



# نظام بازنشستگی چین

۱۴۳

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

۱۴۰۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





# نظام بازنشستگی چین

همینگ فنگ و جین فنگ  
ترجمه محمد جمشیدی منش

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

۱۴۰۴



مؤسسه راهبردهای  
بازنشتگی صبا

# نظام بازنشستگی چین

نویسنده

محمد جمشیدی منش

مدیر پژوهش

حسین رجب‌پور

ناظر پژوهش

زهرامعماریان‌پور، ابوالفضل عباسی دره‌بیدی

گرافیک و صفحه‌آرایی

امید طاهری

چاپ و صحافی: هفت مهر

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۴

نشانی مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا: تهران، خیابان سید جمال‌الدین اسدآبادی (یوسف آباد)،  
روبروی خیابان پنجاه و هشتم، پلاک ۴۴۳

تلفن نشر: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۴

وبسایت: [www.saba-psi.ir](http://www.saba-psi.ir)



کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای  
مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است

## فهرست

- پیشگفتار مؤسسه ..... ۷
۱. مقدمه ..... ۹
۲. نظام بازنشستگی چندلایه چین ..... ۱۰
- ۲-۱-۲- طرح‌های مستمری دولتی ..... ۱۰
- ۱-۱-۲- بیمه پایه سالمندی ..... ۱۳
- ۲-۱-۲- صندوق بازنشستگی کارکنان دولت (PEP) ..... ۱۴
- ۲-۱-۳- صندوق جدید ساکنان روستا و صندوق ساکنان شهر ..... ۱۵
- ۲-۲- مستمری شرکتی و مستمری شغلی ..... ۱۶
- ۲-۳- بیمه مستمری خصوصی ..... ۱۸
- ۳- توسعه نظام بازنشستگی عمومی چین ..... ۱۸
- ۳-۱- پوشش و نسبت واپستگی ..... ۲۱
- ۳-۲- حق بیمه و مستمری ..... ۲۳
- ۳-۲-۱- چین تا پیش از سال ۲۰۱۹ یکی از بالاترین نرخ‌های قانونی حق بیمه بازنشستگی در جهان را داشت؛ این نرخ ۲۸ درصد بود. .... ۲۳
- ۳-۲-۲- نرخ جایگزینی متوسط به‌طور پیوسته کاهش یافته و در سال ۲۰۱۸ به ۴۶٪ رسیده است. .... ۲۴
- ۳-۳- درآمد، هزینه و کمک دولت ..... ۲۶
- ۳-۳-۱- بیمه پایه سالمندی در برخی استان‌ها به دلیل نبود یارانه دولتی با کسری مواجه شده‌اند. .... ۲۶
- ۳-۳-۲- سه چهارم از درآمد صندوق یکپارچه ساکنان حاصل از یارانه دولتی است. .... ۲۷

۲۸	۳-۴- حساب انفرادی فرضی (NDC) .....
۲۸	۳-۴-۱- از اندوخته‌گذاری کامل تا حساب‌های فرضی .....
۲۹	۳-۴-۲- نرخ بهره فرضی در سال ۲۰۱۶، به میزان ۸.۳۱ درصد بود .....
۲۹	۴- مشکلات نظام بازنشستگی عمومی فعلی .....
۲۹	۴-۱- پایداری مالی .....
۳۲	۴-۲- انگیزه‌های مشارکت .....
۳۴	۴-۳- نابرابری و تفاوت‌های منطقه‌ای .....
۳۶	۴-۴- کفایت مزایای صندوق یکپارچه ساکنان .....
۳۸	۴-۵- ریسک‌های مالی .....
۳۹	۵. اصلاحات آتی .....
۳۹	۵-۱- جست‌وجوی روش‌های جدید تأمین مالی نظام بازنشستگی .....
۳۹	۵-۱-۱- صندوق ملی تأمین اجتماعی .....
۴۰	۵-۱-۲- سود سهام حاصل از بنگاه‌های دولتی .....
۴۲	۵-۲- بهبود بهره‌وری .....
۴۴	۵-۳- افزایش سن بازنشستگی .....
۴۵	۵-۴- بهره‌برداری از دارایی مسکن برای دوران بازنشستگی .....
۴۹	۶. نتیجه‌گیری .....
۵۰	یادداشت‌ها .....
۵۱	منابع .....

## پیشگفتار مؤسسه

نظام‌های بازنشستگی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی نظام‌های رفاه اجتماعی، نقشی تعیین‌کننده در تضمین امنیت اقتصادی سالمندان و پایداری اجتماعی ایفا می‌کنند. در دهه‌های اخیر، شتاب‌سالمندی جمعیت، تحولات بازار کار و فشارهای مالی بر صندوق‌های بازنشستگی، این نظام‌ها را در بسیاری از کشورها با چالش‌های جدی مواجه ساخته است. در این میان، چین به‌عنوان دومین کشور پرجمعیت جهان و یکی از مهم‌ترین اقتصادهای نوظهور، نمونه‌ای چشمگیر از تلاش برای طراحی و اصلاح یک نظام بازنشستگی گسترده و چندلایه به‌شمار می‌آید.

متن حاضر ترجمه مقاله‌ای است که به بررسی نظام بازنشستگی چندلایه چین می‌پردازد و با نگاهی تحلیلی، ساختارها، تحولات و عملکرد لایه‌های مختلف این نظام، از مستمری‌های دولتی و شغلی گرفته تا بیمه‌های مستمری خصوصی را تشریح می‌کند. نویسندگان به‌خوبی روند توسعه پوشش بیمه‌ای، تغییرات مربوط به حق بیمه و مستمری، نقش دولت در تأمین مالی صندوق‌ها و نوآوری‌هایی نظیر حساب‌های انفرادی فرضی را توضیح داده‌اند و در کنار آن، مشکلات اساسی نظام بازنشستگی فعلی چین را، از جمله پایداری مالی، نابرابری‌های منطقه‌ای، کفایت مزایا و ریسک‌های مالی، به‌صورت منسجم تحلیل کرده‌اند. در بخش دیگری از این مقاله اصلاحات و گزینه‌های سیاستی احتمالی بررسی شده است؛ اصلاحاتی که شامل جست‌وجوی روش‌های جدید تأمین مالی، بهبود بهره‌وری، افزایش سن بازنشستگی و بهره‌برداری از دارایی‌های مسکن برای دوران سالمندی است. این مباحث، تصویری روشن از چالش‌ها و انتخاب‌های پیش‌روی سیاست‌گذاران چین در مواجهه با مسئله سالمندی جمعیت ترسیم می‌کند.

چین در چارچوب نظام بازنشستگی خود مسیر آزمون و خطایی را طی کرده که به دلیل تجربه‌های عملی و یادگیری در حین اجرا، مسیری مستقل و متفاوت از مدل دولت رفاه کشورهای اروپایی بوده است. با توجه به گسترش سریع شهرنشینی در چهار دهه گذشته و گستردگی اقتصاد غیررسمی در برهه‌های زمانی مختلف، این کشور توانسته است به طور مؤثر از تنوع صندوق‌های بازنشستگی برای پوشش گسترده جامعه در حال تغییر خود استفاده کند. تحلیل این تجربیات می‌تواند الگویی ارزشمند برای سیاست‌گذاری در حوزه صندوق‌های بازنشستگی در ایران فراهم کند.

لایه‌های نظام بازنشستگی در چین را می‌توان به طور خلاصه به شرح زیر بیان کرد:

(۰) نظام بازنشستگی در چین، همانند ایران، فاقد لایه صفر یا حمایتی است.

(۱) در لایه اول (بیمه پایه)، افراد شاغل و نیز افراد غیرشاغل تحت پوشش قرار می‌گیرند. برای شاغلان بخش دولتی صندوقی تحت عنوان صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و برای شاغلان بخش خصوصی، صندوق بیمه پایه سالمندی فعال است. افراد غیرشاغل نیز می‌توانند به صورت اختیاری تحت پوشش صندوق ساکنان شهر و روستا قرار گیرند.

(۲) لایه بیمه تکمیلی در چین مختص افراد شاغل است؛ به گونه‌ای که کارفرمایان بخش خصوصی به صورت اختیاری و کارفرمایان دولتی به صورت اجباری برای کارکنان خود بیمه تکمیلی فراهم می‌کنند.

(۳) در لایه سوم (پس انداز شخصی)، افراد می‌توانند به صورت اختیاری از ابزارهای موجود برای پس انداز شخصی به منظور تأمین درآمد دوران بازنشستگی استفاده کنند.

فهم این لایه‌های متفاوت و ابزارهای سیاست‌گذاری در هر لایه می‌تواند ما را به درک عمیق‌تری از چالش‌های پیچیده نظام بازنشستگی در جوامع در حال تحول، به ویژه در کشورهایی با ساختارهای اقتصادی و اجتماعی چندلایه، دست یاباند. تجربه چین، با ترکیبی از نظارت دولتی، انعطاف‌پذیری سیستمی و نوآوری‌های تدریجی، نشان‌دهنده‌ی این است که سیاست‌گذاری بازنشستگی نمی‌تواند به صورت یکپارچه و از یک مدل ثابت پیروی کند، بلکه نیازمند تطبیق با شرایط ملی و بومی، تحولات اقتصادی، تغییرات جمعیتی و ساختارهای بازار کار است. امید است این تجربه پلی تحلیلی بین تجربیات اجرایی چین در حوزه اصلاحات و گسترش بیمه‌های اجتماعی و نیازهای سیاستی کشورهای در حال توسعه، به ویژه ایران، باشد.

## ۱. مقدمه

نظام بازنشستگی چین، ساختاری چند لایه است. لایه اول شامل چندین طرح بازنشستگی دولتی است که برخی اجباری (بیمه پایه سالمندی و صندوق کارکنان دولت)<sup>۱</sup> و برخی اختیاری (صندوق ساکنان شهر و صندوق جدید ساکنان روستا)<sup>۲</sup> هستند. هدف طرح‌های بازنشستگی دولتی، فراهم آوردن حمایت اجتماعی پایه برای همه شهروندان در زمان رسیدن به سن سالمندی است، صرف نظر از اینکه شاغل باشند یا خیر. لایه دوم شامل برنامه‌های بازنشستگی تحت حمایت کارفرما<sup>۳</sup> است که کارفرمایان به صورت داوطلبانه و به منزله مکملی برای طرح‌های بازنشستگی دولتی ارائه می‌دهند. لایه سوم شامل بیمه‌های مستمری مبتنی بر پس انداز خانوار<sup>۴</sup> است. طرح‌های بازنشستگی دولتی در لایه اول، کمک‌های مالی مستقیم زیادی از دولت دریافت می‌کنند، اما همه طرح‌ها، صرف نظر از لایه آن‌ها، از امتیازات مالیاتی برخوردار هستند.

تا پایان سال ۲۰۱۷، طرح‌های بازنشستگی دولتی چین [یعنی لایه اول] بیش از ۹۱۵ میلیون نفر را تحت پوشش داشت (که ۶۵.۸ درصد از کل جمعیت این کشور را

- 
1. Basic Old Age Insurance and Public Employee Pension
  2. Urban Resident Pension and New Rural Resident Pension
  3. employer-sponsored annuity programs
  4. household savings-based annuity insurance

تشکیل می‌دهد) و کل هزینه‌های بازنشستگی دولتی ۴ میلیارد و ۳۲ یوان - معادل حدود ۵ درصد از تولید ناخالص داخلی چین - بود. برخلاف پوشش گسترده لایه اول، مشارکت در لایه دوم بسیار محدود است؛ فقط حدود ۸۰ هزار شرکت و بنگاه اقتصادی، که کمتر از ۰.۵ درصد از کل شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در چین را تشکیل می‌دهند، در سال ۲۰۱۷ برنامه‌های بازنشستگی تحت حمایت کارفرما را به ۲۳.۳ میلیون کارمند ارائه دادند. (۱) لایه سوم نیز هنوز در مراحل ابتدایی قرار دارد. در ادامه، ساختار پژوهش به این ترتیب ارائه می‌شود: در بخش دوم، به طور مفصل به هر سه لایه نظام بازنشستگی چین می‌پردازیم. سپس در بخش‌های سوم و چهارم به ترتیب تحولات نظام بازنشستگی چین و مشکلاتی را به بحث می‌کشیم که با آن‌ها روبه‌رو است. در بخش پنجم نیز ایده‌هایی برای اصلاحات آینده ارائه می‌شود. بخش ششم نیز نتیجه‌گیری است.

