک منطقه تا منطقه دیگر فرق می‌کند و اجرای هر دو مقررات مرکزی و محلی در برخی مواقع به دلیل فقدان قدرت اجرائی، می‌تواند مشکل‌ساز باشد.

در حال حاضر تأمین اجتماعی در اکثر مناطق موضوعی اداری بوده و بسیاری از موضوعات تأمین اجتماعی توسط دادگاه‌ها یا ارگان‌های داوری به دلیل فقدان اعتبار پذیرفته نمی‌شوند. علاوه بر این، هنوز مدیریت غلط در منابعی که خود ناکافی هستند، حتی فساد اقتصادی در برخی مواقع رخ داده و کسانی که رفتار بدی دارند مجازات کافی نشده و در بین افکار عمومی نوعی بی‌اعتمادی نسبت به ادارات مسؤول مدیریت تأمین اجتماعی وجود دارد.

مکانیسم دوگانه برای

شهر و روستا، موانع اصلی برای یک شبکه مطلوب تأمین اجتماعی می‌باشد. تفاوت کلی بزرگی در این خصوص وجود

دارد. طبق آمارها در پایان سال ۱۹۹۶، مردمی که تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار می‌گرفتند ۳۰ درصد از کل جمعیت را تشکیل می‌دادند که در این میان ۸۰ درصد آنها مردم و سکنه شهری بودند در حالی که مردم روستاها ۲/۳ درصد بوده و این افراد نیز ۲۰ برابر بیشتر از مردمی بودند که در نواحی دورتر زندگی می‌کردند. از این رو یک نظام تأمین اجتماعی کار آمد باید به این گونه مشکلات رسیدگی کند.

اهمیت بالایی برخوردار است با این حال نظام تأمین اجتماعی چین، براساس برخی دیدگاه‌ها، هنوز فاصله زیادی از نوع ایده‌آل جهانی داشته و با مشکلات فراوانی روبرو است. اگر به طور عمومی گفته شود که اصلاحات حقوقی با هدف حمایت از حقوق سیاسی و شهروندی نیاز به اراده سیاسی دارد. تأمین اجتماعی نیز نیاز به منابع اقتصادی حمایتی دارد. از این منظر، مردم چین همزمان با فرصت‌های غیر منتظره، با چالش‌های جدی در خصوص تأمین اجتماعی روبرو هستند.

فرصت‌ها در مرحله اول مربوط به دستاوردهای اقتصادی در دو دهه گذشته می‌باشد. طبق آمار موجود GDP چین از سال ۱۹۷۸ به بعد با نرخ بالغ بر ۱۰ درصد یا بالاتر در سال افزایش یافته است. نرخ متوسط استاندارد زندگی در روستاها و شهرها به میزان حدود ۴ درصد در سال افزایش یافته و اقتصاد این کشور با وجود مشکلات خاص خود به ویژه در بخش انرژی و تجهیزات نه چندان مدرن، از وضعیت خوبی برخوردار بوده و

بدون شک رشد سریع اقتصادی این کشور منابع بیشتری را برای نظام تأمین اجتماعی این کشور فراهم می‌کند.

دولت چین در پارچه‌بافتن به حقوق افراد معلول و تشویق کارایی براساس ابتکارات فردی جهت کمک به کارایی، افراد معلول را به کار می‌گیرد.

در مرحله دوم از طریق اصلاحات حقوقی و مکانیسم مربوطه برای سیاست‌گذاری، قانون‌گذاران این کشور نیز نسبت به پیشرفت تأمین اجتماعی به عنوان یک پیشرفت و توسعه اجتماعی آگاه بوده و چین در مسیری درست حرکت کرده و آینده آن امیدوار کننده می‌باشد.

با وجود واقعیت مربوط به وضع قوانین زیاد، چین هنوز راهی طولانی جهت رسیدن به ایده‌آل‌های حقوقی

زمینه فقدان درآمد کافی روبرو هستند.