## ۲. نظام بازنشستگی چندلایه چین

### ۲-۱ - طرح‌های مستمری دولتی

نظام بازنشستگی دولتی چین در مسیر دستیابی به پوشش همگانی قرار دارد. تا سال ۲۰۱۵، این نظام شامل چهار طرح [به شرح زیر] بود که برای پوشش کل جمعیت واجد شرایط در نظر گرفته شده بود. دو طرح اول به ترتیب برای کارکنان شاغل<sup>۱</sup> در شرکت‌ها و بخش دولتی و دو طرح آخر برای افراد غیر شاغل<sup>۲</sup> در مناطق روستایی و شهری بود:

۱. بیمه پایه سالمندی (BOAI):<sup>۳</sup> برای کارکنان بنگاه‌های انتفاعی،<sup>۴</sup> از جمله شرکت‌های دولتی انتفاعی و سایر بخش‌های خصوصی؛

1. employed

2. non-employed

3. Basic Old Age Insurance

4. forprofit enterprises

۲. صندوق بازنشستگی کارکنان دولت (PEP):<sup>۱</sup> برای کارمندان دولت و کارکنان مؤسسات غیرانتفاعی دولتی مانند مدارس و مراکز فرهنگی و بهداشتی؛
۳. صندوق ساکنان شهر (URP):<sup>۲</sup> برای ساکنان شهری بالای ۱۶ سال که شغل رسمی غیرکشاورزی ندارند؛
۴. صندوق جدید ساکنان روستا (NRP):<sup>۳</sup> برای ساکنان روستایی بالای ۱۶ سال که شغل رسمی غیرکشاورزی ندارند.
- در ابتدای سال ۲۰۱۴، شورای دولتی چین<sup>۴</sup> اعلام کرد که صندوق ساکنان شهر و صندوق جدید ساکنان روستا (گزینه ۳ و ۴) باید در یک نظام بازنشستگی یکدست، ادغام شوند. همچنین در سال ۲۰۱۵، ادغام صندوق بازنشستگی کارکنان دولت با بیمه پایه سالمندی (گزینه ۱ و ۲) انجام شد و بیمه پایه سالمندی را به طرحی واحد برای همه کارکنان [حقوق بگیر] در نواحی شهری تبدیل کرد. تا پایان سال ۲۰۱۷، بیمه پایه سالمندی ۴۰۲.۹ میلیون نفر را تحت پوشش داشت که از این تعداد حدود ۳۷ میلیون نفر کارمند بخش دولتی بودند. صندوق ساکنان [شهری و روستایی] نیز ۵۱۲.۶ میلیون نفر را تحت پوشش داشت.
- این چهار طرح نظام بازنشستگی عمومی (URP، PEP، BOAI و NRP) با هدف پوشش گروه‌های مختلف مردم و نیروی کار طراحی شده‌اند و از نظر قوانین مشارکت (حق بیمه) و مزایا با هم تفاوت دارند. وجود دو نظام متفاوت برای کارمندان (بیمه پایه سالمندی و صندوق بازنشستگی کارکنان دولت) و اینکه افراد غیرشاغل بسته به وضعیت سکونت خود (شهری یا روستایی) تحت پوشش طرح‌های مختلف قرار می‌گیرند، به توضیح نابرابری‌های گسترده در نظام بازنشستگی کمک می‌کند. جدول ۱ ویژگی‌های اصلی چهار طرح بازنشستگی را خلاصه می‌کند.

1. Public Employee Pension

2. Urban Resident Pension

3. New Rural Resident Pension

4. China's State Council : مترجم - هیات وزیران - معادل کابینه دولت یا هیات وزیران - مترجم

جدول ۱. صندوق‌های عمومی در چین

صندوق ساکنان (یکپارچه شده در سال ۲۰۱۴)		صندوق بازنشستگی کارکنان دولت (PEP)	بیمه پایه سالمندی (BOAI)		طرح
صندوق جدید ساکنان روستا در سال ۲۰۰۹ (NRP)	صندوق ساکنان شهر سال ۲۰۱۱ (URP)	سال ۱۹۵۳ تأسیس شد؛ رویه‌های آن در سال ۱۹۷۸ نهایی شد؛ سال ۲۰۱۵ در بیمه پایه سالمندی ادغام شد	بیمه پایه سالمندی در سال ۱۹۵۱ تأسیس شد؛ رویه فعلی در سال ۱۹۹۷ نهایی شد		تأسیس
ساکنان روستایی ۱۶ سال به بالا	بیکاران شهری ۱۶ سال به بالا	کارکنان شهری در بخش‌های دولتی	کارکنان شهری شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی		مشارکت کنندگان
حساب‌های شخصی: یارانه دولت + مشارکت فردی	حساب‌های شخصی: یارانه دولت + مشارکت فردی	به مشارکت در پرداخت حق بیمه نیاز نیست	حساب‌های انفرادی: ۸ درصد از دستمزد فرد	غیرانداخته <sup>۱</sup> : ۲۰ درصد از دستمزد (بر اساس منطقه)	حق بیمه
صندوق پایه + صندوق حساب شخصی	صندوق پایه + صندوق حساب شخصی	نرخ میانگین جایگزینی: ۸۰ تا ۹۰ درصد	حساب‌های شخصی: نرخ جایگزینی: ۲۴.۲ درصد. نرخ کل جایگزینی هر دو: ۵۹/۲ درصد	تجمیع اجتماعی <sup>۲</sup> : حداقل ۱۵ سال پرداخت حق بیمه. نرخ تعلق سنوات <sup>۴</sup> ۱ درصد؛ ۳۵ درصد بر اساس ۳۵ سال پرداخت	مزایا
	خیر	خیر	بله	بله	اجباری

1. Pay-as-you-go
2. Individual accounts
3. Social pooling
4. accrual rate

این طرح‌ها را شورای دولتی چین ایجاد کرده و تنظیم مقررات آن توسط وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی چین (MOHRSS) انجام شده است. با این حال، مسئولین محلی عهده‌دار مدیریت این طرح‌ها هستند. بنابراین، ریشه بعدی نابرابری‌های جدی در سخاوتمندانه بودن طرح‌های بازنشستگی دولتی در مکان‌های مختلف، در ماهیت پراکنده آن‌ها نهفته است. این ویژگی همچنین منجر به چالش‌های انتقال در هنگام تغییر شغل افراد به یک بخش اداری دیگری از صندوق دولتی می‌شود. در بخش چهارم، مفصل به چنین ناهمسانی‌هایی می‌پردازیم.

### ۱-۱-۲- بیمه پایه سالمندی

این طرح، مهم‌ترین برنامه بازنشستگی دولتی است که در سال ۱۹۵۱ برای کارمندان شهری شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی تأسیس شد و در سال ۱۹۹۷ اصلاح و به ساختاری چندرکنی بدل شد. رکن نخست از بیمه پایه سالمندی، طرحی اجباری است که هم شامل مشارکت معین<sup>۱</sup> و هم مزایای معین<sup>۲</sup> است. در زمینه پرداخت حق بیمه، کارفرمایان موظفند ۲۰ درصد از دستمزد پرداخت شده به نیروی کار خود را به عنوان حق بیمه پرداخت کنند. به علاوه، حداکثر سطح دستمزدی که مشمول پرداخت حق بیمه می‌شود، معادل ۳۰۰ درصد میانگین دستمزد محلی است؛ و حداقل سطح دستمزد مشمول این الزام، ۶۰ درصد میانگین دستمزد محلی تعیین شده است.<sup>۳</sup> از نظر دریافت مزایا، کارمندی که سابقه مشارکت در پرداخت حق بیمه به میزان ۱۵ سال یا بیشتر داشته باشند، مستحق دریافت مزایای بازنشستگی هستند، و نرخ جایگزینی<sup>۴</sup> (نسبت مزایای بازنشستگی به دستمزد پیش از بازنشستگی) بستگی به تعداد سال‌های مشارکت و دستمزد فرد نسبت به میانگین دستمزد محلی دارد. برای نمونه، یک بازنشسته که دستمزد پیش از بازنشستگی او برابر با میانگین دستمزد محلی بوده است (پس از ۳۵ سال پرداخت حق بیمه) در سال اول بازنشستگی

1. defined contribution

2. defined benefit

۳. «محلی» بسته به منطقه اداری صندوق بازنشستگی دولتی، ممکن است سطح استان، شهرستان یا حتی بخش باشد.

4. replacement ratio

به میزان ۳۵ درصد از حقوق خود را در قالب مستمری می‌گیرد. مزایای بازنشستگی در سال‌های بعدی بر اساس نرخ تورم و نرخ رشد دستمزد محلی تعدیل می‌شوند؛ اگرچه قاعده مشخص و ثابتی برای این تعدیلات وجود ندارد.

رکن دوم بیمه پایه سالمندی، مستمری‌های مبتنی بر حساب انفرادی است که نرخ حق بیمه در آن ۸ درصد از دستمزد است. این حساب انفرادی از نوع فرضی (اسمی)<sup>۱</sup> است و افراد اختیار تصمیم‌گیری درباره نحوه مدیریت حق بیمه‌های پرداختی به آن را ندارند. در سال ۲۰۰۵، وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی، مقدار هدف برای نرخ جایگزینی را ۵۹.۲ درصد (نسبت به میانگین دستمزد محلی) تعیین کرد؛ این مقدار برای فردی با ۳۵ سال سابقه در نظر گرفته شده است که ۳۵ واحد درصد از آن مربوط به حساب تجمیعی<sup>۲</sup> (بیمه سالمندی پایه) و ۲۴.۲ واحد درصد مربوط به حساب انفرادی است. سن احراز شرایط برخورداری از طرح بیمه پایه سالمندی برای زنان کارگر ۵۰ سال، برای زنان کارمند ۵۵ سال و برای مردان ۶۰ سال است.

## ۲-۱-۲- صندوق بازنشستگی کارکنان دولت (PEP)

صندوق بازنشستگی کارکنان دولت در سال ۱۹۵۳ برای کارمندان دولت و کارکنان بخش عمومی غیرانتفاعی تأسیس شد. هزینه‌های این صندوق در بودجه‌های مالی دولت مرکزی و محلی گنجانده شده است. این طرح سخاوتمندانه‌تر از سایر طرح‌ها است و ویژگی برجسته‌اش این است که نیازی به هیچ‌گونه پرداخت حق بیمه از سوی کارمندان دولت ندارد. کارمندان دولت به طور متوسط نرخ جایگزینی بازنشستگی ۸۰ تا ۹۰ درصد از دستمزد پیش از بازنشستگی را دارا هستند.

هنگامی که صندوق بازنشستگی کارکنان دولت در سال ۲۰۱۵ با مستمری پایه

### 1. notional:

فرضی یا صوری؛ به این معنا که در واقعیت، سرمایه‌گذاری از طریق حساب انفرادی وجود ندارد. به عبارت دیگر، هرچند حق بیمه‌ها جمع‌آوری و رقم آن در حساب انفرادی اشخاص ثبت می‌شود؛ اما سرمایه‌گذاری انفرادی وجود ندارد (به این معنا که به طور کلی سرمایه‌گذاری نمی‌شود یا با دیگر حق بیمه‌ها جمع شده و به‌صورت تجمیعی سرمایه‌گذاری می‌شوند و امکان تفکیک آنها وجود ندارد) - مترجم.

### 2. pooling account

سالمندی ادغام شد، قوانین مشارکت و مزایا برای کارمندان دولت به قوانین مستمری پایه سالمندی تغییر کرد. بین این دو طرح یک توافق گذار وجود دارد. برای کسانی که قبل از اصلاح سال ۲۰۱۵ بازنشسته شده‌اند، مزایای بازنشستگی بدون تغییر باقی می‌ماند؛ برای کسانی که پس از سال ۲۰۱۵ وارد بخش دولتی شده‌اند، نظام مستمری پایه سالمندی اعمال می‌شود؛ و برای کسانی که پیش از سال ۲۰۱۵ در مستمری پایه سالمندی حضور داشتند اما پیش از ۲۰۱۵ بازنشسته نشده‌اند، یک توافق گذار برای تأمین مالی حساب‌های انفرادی وجود دارد؛ زیرا پیش از اصلاح هیچ مشارکتی در حساب‌های انفرادی وجود نداشت. سن احراز شرایط بازنشستگی در طرح پایه سالمندی برای زنان ۵۵ سال و برای مردان ۶۰ سال است.

### ۳-۱-۲- صندوق جدید ساکنان روستا و صندوق ساکنان شهر

صندوق جدید ساکنان روستا (NRP) در سال ۲۰۰۹ برای پوشش ساکنان روستایی و صندوق ساکنان شهر (URP) در سال ۲۰۱۱ برای پوشش شهرنشینان غیرشاغل تأسیس شد. این دو طرح، برنامه‌هایی اختیاری هستند که با کمک‌های دولتی تأمین مالی می‌شوند. حق بیمه‌های افراد در حساب‌های انفرادی قرار می‌گیرد. علاوه بر این، از آنجایی که مقدار حق بیمه‌ها به وضعیت اقتصادی محلی بستگی دارد، تفاوت‌های چشمگیری میان مناطق و همچنین میان ساکنان شهری و روستایی وجود دارد. مزایا از دو بخش تشکیل می‌شود: مستمری پایه و مستمری مربوط به حساب انفرادی. افرادی که سابقه مشارکت ۱۵ سال یا بیشتر دارند، پس از رسیدن به سن ۶۰ سالگی (با سطح مزایای ۵۵ یوان در ماه در اکثر مناطق) حق دریافت مستمری پایه را دارند. مستمری پایه در استان‌های مرکزی و غربی را کاملاً دولت مرکزی تأمین می‌کند، در حالی که در استان‌های شرقی، دولت مرکزی و محلی به طور مساوی آن را تأمین می‌کنند. دولت‌های محلی اختیار افزایش مستمری پایه را مطابق با شرایط اقتصادی محلی دارند، اما مسئول تأمین تعهدات مالی عقب‌افتاده نیز هستند. در سطح ملی،

نرخ جایگزینی به طور متوسط حدود ۲۰ درصد از درآمد خالص سرانه روستایی است.<sup>۱</sup> در ابتدای سال ۲۰۱۴، شورای دولتی چین اعلام کرد که این دو طرح در یک نظام یکپارچه با عنوان سیستم بازنشستگی ساکنان<sup>۲</sup> ادغام خواهند شد. سن احراز شرایط بازنشستگی در صندوق جدید ساکنان روستا و صندوق ساکنان شهر برای مردان و زنان ۶۰ سال است.

قانون بیمه اجتماعی که در سال ۲۰۱۱ تصویب شد، مقرر می‌دارد که کارگران مهاجر روستایی مستحق برخورداری از همان حقوقی هستند که کارگران شهری از آن برخوردارند. با این حال، هم در میان کارفرمایان و هم کارگران مهاجر، میزان رعایت این سیاست ضعیف است.

## ۲-۲- مستمری شرکتی<sup>۳</sup> و مستمری شغلی<sup>۴</sup>

نظام بازنشستگی تحت حمایت کارفرما (مستمری شرکتی یا EA)<sup>۵</sup> در سال ۱۹۹۱ آغاز شد. این سیستم در سال‌های بعد رشد چشمگیری داشته است، اما هنوز از نظر تعداد شرکت‌کنندگان، تعداد ارائه‌دهندگان (بنگاه‌ها) و دارایی‌های بازنشستگی، بازاری توسعه نیافته محسوب می‌شود. تا سال ۲۰۱۷، نظام بازنشستگی تحت حمایت کارفرما ۲۳.۳ میلیون نفر را تحت پوشش داشت که حدود ۵.۸ درصد از جمعیت تحت پوشش بیمه پایه سالمندی است. فقط ۸۰.۴ هزار بنگاه، یعنی حدود ۰.۳۵ درصد

۱. منظور آن است که مستمری بازنشستگی پایه، به طور میانگین فقط حدود یک پنجم درآمد خالص معمول یک فرد روستایی را تشکیل می‌دهد [مترجم].

2. Resident Pension system

3. Enterprise Annuity

4. Occupational Annuity

۵. نظام بازنشستگی تحت حمایت کارفرما نوعی از طرح‌های بازنشستگی است که در آن کارفرما، با مشارکت یا بدون مشارکت کارکنان، وجوهی را به‌عنوان مستمری بازنشستگی مکمل اختصاص می‌دهد. مجری این طرح معمولاً خود کارفرما است و می‌تواند منابع مزبور را در قالب سهام یا سایر ابزارهای مالی، مطابق قوانین و یا توافق‌های داخلی، سرمایه‌گذاری کند. در ایران، نمونه‌های محدودی از این گونه طرح‌ها وجود دارد؛ برای مثال، در بانک پاسارگاد بخشی از حقوق کارکنان به خرید سهام بورسی (از جمله سهام بانک یا شرکت‌های وابسته) اختصاص می‌یابد و ارزش انباشته آن در پروفایل کارکنان قابل مشاهده است، اما امکان برداشت آن تا زمان بازنشستگی وجود ندارد- مترجم.

از کل بنگاه‌ها در چین بیمه تحت حمایت کارفرما ارائه می‌دهند. کل دارایی‌های متعلق به این لایه از نظام بازنشستگی در پایان سال ۲۰۱۷ حدود ۲۸۸/۱ میلیارد یوان بود که معادل ۱.۵ درصد از تولید ناخالص داخلی (GDP) این کشور است. شرکت‌هایی که برنامه‌های بازنشستگی ارائه می‌دهند، عمدتاً بنگاه‌های دولتی (SOE) بزرگ یا شرکت‌های انحصاری در صنایع راه‌آهن، برق و ارتباطات هستند (کای و چنگ، ۲۰۱۴؛ ایمپاویدو و همکاران، ۲۰۰۹). کارفرمایان به طرز فزاینده برنامه‌های مبتنی بر مشارکت معین (DC) ارائه می‌دهند که در آن‌ها افراد مسئولیتی درباره نحوه سرمایه‌گذاری و جوه بازنشستگی ندارند و سود مشخصی برای آنان تضمین نمی‌شود. با این حال، اکثر کارفرمایان توانایی و انگیزه چندانی برای ارائه برنامه‌های بازنشستگی ندارند. قوانین و مقررات، نقش کلیدی در توسعه برنامه‌های بازنشستگی داشته‌اند؛ دولت مرکزی در سال ۲۰۰۴ دو قانون درباره نظام مستمری شرکتی و مدیریت و جوه بازنشستگی صادر کرد. علاوه بر این، از سال ۲۰۱۴، حق بیمه‌ها و سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده توسط کارفرمایان و کارکنان هر دو معاف از مالیات شده است؛ در حالی که پیش از سال ۲۰۱۴ امتیاز مالیاتی مطلوبی در این زمینه وجود نداشت.

از سال ۲۰۱۵ به عنوان بخشی از اصلاحات صندوق بازنشستگی کارکنان دولت، کارفرمایان بخش دولتی موظف به ارائه مستمری شغلی به‌مثابه مکمل مزایا هستند. کارفرمایان ۸ درصد از دستمزد کارکنان و خود کارکنان نیز ۴ درصد دیگر را پرداخت می‌کنند که مشمول معافیت‌های مالیاتی می‌شود. تفاوت مستمری شغلی [که در صندوق بازنشستگی کارکنان دولت وجود دارد] با مستمری شرکتی [که در طرح‌های بازنشستگی تحت حمایت کارفرما وجود دارد] آن است که حساب‌های انفرادی تا حدی فرضی هستند؛ زیرا حق بیمه کارفرمایان دولتی به صورت فرضی دریافت و ثبت می‌شود و همچنین برخی نهادهای عمومی که دارای بودجه مستقل هستند نیز توانایی پرداخت حق بیمه این طرح را ندارند [در نتیجه حق بیمه‌ای دریافت نمی‌شود و صرفاً به صورت فرضی ثبت می‌شود]. با این حال حق بیمه سهم کارکنان به‌طور

کامل در حساب‌ها اندوخته‌گذاری می‌شود. اجرای طرح مستمری شغلی هنوز در مراحل اولیه است و اطلاعات اندکی در مورد میزان پوشش آن به صورت عمومی در دسترس است.

### ۳-۲- بیمه مستمری خصوصی

در حال حاضر، ۶۹ شرکت بیمه با طیف وسیعی از محصولات، در صنعت بیمه‌های مستمری بازرگانی<sup>۱</sup> مشارکت دارند. صنعت بیمه مستمری<sup>۲</sup> با سرعت زیادی در حال رشد است، به طوری که میانگین رشد سالانه آن بین سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۴، معادل ۱۶/۹ درصد بوده است. در سال ۲۰۱۴، درآمد حاصل از بیمه‌های مستمری به ۲۸۲/۲ میلیارد یوان چین رسید (که نسبت به سال قبل ۷۷/۲ درصد افزایش یافته است). در آن سال، ۶۹/۴۳۳ میلیون بیمه‌نامه معتبر (فعال)<sup>۳</sup> وجود داشت که ۱۰۰ میلیون نفر را تحت پوشش قرار می‌داد و میزان پوشش بیمه‌ای ارائه شده در قالب این بیمه‌نامه‌ها بالغ بر ۱/۴ تریلیون یوان بود. (۴) تا سال ۲۰۱۸، هیچ‌گونه امتیاز مالیاتی برای بیمه‌های مستمری بازرگانی وجود نداشت. با این حال، گفتنی است که بسیاری از این محصولات بیمه مستمری به عنوان ابزارهای مدیریت ثروت<sup>۴</sup> فروخته می‌شوند و قرار نیست برای مدت طولانی نگهداری شوند؛ بنابراین، چنین محصولاتی به احتمال زیاد نمی‌توانند هدف واقعی درآمد بازنشستگی را تأمین کنند. در ابتدای سال ۲۰۱۸، یک خط مشی آزمایشی برای ارائه محصولات بیمه

1. commercial annuity business

2. Annuity insurance :

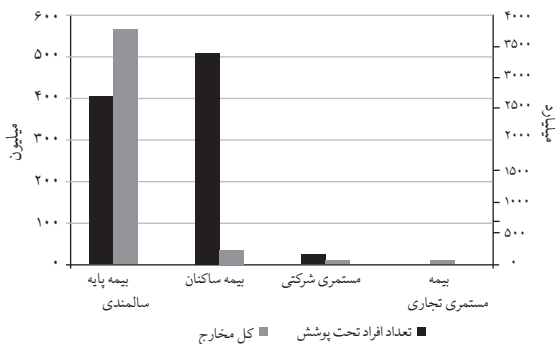
لازم به ذکر است که هر چند در متون فارسی برای هر دو عبارت «pension» و «annuity» از واژه «مستمری» استفاده می‌شود؛ اما این دو واژه تفاوت‌هایی دارند که به طور خلاصه می‌توان گفت «pension» جزئی از نظام تأمین اجتماعی و عموماً مبتنی بر شغل و رابطه کارگری-کارفرمایی است و وجه آن توسط کارفرما به یک صندوق غیرانتفاعی (و غالباً غیر خصوصی) پرداخت می‌شود. در مقابل annuity یک قرارداد مالی خصوصی، مبتنی بر رابطه مشتری-فروشنده و مستقل از اشتغال است که وجه آن توسط فرد به یک شرکت بیمه انتفاعی [عموماً خصوصی] پرداخت می‌شود. به منظور ایجاد تمایز، در این گزارش برای اشاره به annuity از «بیمه مستمری» استفاده می‌کنیم- مترجم.

3. in-force policies

4. wealth management products

مستمری در شانگهای، استان فوجیان و پارک صنعتی سوژو صادر شد که مالیات بر درآمد اشخاص را به تعویق می انداخت. این مدل شامل معافیت مالیات بر درآمد برای حق بیمه های پرداختی توسط اشخاص است و بازده سرمایه گذاری را مشمول مالیات نمی کند؛ اما مزایای دریافتی، پس از رسیدن افراد به سن احراز شرایط، مشمول مالیات بر درآمد خواهند بود. با این حال، حداکثر حق بیمه ای که مشمول کسر مالیات می شود، محدود به ۶ درصد از درآمد مشمول مالیات فرد یا ۱۲ هزار یوان - هر کدام که کمتر باشد- است. همچنین معافیت های مالیاتی برای مزایای مستمری وجود دارد که بر اساس آن ۲۵ درصد از مستمری، معاف از مالیات بر درآمد است. نمودار ۱ تعداد مشارکت کنندگان و کل مزایای مستمری هر برنامه و لایه را نشان می دهد. صندوق ساکنان [شهر و روستا] بیشترین تعداد افراد را پوشش می دهد، حالی که بیمه پایه بازنشستگی، بخش اعظم مزایا را به خود اختصاص داده است. برنامه های مستمری لایه های دوم و سوم در مقایسه با این دو، نسبتاً حاشیه ای هستند.

نمودار ۱. مقایسه طرح های مختلف بازنشستگی در چین



### ۳- توسعه نظام بازنشستگی عمومی چین

نظام بازنشستگی عمومی چین چهار مرحله را پشت سر گذاشته است. مرحله اول در سال ۱۹۵۱ آغاز شد، زمانی که «بیمه کار»<sup>۱</sup> به عنوان یک برنامه مستمری بدون بودجه و تحت حمایت کارفرما معرفی شد که کارکنان بنگاه های دولتی و بنگاه های

1. labor insurance

دارای مالکیت جمعی را پوشش می‌داد. همچنین یک سیستم مستمری جداگانه برای کارکنان دولتی (خدمات کشوری) - صندوق بازنشستگی کارکنان دولت (PEP) - وجود داشت، اما جمعیت روستایی هیچ گونه حمایت اجتماعی رسمی برای دوران سالمندی نداشتند.

مرحله دوم از اواسط دهه ۱۹۸۰ تا اوایل دهه ۱۹۹۰ به طول انجامید. پس از بازاری کردن اقتصاد و اصلاحات گوناگون شرکت‌های دولتی، سیستم مستمری مبتنی بر بنگاه، مانعی برای رقابت منصفانه و تحرک نیروی کار قلمداد شد؛ بنابراین تجمع مستمری‌ها در سطح شهرها یا بخش‌ها پیگیری شد، اما سیستم همچنان به صورت غیراندوخته (PAYG) و با تأمین مالی توسط بنگاه‌ها باقی ماند.

مرحله سوم از اوایل دهه ۱۹۹۰ تا اواخر دهه ۲۰۰۰ به طول انجامید. در سال ۱۹۹۷، چین برای مقابله با پیری جمعیت و افزایش بار مستمری بنگاه‌های دولتی، یک سیستم مستمری سه لایه برای کارکنان شهری اتخاذ کرد. نظام جدید، بیمه پایه بازنشستگی نامیده می‌شد. لایه اول سیستم غیراندوخته بود که کارفرمایان آن را تأمین مالی می‌کردند. لایه دوم حساب انفرادی فرضی<sup>۱</sup> بود که با حق بیمه‌های کارکنان آن تأمین مالی می‌شد. لایه سوم اندوخته‌های بازنشستگی اختیاری بود.

ویژگی اصلی مرحله چهارم که از سال ۲۰۰۹ آغاز شد، گسترش پوشش سیستم مستمری به بنگاه‌های غیردولتی است. برای دستیابی به پوشش همگانی، صندوق جدید ساکنان روستا (NRP) در سال ۲۰۰۹ برای پوشش ساکنان روستایی و صندوق ساکنان شهر (URP) در سال ۲۰۱۱ برای پوشش ساکنین غیرشاغل شهری ایجاد شد. قانون بیمه اجتماعی که در سال ۲۰۱۱ تصویب شد، تصریح می‌کند که با کارگران مهاجر روستایی باید همان رفتاری شود که با کارگران شهری می‌شود.

1. the enterprise-based pension system:

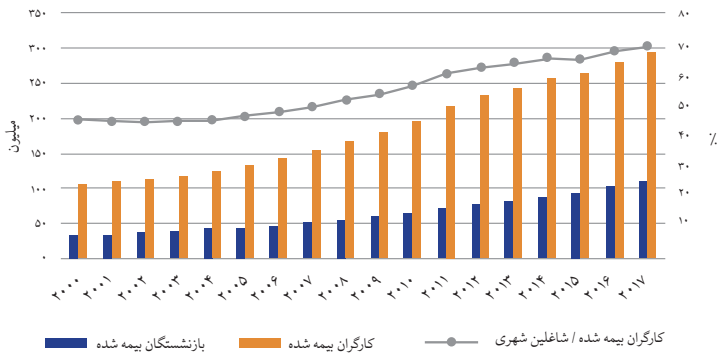
سیستمی که هر بنگاه اقتصادی خودش به‌طور مستقیم مسئول پرداخت حقوق بازنشستگی کارکنانش است-مترجم.