در بخش کارگری (به طور مثال کارگران معادن) که شرایط سختی حاکم بوده و متوسط درآمد کارگران در این بخش که پرخطرترین بخش کارگری می‌باشد، حدود ۱۸۰ دلار در ماه است. سالیانه بیش از ۶۰۰۰ کارگر در انفجارهای معادن زغال‌سنگ این کشور جان خود را از دست می‌دهند. در حالی که قوانین دولتی تاکنون نتوانسته است آن گونه که باید، از کارگران معادن نسبت به درخواست حقوق خود برای ایمنی کار و وادار کردن بخش خصوصی به توسعه امکانات ایمنی، حمایت کافی را به عمل آورد. حتی طبق گزارشات رسانه‌ای چین، در بخش ساختمان‌سازی نیز که سالیانه بیش از ۱۲۰ میلیارد دلار سرمایه‌گذاری می‌شود، کارگران به طور معمول وضعیت رقت‌باری داشته و دستمزد ماهیانه آنان حدود ۱۰۰ دلار می‌باشد.

با این حال، رشد سالیانه چند صد میلیارد دلاری GDP چین (از ۱۶۰۰ میلیارد دلار در ۲۰۰۳ به ۱۹۰۰ میلیارد دلار در ۲۰۰۴ و پیش‌بینی ۴۰۰۰ میلیارد دلار در ۲۰۱۰)، افزایش میزان درآمد سرانه از ۶۰۰ دلار در ۴ سال قبل به بیش از ۱۰۰۰ دلار در ۲۰۰۴، پیش‌بینی افزایش مازاد تجاری ۲۵ میلیارد دلاری در سال ۲۰۰۴ به چند برابر در پایان سال ۲۰۰۵ و نیز بالا رفتن تولیدات آن در صنایع مختلف، این دیدگاه را ایجاد می‌کند که نظام تأمین اجتماعی این کشور در سال‌های آینده، و در صورت حفظ سرعت توسعه کنونی، از استانداردها و شرایط بهتر و غیر قابل قیاسی نسبت به دو دهه قبل برخوردار خواهد شد.

منابع:

- ۱- اطلاعات منتشره و رسمی وزارت کار و تأمین اجتماعی چین
- ۲- اینترنت
- ۳- اخبار و گزارشات روز
- ۴- منابع محلی

چین در حال حاضر یک روند نفوذی برای تغییرات اجتماعی را می‌گذراند و روند انتقال از یک جامعه کشاورزی به یک جامعه صنعتی، همزمان با انتقال از یک اقتصاد برنامه‌ای سخت به اقتصاد بازار صورت می‌گیرد. مشکلات تأمین اجتماعی چین مشکلات فراگیر و پیچیده‌ای بوده و تاکنون راه حل واحدی برای این موضوع وجود نداشته است ولی بدون شک قانونی کردن استاندارد، مدیریت و ضمانت‌ها درست‌ترین راه برای رسیدن به این هدف می‌باشند.

چهار مشکل اساسی نظام رفاه و تأمین اجتماعی چین شامل «منابع مالی محدود»، «پوشش ناکافی»، «فقدان تحلیل و سیاست‌گذاری اساسی و جامع» و «نظام هماهنگی» نه چندان قوی چینی می‌باشد.

براساس آمارهای سال ۲۰۰۳ میلادی حدود ۱۳۰ میلیون نفر از افراد بالای ۶۰ سال در چین وجود داشته که ۱۰ درصد کل جمعیت این کشور را تشکیل می‌دهند. این آمار با توجه به سیاست تک فرزندی در چین نشان‌دهنده مسن شدن این جمعیت بوده است. در همین حال حدود ۱۰ میلیون نفر بالاتر از ۸۰ سال در این کشور وجود دارد که نیاز به مراقبت بهداشتی ویژه سن پیری دارند. در حالی که تنها ۴۰/۰۰۰ مرکز مراقبت مربوطه با کمی بیش از ۱ میلیون نفر تحت مراقبت وجود دارد. همچنین جمعیت بالای ۶۰ سال این کشور سالیانه به میزان ۳ درصد رشد کرده و تخمین زده شده است که چین در سال ۲۰۵۰ دارای ۴۰۰ میلیون نفر جمعیت پیر باشد.

دولت چین گام‌های متعددی را در خصوص تأمین نیازهای افراد مسن برداشته که از آن جمله می‌توان به ارائه خدمات دولتی، خدمات بیمارستانی، امکانات تردد دولتی، استفاده از پارک‌های ملی، اماکن تفریحی دولتی و حمایت‌های حقوقی اشاره کرد، با این حال این کشور نیز با مشکلات متعددی به ویژه در