2. notional individual account

### ۳-۱- پوشش و نسبت وابستگی<sup>۱</sup>

پوشش بیمه پایه بازنشستگی چین در دهه‌های اخیر به طور پیوسته گسترش یافته است (نمودار ۲). نسبت افراد بیمه‌پرداز (کارگران) به کل کارکنان شهری، از ۴۵.۱ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۶۸.۷ درصد در سال ۲۰۱۷ افزایش یافته است.

نمودار ۲. تعداد مشارکت‌کنندگان در نظام بیمه پایه بازنشستگی



### وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی

نرخ وابستگی درون سیستمی<sup>۲</sup> در بیمه پایه بازنشستگی از ۱۸.۶ درصد در سال ۱۹۹۰ به ۳۲.۵ درصد در سال ۲۰۱۰ و ۳۹.۲ درصد در سال ۲۰۱۸ افزایش یافت. به بیان دیگر، این نسبت از ۵.۴ کارگر برای حمایت از هر بازنشسته به کمتر از ۳ کارگر کاهش یافته است. علت اصلی این تغییر، جابه‌جایی در توزیع سنی جمعیت چین است. نرخ وابستگی سالمندی-که برابر با نسبت سالمندان (+۶۰ سال) به افراد در سن کار (۱۵-۵۹ سال) است- با گذشت زمان افزایش یافته است (شکل ۳). از سال ۱۹۵۰ تا ۲۰۱۰، تعداد افراد بالای ۶۰ سال سه

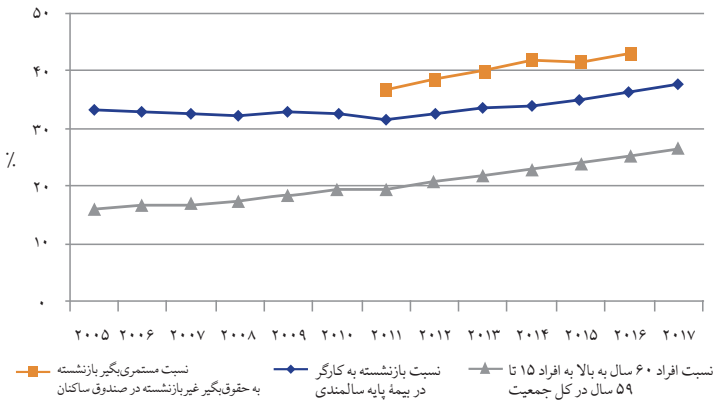
1. Dependency Ratio

2. in-system dependency ratio :

این نرخ نشان می‌دهد چند نفر شاغل (که حق بیمه پرداخت می‌کنند) باید مستمری یک نفر بازنشسته را در یک صندوق خاص تأمین کنند- مترجم.

برابر افزایش یافته و به ۲۴۰ میلیون نفر رسیده است و از ۷.۵ درصد از کل جمعیت در سال ۱۹۵۰ به ۱۷.۲ درصد در سال ۲۰۱۰ افزایش یافته است. نسبت افراد ۶۵ سال و بالاتر، از ۴.۵ درصد در سال ۱۹۵۰ به ۸.۲ درصد در سال ۲۰۱۰ افزایش یافته است. در همین اثنا، نسبت افراد در گروه سنی ۱۵ تا ۵۹ سال از ۵۸.۳ درصد در سال ۱۹۵۰ به ۶۸.۲ درصد در سال ۲۰۱۰ افزایش یافته است و نسبت در گروه سنی ۱۵ تا ۶۴ سال از ۶۱.۳ درصد به ۷۲.۴ درصد افزایش یافته است. این واقعیت که سهم جمعیتی هر دو گروه سنی سالمند و سن کار افزایش یافته است، نشان دهنده کاهش سریع نرخ باروری در چین است. سهم جمعیتی گروه سنی ۰-۱۴ سال از ۳۴.۲ درصد به ۱۹.۵ درصد کاهش یافته است.

### نمودار ۲. نسبت وابستگی در نظام بازنشستگی و تغییرات جمعیتی



منابع: داده‌های مشارکت‌کنندگان از وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی؛ داده‌های ساختارهای جمعیتی از چندین سالنامه آماری چین گرفته شده است

همانطور که در بخش ۲.۲ اشاره شد، برنامه‌های صندوق جدید ساکنان روستا و صندوق ساکنان شهر در سال ۲۰۱۴ در طرح یکپارچه صندوق ساکنان ادغام شدند. تعداد مستمری‌گیران در این طرح از ۸۹.۲ میلیون به ۱۵۲.۷ میلیون افزایش یافت. نرخ وابستگی در صندوق یکپارچه ساکنان در سال ۲۰۱۶، به میزان ۴۳ درصد بود

که بسیار بیشتر از سیستم بیمه پایه سالمندی بود. در مجموع، نرخ وابستگی درون سیستمی نظام بیمه پایه سالمندی چین حدود ۳۸ درصد است که بسیار بیشتر از نرخ وابستگی کل جمعیت است که در سال ۲۰۱۷ به میزان ۲۶ درصد بوده است. نرخ وابستگی درون سیستمی طرح صندوق یکپارچه ساکنان در سال ۲۰۱۶ نیز ۴۳ درصد بود.

### ۲-۳- حق بیمه و مستمری

۱-۲-۳- چین تا پیش از سال ۲۰۱۹ یکی از بالاترین نرخ‌های قانونی حق بیمه بازنشستگی در جهان را داشت؛ این نرخ ۲۸ درصد بود.

نرخ حق بیمه (مشارکت) در طرح بیمه پایه سالمندی چین از بالاترین نرخ‌ها در جهان است، حتی بالاتر از نرخ‌های مشاهده شده در سوئد، ایالات متحده و فرانسه (جدول ۲).

جدول ۲. مقایسه نرخ‌های حق بیمه بین کشورها

کشور	کارفرما	کارمند	کل
کانادا	۵	۵	۹٫۹
فرانسه	۶٫۸	۹٫۹	۱۶٫۷
آلمان	۱۰	۱۰	۱۹٫۹
سوئد	۷	۱۱٫۹	۱۸٫۹
بریتانیا	۱۱	۱۲٫۸	۲۳٫۸
ایالات متحده	۶٫۲	۶٫۲	۱۲٫۴
ژاپن	۷٫۷	۷٫۷	۱۵٫۴
کره	۴٫۵	۴٫۵	۹
مجارستان	۱٫۵	۲۴	۲۵٫۵
جمهوری چک	۶٫۵	۲۱٫۵	۲۸
شیلی	-	۱۸٫۸	۱۸٫۸
برزیل	۷٫۷	۲۰	۲۷٫۷
چین	۲۰	۸	۲۸

پایگاه داده حقوق بازنشستگی HDNSP بانک جهانی.

چین قانون بیمه اجتماعی را در سال ۲۰۱۱ تصویب کرد. این کار برای کمک به اجرای مقرراتی بود که کارفرمایان را ملزم به پرداخت حق بیمه برای کارکنان خود می‌کرد. از آن زمان، میزان رعایت این قانون در میان شرکت‌های خصوصی بهبود یافته است. با این حال، این امر بار سنگین‌تری بر دوش کارفرمایان گذاشت و سهم بیمه اجتماعی و صندوق مسکن آنها به بیش از ۴۰ درصد از حقوق کارکنان رسید. برای کاهش این بار مالی، شورای دولتی چین در سال ۲۰۱۶ تصمیم به کاهش نرخ‌های حق بیمه برای کارفرمایان گرفت. برای بیمه پایه سالمندی، اگر نرخ حق بیمه محلی بالاتر از ۲۰ درصد باشد، باید به ۲۰ درصد کاهش یابد. برای استان‌هایی که نرخ حق بیمه آن‌ها ۲۰ درصد و صندوق آنها موجودی کافی برای پوشش حداقل ۹ ماه هزینه‌ها را دارد، نرخ حق بیمه می‌تواند یک درصد کاهش یابد و به ۱۹ درصد برسد. در مه ۲۰۱۹، دولت نرخ سهم کارفرما را به ۱۶ درصد کاهش داد، بنابراین مجموع نرخ پرداختی کارفرما و کارمند به ۲۴ درصد رسید.

### ۲-۳- نرخ جایگزینی متوسط به‌طور پیوسته کاهش یافته و در سال ۲۰۱۸ به ۴۶٪ رسیده است.

پیش از اصلاحات اواسط دهه ۱۹۹۰ مستمری‌ها سخاوتمندانه بود و حدود ۷۵ تا ۹۰ درصد از حقوق پیش از بازنشستگی کارگر را شامل می‌شد. اصلاحات اواخر دهه ۱۹۹۰ نرخ جایگزینی مستمری برای کارگران بنگاه‌ها، به‌ویژه برای کارگران جوان‌تر را کاهش داد (فنگ و همکاران، ۲۰۱۱). طبق چارچوب اصلاحات، کسانی که قبل از سال ۱۹۹۷ بازنشسته شده بودند (با عنوان کارگران «قدیمی» شناخته می‌شوند) در سیستم غیراندوخته‌نخستین باقی ماندند. کسانی که در سال ۱۹۹۷ یا پس از آن وارد بازار کار شدند (کارگران «جدید») تحت سیستم مستمری سه‌لایه جدیدی قرار گرفتند؛ کسانی که پیش از سال ۱۹۹۷ شروع به کار کردند و پس از سال ۱۹۹۷ بازنشسته شدند یا خواهند شد (کارگران «میان») تحت پوشش یک طرح گذار قرار گرفتند که نرخ

جایگزینی را به تدریج در طول نسل‌ها کاهش داد. اصلاحات دیگری در سال ۲۰۰۵ انجام شد که مقدار هدف برای نسبت جایگزینی (برابر با نسبت مستمری سال اول پس از بازنشستگی به میانگین حقوق محلی) را برای کارگری که به مدت ۳۵ سال کار کرده و حقوقی برابر با میانگین حقوق محلی دریافت کرده بود، ۵۹.۲ درصد تعیین کرد. میانگین نرخ جایگزینی - نسبت میانگین مستمری‌ها به میانگین حقوق کارگران - طی دهه گذشته در چین به طور پیوسته کاهش یافته است (نمودار ۳). این امر، نتیجه ترکیبی از عوامل مختلف از جمله سازوکار گذار، تفاوت حقوق و دستمزد بین نسل‌ها و نرخ‌های متفاوت رشد دستمزدها و مستمری‌ها است.

در برنامه‌های بیمه پایه سالمندی و صندوق بازنشستگی کارکنان دولت، سن بازنشستگی اجباری<sup>۱</sup> یکسان است: برای تمامی مردان، ۶۰ سال و برای زنان شاغل یقه سفید (یعنی کارمندان دولتی، متخصصان، کارکنان اداری در شرکت‌ها و غیره)، ۵۵ سال و برای زنان شاغل یقه آبی [یعنی شاغل در کارخانجات، کارگاه‌ها و محیط‌های غیراداری] ۵۰ سال است. تنها بخش کوچکی از زنان در مشاغل یقه سفید یا بخش دولتی کار می‌کنند و بنابراین واجد شرایط سن بازنشستگی بالاتر هستند. داده‌های نظرسنجی خانوارهای شهری چین از اداره ملی آمار<sup>۲</sup> نشان می‌دهد که حدود ۷ درصد از زنان کارمند واجد شرایط سن بازنشستگی بالاتر از ۵۵ سال هستند. در مناطق شهری چین، رسیدن به سن بازنشستگی به این معنا است که فرد باید از شغل فعلی خود بازنشسته شود و شروع به دریافت مستمری بازنشستگی عمومی کند. پس از آن، فرد می‌تواند بدون از دست دادن مزایای بازنشستگی، به طور غیررسمی در بازار کار بماند، اما فرصت یافتن شغل به طور چشمگیری کاهش می‌یابد. سیاست فعلی سن بازنشستگی در اوایل دهه ۱۹۵۰، زمانی ایجاد شد که امید زندگی در بدو تولد حدود ۴۳ سال بود. با توجه به پیری جمعیت، افزایش سن بازنشستگی محتمل است. در مطالعه حاضر از پیشنهاد اصلاحی برای افزایش سن بازنشستگی نیز سخن خواهیم گفت.

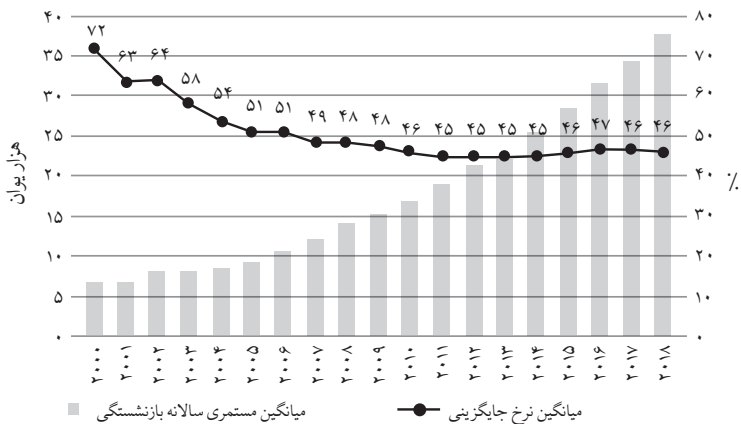
1. mandatory retirement age:

بدان معنا که فرد بعد از رسیدن به سن موردنظر، اجباراً باید بازنشسته شود و مستمری دریافت کند - مترجم.

2. National Bureau of Statistics

در مجموع، سن بازنشستگی فعلی در چین بدین صورت است: ۶۰ سال برای مردان، ۵۰ سال برای زنانی که در مشاغل یقه‌آبی کار می‌کنند و ۵۵ سال برای زنانی که در مشاغل یقه‌سفید کار می‌کنند. حدود ۹۳ درصد از زنان ملزم به بازنشستگی در سن ۵۰ سالگی هستند.

نمودار ۳. میانگین مستمری‌ها و نرخ جایگزینی



منابع: داده‌های مستمری از وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی (MOHRSS)؛ داده‌های دستمزد از سالنامه آماری چین، سال‌های مختلف.

### ۳-۳- درآمد، هزینه و کمک دولت

۳-۳-۱- بیمه پایه سالمندی در برخی استان‌ها به دلیل نبود یارانه دولتی باکسری مواجه شده‌اند

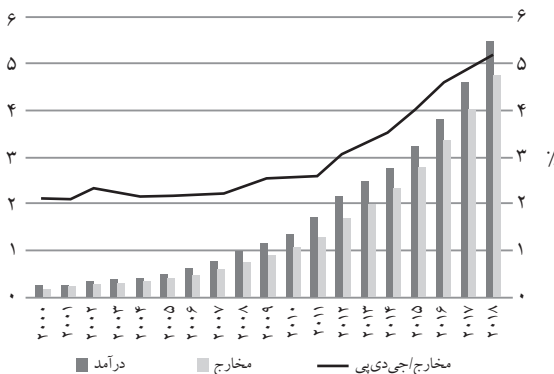
صندوق بازنشستگی بیمه پایه سالمندی سال‌ها است که مازاد سالانه را حفظ کرده است. در سال ۲۰۱۸، درآمد این صندوق ۵/۵۰ تریلیون یوان و هزینه‌های آن ۴/۷۶ تریلیون یوان بود (نمودار ۴). مازاد صندوق بیمه پایه سالمندی عمدتاً به

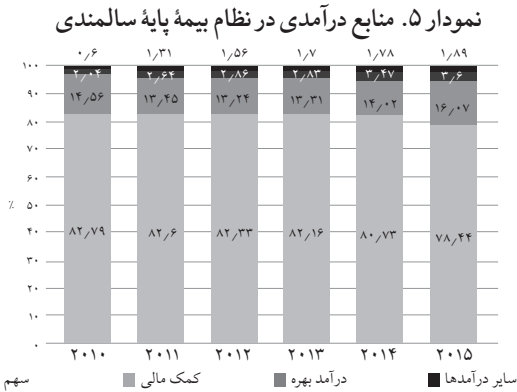
دلیل گسترش پایدار پوشش و در عین حال افزایش بیمه‌پردازان به میزانی بسیار بیشتر از مستمری‌بگیران بوده است. علاوه بر این، بیمه پایه سالمندی یارانه‌های دولتی نیز دریافت می‌کند که در سال ۲۰۱۵، به میزان ۱۶/۷ درصد از کل درآمد را تشکیل می‌داد (نمودار ۵). اگر این یارانه‌ها از حساب‌ها کسر می‌شد، صندوق‌های پایه سالمندی در ۱۴ استان (از جمله شانگهای، جیانگسو، هوبئی و هونان) احتمالاً با کسری مواجه می‌شدند و حساب‌های بیمه پایه سالمندی در سال ۲۰۱۰، به جای مازاد مشاهده شده، احتمالاً کسری کلانی به بزرگی ۶۷/۹ میلیارد یوان را گزارش می‌کردند.

۲-۳-۳- سه چهارم از درآمد صندوق یکپارچه ساکنان حاصل از یارانه دولتی است

درآمد صندوق یکپارچه ساکنان در پایان سال ۲۰۱۷، بالغ بر ۳۳۰/۴ میلیارد یوان بود که حدود ۲۵ درصد آن از مشارکت‌های فردی و بقیه از یارانه‌های دولتی ملی و استانی تأمین می‌شد. هزینه‌ها در مجموع ۲۳۷/۲ میلیارد یوان بود. این سیستم، مازاد انباشته ۶۳۱/۸ میلیارد یوانی دارد که عمدتاً از موجودی انباشته حساب‌های انفرادی متعلق به گروه‌های جوان‌تر است. در آینده، زمانی که تعداد بیشتری از ساکنین شروع به دریافت مستمری بازنشستگی کنند، مازاد حساب انفرادی کاهش خواهد یافت.

نمودار ۴. درآمد و هزینه‌های صندوق بیمه پایه بازنشستگی





### ۳-۴- حساب انفرادی فرضی (NDC)

#### ۱-۳-۴- از اندوخته‌گذاری کامل تا حساب‌های فرضی

طراحی حساب‌های انفرادی در بیمه پایه سالمندی به گونه‌ای انجام شده بود که دارای ساختار کاملاً اندوخته‌باشند. با این حال، بسیاری از استان‌ها از وجوه موجود در حساب‌های انفرادی برای حمایت از لایه غیراندوخته استفاده کرده‌اند. این امر باعث می‌شود حساب‌ها اساساً فرضی (صوری یا اسمی) باشند. استفاده از موجودی حساب‌های انفرادی ناشی از هزینه‌های گذار اصلاحات بازنشستگی عمومی سال ۱۹۹۷ بود که نظام چندلایه‌ای را ایجاد کرد. این هزینه‌های گذار به این دلیل به وجود آمد که باید بدهی‌هایی پرداخت می‌شد که نظام قدیمی در طول سال‌ها جمع کرده بود. دولت چین تلاش کرد برای تأمین مالی این گذار، ترکیبی از دوروش را پیش بگیرد. لایه غیراندوخته حفظ شد و حدود هفت درصد از حق بیمه‌ها برای تأمین مالی این گذار به کار رفت. روش دیگر، گسترش پوشش بازنشستگی و استقراض از حساب‌های انفرادی کارگران جوان‌تر بود (ونگ و همکاران، ۲۰۰۴). تا سال ۲۰۱۶،

#### ۱. fully funded:

در این نوع نظام بازنشستگی، حق بیمه‌های پرداختی کارگر و کارفرما به صورت واقعی اندوخته و سرمایه‌گذاری می‌شود تا در آینده از محل همان منابع، مستمری افراد پرداخت گردد؛ بدین ترتیب هر نسل، تأمین مالی بازنشستگی خود را بر عهده دارد-مترجم.

حساب‌های انفرادی فرضی، ۳/۶ تریلیون یوان اندوخته بودند. (۷)

#### ۲-۴-۳- نرخ بهره فرضی در سال ۲۰۱۶، به میزان ۸.۳۱ درصد بود

در سال ۲۰۱۳، دولت چین از حساب‌های انفرادی کاملاً اندوخته دست کشید و شروع به پیروی از مدل حساب‌های فرضی کرد. در این الگو، دولت‌های محلی هر ساله به حساب‌ها سودی اختصاص می‌دهند؛ میزان این سود به نرخ رشد متوسط دستمزد محلی، نرخ بهره سپرده‌های بانکی، و نرخ بازده سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی بستگی دارد. پیش از سال ۲۰۱۶، نرخ بهره فرضی در اکثر استان‌ها کمتر از ۴ درصد بود. با این حال، در سال ۲۰۱۶، وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی یک نرخ بهره بالا و یکپارچه به میزان ۸/۳۱ درصد را ابلاغ کرد. این نرخ بسیار بالا در سال ۲۰۱۷ معادل ۷/۱۲ درصد و در سال ۲۰۱۸ معادل ۸/۲۹ درصد باقی ماند که به مراتب بیش از بازده بیشتر ابزارهای مالی بود.

### ۴- مشکلات نظام بازنشستگی عمومی فعلی

#### ۱-۴- پایداری مالی

مشابه روند بسیاری از کشورهای دیگر، نظام بازنشستگی چین نیز با چالش‌های کاهش نیروی کار و نیز جمعیت روبه سالمندی روبه‌رو است. به دلیل پیر شدن سریع جمعیت، سهم جمعیت بالای ۶۵ سال چین، بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۳۰ دو برابر خواهد شد و از ۸/۴ درصد در سال ۲۰۱۰ به ۱۶/۸ درصد در سال ۲۰۳۰ خواهد رسید. این روند، بسیار سریع‌تر از آهنگ پیر شدن جمعیت در کل جهان است که در آن، سهم جمعیت بالای ۶۵ سال از ۷/۸ درصد به ۱۱/۶ درصد در بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۳۰ افزایش خواهد یافت. در همین حال، نظام بازنشستگی فعلی چین به سختی با کمک یارانه‌های دولتی تراز مالی خود را حفظ می‌کند. کمک مالی دولت برای نظام بازنشستگی عمومی در سال ۲۰۱۷ به ۸۰۰ میلیارد یوان (حدود

۱ درصد از تولید ناخالص داخلی) رسید و اگر در آینده نزدیک اصلاحاتی صورت نگیرد، احتمالاً شاهد افزایش چشمگیری در این رقم خواهیم بود.

جدول ۳ نتایج شبیه‌سازی تراز مالی آتی طرح بیمه پایه سالمندی را نشان می‌دهد. فنگ و چن (۲۰۱۶) در مطالعه خود پویایی‌های جمعیتی مرتبط را تشریح می‌کنند. در این شبیه‌سازی‌ها مفروضات متعددی وجود دارد. در سناریوی نخست، مفروضات به شرح زیر است: اول، انتظار می‌رود روند شهرنشینی در چین ادامه یابد و سهم آن در سال ۲۰۳۰ به ۷۰ درصد برسد. دوم، هیچ تغییری در قوانین مربوط به حق بیمه و مزایای بیمه پایه سالمندی یا سن بازنشستگی این برنامه رخ نخواهد داد. همچنین فرض بر این است که تمام حق بیمه‌های مقرر وصول شود. سوم، مستمری‌ها شاخص‌بندی می‌شوند و به‌طور مشخص، آن‌ها پس از بازنشستگی فرد، متناسب با میانگین نرخ رشد حقیقی دستمزد و تورم آتی افزایش می‌یابند. مفروضات مربوط به نرخ رشد دستمزدها و تولید ناخالص داخلی، پیش‌بینی‌های بانک جهانی (بانک جهانی، ۲۰۱۲) است، که در آن نرخ رشد سالانه تولید ناخالص داخلی معادل ۸/۶ درصد در طول سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵، معادل ۷ درصد در طول سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۰، معادل ۵/۹ درصد در طول سال‌های ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۵ و ۵ درصد در طول سال‌های ۲۰۲۶ تا ۲۰۳۰ تخمین زده شده است.

[در شبیه‌سازی‌ها، دو سناریو در نظر گرفته شده که مبنای تفاوت آنها نرخ پوشش بیمه برای کارگران مهاجر است.] در سناریوی اول، نرخ پوشش بیمه برای کارکنان محلی ۸۰ درصد و برای کارگران مهاجر ۲۰ درصد ثابت می‌ماند. در سناریوی دوم، پوشش کارگران مهاجر به تدریج از ۲۰ درصد در سال ۲۰۱۰ به ۶۰ درصد در سال ۲۰۵۰ افزایش می‌یابد. در هر یک از این شبیه‌سازی‌ها نتایج به دست آمده، برآوردی از میانگین وضعیت در سطح ملی در نظر گرفته شده است [و به سطوح استانی نمی‌پردازد]. در سناریوی نخست، روند روبه‌رشد واضحی در تعداد مستمری‌بگیران در طول زمان مشاهده می‌شود، در حالی که تعداد بیمه‌پردازان در حال کاهش است. کسری بودجه سالانه به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی در سال ۲۰۳۰ به

۲/۱۵ درصد خواهد رسید. کسری بودجه انباشته در سال ۲۰۳۰ معادل ۲۳/۳۷ درصد از تولید ناخالص داخلی خواهد بود. بنابراین، بدیهی است که ترتیب فعلی بیمه پایه سالمندی پایدار نباشد.

۲۰۳۵	۲۰۳۰	۲۰۲۵	۲۰۲	
سناریوی اول				
-۲/۶	-۲/۱۵	-۱/۲۵	-۰/۴	تراز به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی جاری
-۲۳/۳۷	-۱۱/۱۷	-۲/۲۷	۱/۷۷	کسری انباشته به تولید ناخالص داخلی جاری
سناریوی دوم				
-۱/۰۹	-۱/۱۱	-۰/۶۱	-۰/۰۸	تراز به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی جاری
-۸/۳۸	-۲/۸۶	۱/۶۸	۳/۱۹	کسری انباشته به تولید ناخالص داخلی جاری

### جدول ۳. شبیه‌سازی تراز مالی آینده در نظام بیمه پایه سالمندی

در سناریوی دوم، افزایش پوشش بیمه پایه بازنشستگی در میان کارگران مهاجر، وضعیت بالقوه کسری را بهبود می‌بخشد. کسری سالانه به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی در سال ۲۰۳۰، به میزان ۱/۱۱ درصد خواهد بود، در حالی که کسری انباشته به میزان ۲/۸۶ درصد تولید ناخالص داخلی خواهد بود. گسترش پوشش بیمه پایه بازنشستگی در میان کارگران مهاجر منجر به کندتر شدن روند افزایش کسری می‌شود، اگرچه راه‌حل کاملی ارائه نمی‌دهد. گزارشی که در ماه مه ۲۰۱۹ منتشر شد، نتایج بدبینانه‌تری را پیش‌بینی می‌کند: تراز بیمه پایه سالمندی حتی با کمک یارانه دولتی در سال ۲۰۳۵ به پایان می‌رسد. (۹) این وضعیت، مشابه نظام تأمین اجتماعی در ایالات متحده است؛ به طوری که گزارش اخیر وزارت خزانه‌داری ایالات متحده پیش‌بینی می‌کند که حساب صندوق امانی<sup>۱</sup> نظام تأمین

1. trust fund:

در نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده، Social Security Trust Funds عبارت‌اند از دو حساب امانی فدرال (شامل OASI و DI) که وجه دریافتی از حق بیمه‌های اجتماعی در آن‌ها نگهداری و برای پرداخت مزایای بازنشستگی،

اجتماعی ایالات متحده در سال ۲۰۳۵ تھی<sup>۱</sup> خواهد شد. (۱۰)

برای طرح مستمیری یکپارچه ساکنان، مزایای اولیه مستمیری نسبتاً پایین است (کمتر از ۲۰ درصد از میانگین درآمد سرانه) و بنابراین این طرح هنوز بار مالی درخور توجهی را بر دولت‌های محلی وارد نکرده است. با این حال، طرح مستمیری ساکنان بیشتر بر حمایت‌های ویژه دولتی تکیه دارد تا اصول صحیح اکچوئری. تراز بین درآمدها و هزینه‌های صندوق در مرحله فعلی توجه چندانی را به خود جلب نکرده است.

## ۲-۴- انگیزه‌های مشارکت

فرار از پرداخت حق بیمه اجتماعی پدیده‌ای رایج در چین است. در سال ۲۰۱۵، ۷۰ درصد از شرکت‌ها حق بیمه اجتماعی خود را کمتر از سطح مقرر پرداخت کردند (ژنگ، ۲۰۱۶). می‌توان چند دلیل برای پایین بودن انگیزه مشارکت در این سیستم برشمرد. نخست، همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، نرخ حق بیمه اجتماعی در چین بالاتر از بسیاری از کشورهای دیگر است. سهم کارفرما از حق بیمه اجتماعی بین ۲۴ تا ۲۸ درصد متغیر است (بیمه پایه سالمندی: ۱۶ درصد؛ بیمه درمانی ۶ تا ۱۰ درصد؛ بیمه بیکاری: ۱ درصد؛ بیمه حوادث ناشی از کار: ۰.۵ درصد؛ بیمه زایمان: ۰.۵ درصد). همچنین، کارکنان باید ۱۰.۵ درصد از دستمزد خود را پرداخت کنند (بیمه پایه سالمندی، ۸ درصد؛ بیمه درمانی: ۲ درصد؛ بیمه بیکاری: ۰.۵ درصد). دستمزدهای مشمول بیمه نیز باید در محدوده‌ای بین ۶۰ درصد از میانگین دستمزد محلی تا سه برابر آن قرار بگیرد. کارفرمایان می‌توانند با عدم ثبت رسمی کارکنان در دفاتر دولتی محلی، استخدام کارکنان موقت یا اعضای خانواده، تعویق در پرداخت بیمه اجتماعی، و یا کاهش دستمزد فرضی اعلام شده، از پرداخت سهم حق بیمه فرار کنند (نیلند و همکاران، ۲۰۱۰).

از کارافتادگی و بازماندگان استفاده می‌شود (گاهی این دو حساب را با هم به اختصار OASDI Trust Funds می‌نامند) - مترجم.

۱. از دهه ۱۹۸۰ تاکنون درآمدهای نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده شامل حق بیمه‌های جاری و سود حاصل از اوراق قرضه دولتی هستند. تھی شدن حساب تأمین اجتماعی به معنای پایان ذخایر مالی انباشته و وابستگی کامل پرداخت‌ها به درآمدهای جاری حق بیمه است. بنابراین حتی بعد از تھی شدن صندوق، دولت هنوز می‌تواند بخش چشمگیری از مستمیری‌ها را از محل دریافت حق بیمه‌های جاری پرداخت کند - مترجم.

دوم، برخی از کارکنان نیز تمایلی به مشارکت در برنامه‌های بیمه ندارند. افراد دارای درآمد پایین معمولاً شغل‌های ناپایدار دارند و در نتیجه، نسبت به احراز شرایط خود برای دریافت مزایا در آینده اطمینان ندارند. همچنین، جوانان به دلیل نیازهای مصرفی زیادی که در حال حاضر دارند، ممکن است از پرداخت سهم بیمه اجتناب کنند؛ چرا که از مصرف فعلی آن‌ها می‌کاهد. بنابراین، انگیزه‌های فراوانی برای تبانی بین کارفرمایان و کارکنان برای پرداخت نکردن حق بیمه وجود دارد (نیلند و همکاران، ۲۰۱۱).

سوم، دولت‌های محلی مجازات‌های کافی و بازدارنده‌ای برای تخلفات در پرداخت بیمه اجتماعی اعمال نمی‌کنند. آن‌ها معمولاً بر اهداف مربوط به رشد اقتصادی تمرکز دارند و سیاست‌هایی ترجیحی برای کاهش بار مالیاتی و بیمه‌ای کارفرمایان اتخاذ می‌کنند. به همین دلیل، در اجرای مقررات مربوط به پرداخت حق بیمه اجتماعی با تساهل برخورد می‌کنند. طرح بازنشستگی یکپارچه ساکنان، هم مشوق‌های مثبت و هم مشوق‌های منفی برای مشارکت دارد. مشهودترین مشوق مثبت، کمک چشمگیر دولت است. برای مثال، افرادی که در زمان آغاز برنامه، ۶۰ ساله یا بیشتر هستند، بدون پرداخت هیچ‌گونه حق بیمه‌ای، به صورت خودکار مستحق دریافت مستمری پایه خواهند بود. با این حال، حق بیمه‌های پرداختی افراد به حساب‌های انفرادی در صندوق بازنشستگی، بازدهی مالی کافی برای آنها ندارد و سبب ایجاد انگیزه منفی می‌شود. این موضوع مهم‌ترین عاملی است که تمایل جوانان به مشارکت در این طرح را تعیین می‌کند. در حال حاضر، گفته می‌شود نرخ بازدهی این صندوق برابر با نرخ سود سپرده یک‌ساله بانکی است. اگرچه این نرخ بسیار مطمئن است، اما نرخ پایین آن در عمل به این می‌انجامد که موجودی حساب انفرادی در زمان بازنشستگی پایین باشد و همین موضوع انگیزه مشارکت کارگران روستایی را تضعیف می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۱۴؛ دورفمن و همکاران، ۲۰۱۳). در نتیجه، مشارکت کنندگان معمولاً پایین‌ترین سطح حق بیمه و کوتاه‌ترین دوره پرداخت را انتخاب می‌کنند و در نهایت تنها واجد شرایط دریافت کمک هزینه نقدی در قالب مستمری پایه خواهند بود. پژوهشی تجربی با استفاده از داده‌های خرد، این پدیده‌های ضد انگیزشی را تأیید می‌کند.

لی و همکاران (۲۰۱۴)، با استفاده از داده‌های مطالعه طولی سلامت و بازنشستگی چین<sup>۱</sup> مربوط به سال ۲۰۱۱ دریافتند که افراد معمولاً دوره‌های کوتاه‌تری از مشارکت را ترجیح می‌دهند و پایین‌ترین سطح حق بیمه را انتخاب می‌کنند. نرخ ثبت‌نام در این برنامه با افزایش سن بالا می‌رود؛ هرچند در کل، این نرخ‌ها در میان همه گروه‌های سنی پایین است. بررسی‌های متعددی درباره صندوق جدید ساکنان روستا نیز یافته‌های مشابهی ارائه داده‌اند: ثبت‌نام عمدتاً از سن ۴۵ سالگی به بعد مشاهده شده است، که تنها ۱۵ سال فرصت برای پرداخت سهم بیمه جهت رسیدن به شرایط دریافت مستمری باقی می‌گذارد.

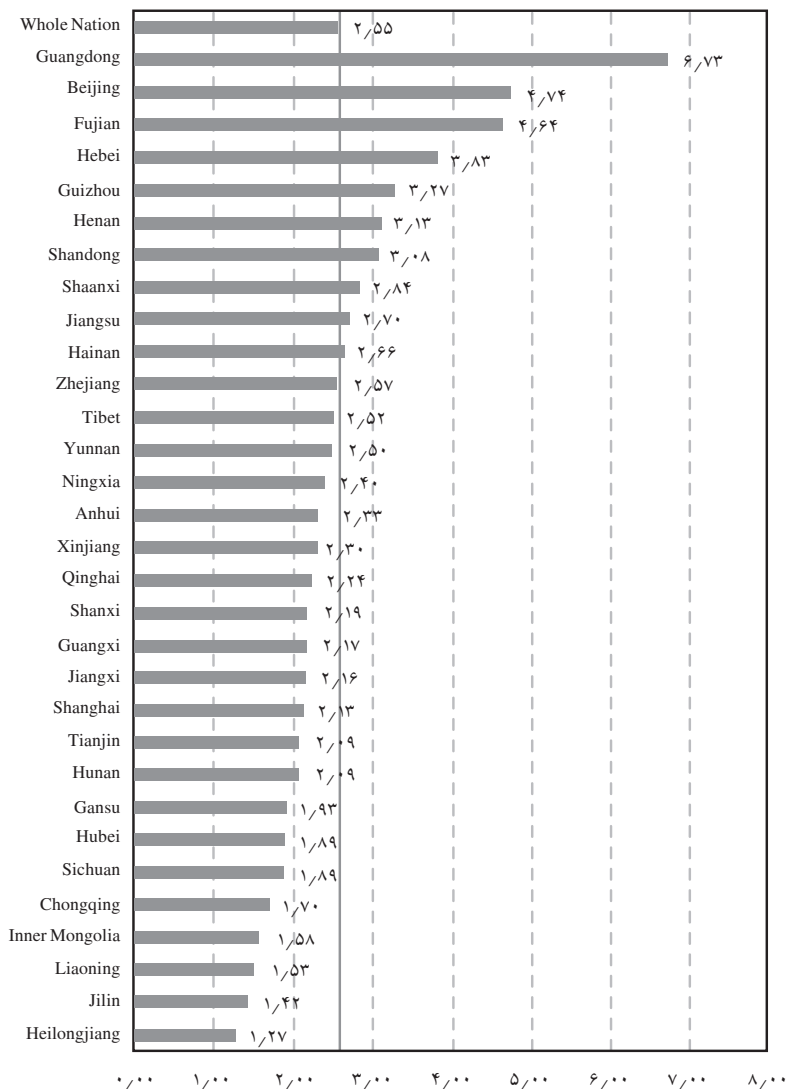
### ۳-۴- نابرابری و تفاوت‌های منطقه‌ای

چنان‌که تأکید کردیم، سیستم‌های بازنشستگی دولتی چین به دست دولت‌های محلی مدیریت می‌شوند. در سیستم بیمه پایه سالمندی، برخی از استان‌ها و جوه خود را در سطح استانی جمع‌آوری می‌کنند، اگرچه بیشتر استان‌ها و جوه را در سطح شهری یا حتی بخش‌ها جمع‌می‌کنند. در حالی که احکام و آیین‌نامه‌های مربوط به حق بیمه‌ها و مستمری‌ها توسط دولت مرکزی تعیین می‌شود، نرخ‌های واقعی حق بیمه در مناطق مختلف متفاوت است. نابرابری‌های دستمزد نیز در توضیح تفاوت‌ها در میزان حق بیمه‌ها و مستمری‌ها نقش دارند. کارکنان مناطق شهری و استان‌های ساحلی شرق، درآمدهای بسیار بالاتری نسبت به کارکنان استان‌های داخلی<sup>۲</sup> دارند. وقتی کارگران از یک شهر به شهر دیگر برای پیدا کردن شغل بهتر نقل مکان می‌کنند، برنامه‌های بازنشستگی آن‌ها همچنان مطابق با شهر قبلی است [و به محل جدید منتقل نمی‌شود]. این امر مسائل جدی نابرابری و مشکلاتی در زمینه تحرک نیروی کار ایجاد می‌کند.

#### 1. China Health and Retirement Longitudinal Studies (CHARLS)

۲. چین از نظر اقتصادی و جغرافیایی معمولاً به دو بخش تقسیم می‌شود: (۱) استان‌های ساحلی (Coastal provinces): در امتداد سواحل شرقی و جنوبی چین همچون گوانگ‌دونگ، ژجیانگ و شانگهای که دارای اقتصاد پیشرفته‌تر، صادراتی‌تر و صنعتی‌تر هستند و (۲) استان‌های داخلی (Inland provinces): در بخش‌های مرکزی و غربی کشور همچون سیچوان، هنان، هونان، شانسی، گویی‌ژو، گانسو و غیره که مشخصه آنها فاصله از دریا، سطح توسعه نازل‌تر و وابستگی بیشتر به کشاورزی یا منابع طبیعی است- مترجم.

نمودار ۶. تفاوت‌های منطقه‌ای در نسبت پشتیبانی (تعداد بیمه‌پردازان / تعداد مستمری‌بگیران)، ۲۰۱۸.



منبع: وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی

علاوه بر تفاوت‌های موجود در توسعه اقتصادی منطقه‌ای، ساختارهای جمعیتی نیز در استان‌های مختلف به‌طور مشهود متفاوت هستند (نمودار ۶). در استان‌هایی که فرصت‌های شغلی بهتری وجود دارد، ساختار جمعیتی به‌طور مطلوب‌تری شکل می‌گیرد زیرا کارگران جوان‌تر جذب می‌شوند. برای مثال، در استان گوانگ‌دونگ، حدود ۹ کارگر از یک بازنشسته پشتیبانی می‌کنند. مناطق شرقی مانند پکن، فوجیان و شان‌دونگ نیز ساختار جمعیتی بهتری نسبت به سایر استان‌ها دارند. با اینکه شانگهای توانسته است کارگران مهاجر جوان را جذب کند، پیر شدن جمعیت به دلیل افزایش امید زندگی همچنان شدید است.

برای کم کردن بار مالی مستمری‌ها بر دولت‌های محلی، چین در ژوئیه ۲۰۱۹ اعلام کرد که قصد دارد یک نظام تعدیل مرکزی<sup>۱</sup> برای صندوق‌های بازنشستگی پایه در بیمه پایه سالمندی ایجاد کند. این صندوق تعدیل، درصد مشخصی از منابع مالی هر استان را جمع‌آوری می‌کند تا بعداً به دست دولت مرکزی مجدداً توزیع شود. این اقدام احتمالاً نخستین گام مهم به سوی هماهنگی سراسری در سطح کشور بود که به تسهیل جابجایی نیروی کار و کاهش نابرابری‌های منطقه‌ای کمک خواهد کرد.

#### ۴-۴- کفایت مزایای صندوق یکپارچه ساکنان

میان مزایای بازنشستگی در طرح بیمه پایه سالمندی و طرح یکپارچه بازنشستگی ساکنان شکاف چشمگیری وجود دارد. برای نمونه، در سال ۲۰۱۷ میانگین مستمری بازنشستگی ماهانه در بیمه پایه سالمندی حدود ۸۷۰،۲ یوان بود، در حالی که در طرح بازنشستگی ساکنان حدود ۱۲۷ یوان بود، یعنی رقمی کمتر از ۵ درصد از سطح مزایا در بیمه پایه سالمندی. البته شایان ذکر است که مزایای این دو نظام به‌طور مستقیم قیاس‌پذیر نیستند، چرا که میزان حق بیمه پرداختی در بیمه پایه سالمندی

##### 1. adjustment system:

در نظام بازنشستگی چین، نظام تعدیل یا سازوکار تنظیمی به مکانیزمی اشاره دارد که دولت برای توازن و هماهنگی بین استان‌ها و مناطق مختلف ایجاد کرده است. هدف اصلی آن این است که استان‌هایی که مازاد منابع بیمه‌ای دارند به استان‌هایی که با کمتری مواجه‌اند کمک کنند، تا پرداخت مستمری‌ها در سطح کشور پایدار و یکنواخت باقی بماند- مترجم.

بسیار بیشتر است. با این حال، مسئله کفایت مزایای بازنشستگی ساکنان همچنان یک مشکل جدی به شمار می‌رود. بر اساس شاخص‌های درآمد و مصرف، نرخ فقر نسبتاً بالایی در میان خانوارهای سالمند، به‌ویژه در مناطق روستایی، ثبت شده است. بر اساس داده‌های «پیمایش سالمندان شهری و روستایی چین»<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۶ حدود ۱۹ درصد از سالمندان روستایی سطح مصرف پایین‌تری از خط فقر رسمی داشتند (دورفن و همکاران، ۲۰۱۳). هدف از اجرای طرح بازنشستگی ساکنان، فراهم کردن یک سطح حداقلی از حمایت همگانی برای کاهش فقر در دوران سالمندی بود. با وجود پیشرفت چشمگیر این طرح در دستیابی به پوشش تقریباً همگانی، این نظام هنوز هم از نظر تأمین درآمد کافی برای سالمندان ناکارآمد است.

سطح مزایای پایه در طرح بازنشستگی ساکنان، بسته به منطقه، معادل حدود ۱۰ تا ۲۵ درصد از مصرف سرانه و ۷ تا ۲۰ درصد از درآمد سرانه است. اگرچه همچنان فرزندان بزرگسال نقش اصلی را در مراقبت و حمایت مالی از سالمندان دارند؛ اما صندوق جدید ساکنان روستا به‌عنوان مکمل مهمی برای الگوهای سنتی مراقبت از سالمندان در مناطق روستایی چین مطرح شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که پس از اجرای صندوق جدید ساکنان روستا، سالمندانی که در این طرح ثبت‌نام کرده بودند، تمایل بیشتری برای زندگی مستقل داشتند و کمتر با فرزندان بزرگسال خود در یک خانه زندگی می‌کردند. علاوه بر این، آن‌ها وابستگی کمتری به فرزندان برای منابع مالی و مراقبت‌های غیررسمی داشتند. برخی پژوهش‌ها حتی به بررسی اثر این طرح بر میزان کمک‌های مالی افراد خانواده به یکدیگر پرداخته‌اند و نتایج نشان می‌دهد که تا حدی اثر جان‌شمینی (بروزرانی)<sup>۲</sup> یا کاهش حمایت مالی خانواده در اثر دریافت مزایای بازنشستگی وجود دارد (چن و همکاران، ۲۰۱۷).

1. The China Urban and Rural Elderly Survey

2. crowding-out effect:

در ادبیات اقتصاد بدان معنا است که مداخله دولت در یک حوزه صرفاً جایگزین بخش خصوصی می‌شود و اثر معناداری در نتیجه نهایی ندارد. عبارت ذکر شده در متن بدان معنا است که با وجود تأمین بخشی از مایحتاج معیشت سالمندان توسط صندوق‌های بازنشستگی، فرزندان بازنشستگان به همان میزان از کمک‌های خود به والدین سالمند می‌کاهند. در نتیجه سطح کلی رفاه بازنشستگان، تغییر معناداری نمی‌کند- مترجم.

## ۵-۴- ریسک‌های مالی

با ادامه روند پیری جمعیت، یارانه‌ها و کمک‌های دولت به طرح‌های بیمه پایه سالمندی و مستمری‌های ساکنان، نقش فزاینده‌ای در تأمین هزینه‌های تأمین اجتماعی در آینده ایفا خواهند کرد. سهم یارانه‌های بیمه پایه سالمندی از کل هزینه‌های مالی دولت در دهه گذشته ثابت و حدود ۲ درصد باقی مانده است، در حالی که سهم هزینه‌های بیمه اجتماعی از کل هزینه‌های مالی دولت حدود ۱۰ درصد بوده است. در آینده، یارانه‌های مالی مرکزی و محلی بدون شک منابع کلیدی تأمین مالی نظام بازنشستگی خواهند بود. نگرانی‌ها درباره ریسک‌های مالی چین، به‌ویژه درباره بدهی‌های احتمالی (مشروط) دولت‌های محلی در سال‌های اخیر (جدول ۴) در حال افزایش است. (۱۱) کاهش رشد اقتصادی، پیری جمعیت و سرکوب مالی بالا همگی عواملی هستند که می‌توانند به بدتر شدن وضعیت مالی<sup>۲</sup> منجر شوند. ترازنامه بخش عمومی چین<sup>۳</sup> یکی از بدهکارترین‌ها در میان اقتصادهای نوظهور است. همینگ (۲۰۱۲) نشان داد که بدهی‌های احتمالی یکی از دلایلی است که موجب نسبت‌های پایین تر بدهی دولت در کشورهای آسیایی در مسیر رشد اقتصادی شده است؛ چین مثال نمونه بارز این جریان است. انواع مختلف بدهی‌های احتمالی در چین این پتانسیل را دارند که نسبت کل بدهی را به ۱۱۳ درصد برسانند. خطرات ناشی از بدهی‌های احتمالی در زمانی که رشد اقتصادی کاهش می‌یابد، پایداری کل سیستم مالی را به چالش خواهد کشید.

جدول ۴. مجموع بدهی دولت، ۲۰۱۵-۲۰۱۷

بدهی (درصد از تولید ناخالص داخلی)	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸
بدهی رسمی دولت	۱۵/۴۷	۱۶/۱۵	۱۶/۲۹	۱۶/۳۳
بدهی دولت محلی	۲۱/۴۲	۲۰/۳۵	۱۹/۹۶	۲۰/۰۷
تعهدات وزارت راه‌آهن	۵/۹۴	۶/۳۴	۶/۰۳	۵/۶۹
مجموع بدهی دولت	۴۲/۸۳	۴۳/۱۴	۴۲/۲۹	۴۲/۱۰

## (وزارت دارایی چین؛ دیوان محاسبات ملی)

## 1. contingent liabilities:

تعهدات مالی دولت که در حال حاضر به صورت قطعی بدهی محسوب نمی‌شوند، اما در صورت وقوع رویدادهای خاص در آینده، ممکن است دولت مجبور به پرداخت آن‌ها شود- مترجم.

## 2. fiscal position

## 3. China's public sector balance sheet

## ۵. اصلاحات آتی

### ۵-۱-۵- جست و جوی روش های جدید تأمین مالی نظام بازنشستگی

#### ۵-۱-۱- صندوق ملی تأمین اجتماعی<sup>۱</sup>

صندوق ملی تأمین اجتماعی چین در سال ۲۰۰۰ به عنوان یک صندوق ذخیره راهبردی برای مقابله با نیازهای بازنشستگی در آینده تأسیس شد. تأمین مالی این صندوق از چهار طریق انجام می شود:

۱. وجوه تخصیص یافته از بودجه دولت مرکزی؛

۲. دارایی ها و سرمایه های ناشی از فروش سهام بنگاه های دولتی، که ملزم به واریز ۱۰ درصد از وجوه عرضه اولیه عمومی (IPO) خود به صندوق ملی تأمین اجتماعی هستند؛

۳. روش های دیگر تأیید شده توسط شورای دولتی، مانند درآمد حاصل از صدور مجوز بخت آزمایی دولتی<sup>۲</sup> و وجوه به دست آمده از طریق برنامه باز خرید اوراق بهادار؛

۴. بازده های سرمایه گذاری.

کل دارایی های صندوق ملی تأمین اجتماعی در سال ۲۰۱۷ به سرعت از ۷۸۱ میلیارد یوان به ۱/۸۳ تریلیون یوان افزایش یافته است.

صندوق ملی تأمین اجتماعی می تواند در مجموعه وسیعی از دارایی ها سرمایه گذاری کند، مشروط بر اینکه محدودیت هایی در تخصیص وجود داشته باشد. طبق «آیین نامه موقت مدیریت سرمایه گذاری صندوق ملی تأمین اجتماعی» که در سال ۲۰۰۱ ابلاغ شد، دارایی های صندوق ملی تأمین اجتماعی می توانند در سه دسته اصلی زیر سرمایه گذاری شوند: سپرده های بانکی و اوراق قرضه خزانه داری (حداقل ۵۰ درصد از کل دارایی ها، که سپرده های بانکی باید حداقل ۱۰ درصد باشد)؛ اوراق قرضه شرکتی و اوراق قرضه مالی

1. National Social Security Fund (NSSF)

2. state lottery license fees:

در چین، بخت آزمایی یا lottery کاملاً دولتی است و بخت آزمایی خصوصی وجود ندارد. بخت آزمایی زیر نظر دولت مرکزی؛ اما توسط دولت های استانی و محلی انجام می شود. اصطلاح license fee مبلغی است که نهادهای استانی یا مجریان محلی بابت دریافت حق اجرای برنامه های بخت آزمایی از دولت مرکزی پرداخت می کنند- مترجم.

3. Temporary Regulations on the National Social Security Fund Investment Management

(حداکثر ۱۰ درصد از کل دارایی‌ها)؛ صندوق سرمایه‌گذاری اوراق بهادار و سهام (حداکثر ۴۰ درصد از کل دارایی‌ها).

جدول ۵ نرخ بازده سالانه صندوق ملی تأمین اجتماعی را از ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۸ نشان می‌دهد. بین سال‌های ۲۰۰۱ و ۲۰۱۲، صندوق ملی تأمین اجتماعی به میانگین نرخ بازده سالانه بیش از ۸ درصد دست یافت که از تورم (که حدود ۴ درصد بود) پیشی گرفت. با این حال، باید توجه داشت که صندوق ملی تأمین اجتماعی تقریباً ۴۰ درصد از این صندوق را در بازار سهام چین سرمایه‌گذاری می‌کند، بنابراین نوسانات در بازده‌های سرمایه‌گذاری احتمالاً با نوسانات بازار سهام داخلی مرتبط است. این صندوق اکنون اجازه سرمایه‌گذاری در سرمایه‌گذاری‌های خصوصی و سهام خارجی را می‌دهد و شروع به سرمایه‌گذاری در بازارهای نوظهور و اروپایی کرده است.

جدول ۵. دارایی‌ها و نرخ بازده سرمایه‌گذاری صندوق ملی تأمین اجتماعی

۲۰۱۸	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	
۲۲۳۵	۱۸۳۰	۱۶۰۴	۱۵۰۸	۱۲۴۱	۹۹۱	۸۹۳	۷۷۳	۷۸۱	دارایی‌ها (میلیارد یوان چین)
۷٫۸۲	۹٫۶۸	۱٫۷۳	۱۵٫۱۹	۱۱٫۶۹	۶٫۲۰	۷٫۰۱	۰٫۸۴	۴٫۲۳	بازده سرمایه‌گذاری (درصد)

منبع: هیئت مدیره صندوق ملی تأمین اجتماعی

## ۲-۱-۵- سود سهام حاصل از بنگاه‌های دولتی

تا سال ۲۰۱۷، شرکت‌های دولتی چین دارایی‌هایی به ارزش ۵۲ تریلیون یوان داشتند. (۱۳) سود بنگاه‌های دولتی نسبت به تولید ناخالص داخلی چین حدود ۳٫۸۵ درصد در سال ۲۰۱۴ و ۳٫۵ درصد در سال ۲۰۱۷ بوده است. (۱۴) بنگاه‌های دولتی همچنین

در بخش عمده‌ای از دهه ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰ از پرداخت سود سهام معاف بودند که با پایین نگه داشتن هزینه سرمایه، برای آنها نسبت به رقبای مزیت ایجاد می‌کرد. در عین حال، این امر سبب کاسته شدن بخش‌های از درآمد دولت شد که می‌توانست صرف بازنشستگی، آموزش و سایر خدمات اجتماعی شود. این وضعیت در سال ۲۰۰۷ تغییر کرد؛ یعنی زمانی که شورای دولتی چین دستور داد که شرکت‌های دولتی مرکزی باید پرداخت سود سهام را با نرخ ۱۰ درصد در صنایع بسیار سودآور، ۵ درصد در صنایعی که شرکت‌های دولتی سود کمتری داشتند و صفر درصد برای بنگاه‌های محافظت‌شده مانند تولیدکنندگان تسلیحات نظامی آغاز کنند. در سال ۲۰۱۱، این نرخ‌ها به میزان پنج واحد درصد در همه سطوح افزایش یافت و به ترتیب به ۱۵ درصد، ۱۰ درصد و ۵ درصد رسید. در سال ۲۰۱۶، بنگاه‌های دولتی در چین ۲.۳ تریلیون یوان سود خالص کسب کردند که از این میزان ۲۱۶ میلیارد یوان، یا حدود ۹.۴ درصد، به دولت‌های مرکزی و محلی پرداخت شد.

بانک جهانی (۲۰۱۲) اشاره کرد که بنگاه‌های دولتی چین در مقایسه با استانداردهای بین‌المللی در زمینه نسبت پرداخت سود سهام بسیار متفاوت هستند. میانگین پرداخت سود سهام برای شرکت‌های صنعتی بالغ و جاافتاده در ایالات متحده بین ۵۰ درصد تا ۶۰ درصد است. بنگاه‌های دولتی در دانمارک، نروژ، فنلاند و سوئد اهداف پرداخت چند ساله را تعیین می‌کنند که از ۳۳ درصد تا ۶۷ درصد درآمد متغیر است. در مقابل، بنگاه‌های دولتی چینی که سهام آنها در [بورس اوراق بهادار] هنگ‌کنگ عرضه شده‌اند، به‌طور متوسط تنها ۲۳ درصد سود سهام پرداخت می‌کنند. بنابراین، حتی بالاترین نرخ تعیین‌شده توسط شورای دولتی چین، یعنی ۱۵ درصد نیز در مقایسه با آنچه خود بنگاه‌های دولتی چینی به سهامداران خود در هنگ‌کنگ پرداخت می‌کنند، همچنان پایین است.

۱. بنگاه‌ها برای تأمین وجوه لازم جهت سرمایه‌گذاری و گسترش فعالیت‌های خود می‌توانند از منابع داخلی (شامل سود انباشته، اندوخته‌های قانونی و احتیاطی، فروش دارایی‌ها و غیره) و یا منابع خارجی (شامل وام‌های بانکی، انتشار اوراق قرضه، تأمین مالی از طریق بازار سرمایه و غیره) استفاده کنند. استفاده از سود انباشته، کم‌هزینه‌ترین روش تأمین مالی است و به‌کارگیری این روش باعث کاهش هزینه‌های تأمین مالی، کاهش قیمت تمام‌شده و در نتیجه مزیت رقابتی می‌شود- مترجم.

چین به طور متوسط نسبت سود سهام پرداختی توسط بنگاه‌های دولتی را با افزایش تعداد بنگاه‌های دولتی تحت اداره مرکزی و محلی که ملزم به پرداخت سود سهام به دولت هستند، افزایش خواهد داد. دولت مرکزی سود سهام بنگاه‌های دولتی را به عنوان منبعی اساسی در تأمین مالی سیستم تأمین اجتماعی در نظر گرفته است. اصلاحات بیشتری نیز در نحوه مدیریت سود سهام بنگاه‌های دولتی مورد نیاز است. در گذشته، این وجوه در بودجه عمومی برای پرداخت هزینه‌های عمومی منظور نمی‌شد. اکنون تصمیم گرفته شده است که وزارت دارایی سود سهام را جمع‌آوری کرده و آن را در قالب «بودجه مدیریت سرمایه دولتی» متمرکز کند.

در حالت فرضی، افزایش نرخ پرداخت سود سهام شرکت‌های دولتی به ۲۰ درصد می‌تواند بر اساس سود خالص کل ۲.۹ تریلیون یوان در سال ۲۰۱۷، منجر به ۱۴۵ میلیارد یوان اضافی شود. این وجوه اضافی می‌تواند برای تأمین مالی کسری بودجه بازنشستگی بیمه پایه سالمندی استفاده شود.

## ۲-۵- بهبود بهره‌وری

کلید حفظ پایداری نظام بازنشستگی در ارتقا بهره‌وری نیروی کار نهفته است. اگر بهره‌وری در حال افزایش باشد، ثروتی که نسل جوان ایجاد می‌کند، عملاً می‌تواند از گروه بزرگ‌تری از افراد مسن حمایت کند. با رشد تولید (و در نتیجه درآمد)، نظام غیراندوخته (PAYG) بدون نیاز به کاهش مستمری‌ها یا افزایش حق بیمه، در تعادل باقی می‌ماند. افزایش تولید احتمالاً بهترین راه‌حل برای طرح‌های بازنشستگی اندوخته<sup>۲</sup> است، زیرا به کنترل تورم در بازار کالا و جلوگیری از کاهش قیمت در بازار دارایی<sup>۳</sup> کمک خواهد کرد.<sup>۴</sup>

1. State Capital Management Budget

2. funded schemes

3. Deflation in asset market

۴. رونق تولید اقتصادی باعث افزایش درآمد افراد و در نتیجه افزایش تقاضا برای دارایی‌ها می‌شود که آن نیز منتج به افزایش قیمت (یا جلوگیری از کاهش قیمت) در آن دارایی‌ها می‌شود. از آنجا که دارایی‌ها پستوانه طرح‌های بازنشستگی

جدول ۶ برآوردهای بانک جهانی (۲۰۱۲) از رشد بهره‌وری نیروی کار در چین تا سال ۲۰۳۰ را گزارش می‌دهد. در اینجا، بهره‌وری نیروی کار با میزان تولید ناخالص داخلی واقعی تولیدشده توسط یک کارگر اندازه‌گیری می‌شود. در حالی که انتظار می‌رود نرخ رشد بهره‌وری نیروی کار چین همزمان با نرخ رشد تولید ناخالص داخلی کاهش یابد، اما همچنان با نرخ نسبتاً بالای تقریباً ۵.۵ درصد در سال از سال ۲۰۲۶ تا ۲۰۳۰ به رشد خود ادامه خواهد داد. بنابراین، بهبود بهره‌وری نیروی کار هم میزان نیروی کار مؤثر را افزایش می‌دهد و هم تأثیر منفی پیری جمعیت را جبران می‌کند.

جدول ۶. رشد پیش‌بینی شده بهره‌وری نیروی کار، ۱۹۹۵-۲۰۳۰

۲۰۳۰-۲۰۲۶	۲۰۲۵-۲۰۲۱	۲۰۲۰-۲۰۱۶	۲۰۱۵-۲۰۱۱	۲۰۱۰-۱۹۹۵	
۵	۵٫۹	۷	۸٫۶	۹٫۹	رشد سالانه GDP
۰٫۴-	۰٫۲-	۰٫۲-	۰٫۳	۰٫۹	رشد نیروی کار
۵٫۵	۶٫۲	۷٫۱	۸٫۳	۸٫۹	رشد بهره‌وری نیروی کار
۱۲٫۵	۱۸٫۲	۲۳٫۷	۳۰	۳۸٫۱	سهم اشتغال در کشاورزی
۵۹	۵۲٫۹	۴۷٫۶	۴۲	۳۴٫۱	سهم اشتغال در خدمات

منبع: بانک جهانی و مرکز تحقیقات توسعه شورای دولتی، «چین ۲۰۳۰: ساخت یک جامعه مدرن، هماهنگ و خلاق با درآمد بالا». واشنگتن دی سی: بانک جهانی، ۲۰۱۳.

البته، افزایش بهره‌وری در آینده به عوامل حیاتی خاصی بستگی دارد که اولین آنها کیفیت نیروی کار است. سطح تحصیلات نیروی کار چین رو به افزایش بوده است. متوسط سال‌های تحصیل کارگران بر اساس سرشماری سال ۱۹۶۴ تنها ۲.۳۴ سال بود؛ این رقم در سال ۲۰۱۰ به ۹.۰۷ سال افزایش یافت. ثبت نام در آموزش عالی از ۴۵.۷ نفر در هر ۱۰ هزار نفر در سال ۱۹۹۵ به ۲۱۸.۸ نفر در سال ۲۰۱۰ رسید. از آنجایی که چین با پیری جمعیت مواجه است، گسترش سرمایه‌گذاری در سرمایه

اندوخته هستند، رونق تولید به واسطه افزایش قیمت دارایی‌ها، توان مالی این صندوق‌ها را بهبود می‌دهد- مترجم.

انسانی احتمالاً یک راهبرد مؤثر برای افزایش بهره‌وری است. دومین عامل حیاتی این است که هرگونه تغییری در بهره‌وری نیروی کار به بازسازی اقتصادی نیز بستگی دارد. بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی معمولاً کمتر از بخش‌های غیرکشاورزی است. بنابراین، سیاست‌هایی که تحرک نیروی کار را تسهیل می‌کنند، نقش مهمی در تضمین افزایش بهره‌وری نیروی کار ایفا خواهند کرد.

### ۳-۵- افزایش سن بازنشستگی

یک توصیهٔ سیاستی رایج برای اصلاح نظام بازنشستگی، افزایش سن بازنشستگی است. این پیشنهاد اغلب به‌مثابهٔ راه‌حلی بدیهی برای مشکلات مالی که نظام بازنشستگی ممکن است به دلیل سن بازنشستگی پایین فعلی چین با آن مواجه شود در نظر گرفته می‌شود.

طرفداران افزایش سن بازنشستگی همگی به‌طور ضمنی فرض می‌کنند که اگر بازنشستگی آن‌ها به تعویق بیفتد، کارگران سالمند همچنان قادر به یافتن شغل خواهند بود. در تحقیقات اخیر، فانگ و ژانگ (۲۰۱۸) این فرض را بررسی کرده‌اند. آن‌ها شواهدی ارائه می‌دهند مبنی بر اینکه بهره‌وری کارگران چینی با نرخ سریع‌تری، حدود ۶.۱۳ درصد در سال، نسبت به هم‌تایانشان در اقتصادهای توسعه‌یافته (حدود ۱.۵ درصد در سال) رشد کرده است. این رشد سریع بهره‌وری در میان گروه‌های مختلف سنی، همراه با گرایش رفتاری پرداخت بالاتر به کارگران با سابقه نسبت به همکاران جوان‌ترشان، ممکن است باعث شود که بنگاه‌ها تمایلی به استخدام کارگران مسن در صورت به تعویق افتادن سن بازنشستگی نداشته باشند. به دلیل رشد سریع بهره‌وری در چین، منطقی است که بهره‌وری افراد سالمند از جوانان عقب بماند، بنابراین یک بازار کار رقابتی باید مستلزم این باشد که به افراد سالمند بسیار کمتر از جوانان پرداخت شود. با این حال، فانگ و ژانگ (۲۰۱۸) استدلال می‌کنند که عوامل بسیاری، مانند احترام سنتی به ارشدیت (سابقه بالاتر) در جامعهٔ چین و به‌ویژه

در بنگاه‌های دولتی، و همچنین شاید فرضیه دستمزد عادلانه، مستلزم این است که سطح دستمزد افراد سالمند نزدیک به سطح دستمزد جوانان باشد. «تراکم دستمزد»<sup>۱</sup> حاصله به این معنی خواهد بود که سیاست‌های اصلاحی برای تعویق بازنشستگی به‌طور خودکار تقاضا برای نیروی کار سالمند را تضمین نمی‌کند. بنابراین، تحلیل فانگ و ژانگ (۲۰۱۸) خواستار آموزش کارگری گسترده‌تر برای افراد مسن قبل از اجرای اصلاحاتی است که بازنشستگی را به تعویق می‌اندازند.

#### ۴-۵- بهره‌برداری از دارایی مسکن برای دوران بازنشستگی<sup>۲</sup>

نرخ مالکیت مسکن در چین بر اساس «پیمایش مالی خانوار چین» (CHFS) حدود ۶۸/۸۹ درصد است. سهم مناطق شهری از این میزان ۴۹/۸۵ درصد و سهم مناطق روستایی ۶۰/۹۲ درصد است. مالکیت مسکن در چین به‌طور چشمگیری بالاتر از میانگین جهانی ۶۳ درصد و همچنین نرخ‌های ایالات متحده (۶۵ درصد) و ژاپن (۶۰ درصد) است. علاوه بر این، دارایی مسکن بخش بسیار بیشتری (۷۴ درصد، طبق پیمایش فوق) از ثروت خانوار در چین را در مقایسه با سایر کشورها تشکیل می‌دهد. برای مثال، دارایی مسکن حدود ۴۰ درصد از ثروت خانوار در ایالات متحده را شامل می‌شود. خانوارهای مسن‌تر معمولاً بخش بیشتری از ثروت خود را در املاک مسکونی نگهداری می‌کنند. ابزارهایی مانند وام رهنی معکوس<sup>۳</sup> به سالمندان صاحب خانه اجازه می‌دهد تا بدون نقل مکان، ارزش دارایی مسکن خود را نقد کرده و مصرف کنند. برخی مطالعات نظری انجام شده است

1. wage compression

2. Unlocking Housing Wealth for Retirement

3. reverse mortgages:

نوعی وام که به مالک خانه (معمولاً فرد سالمند) پرداخت می‌شود و بازپرداخت آن تا زمان فروش خانه یا فوت وام‌گیرنده به تعویق می‌افتد. برای مثال، فرد سالمندی را در نظر بگیرید که مالک خانه است (بدون بدهی). بانک یا نهاد مالی بر اساس ارزش ملک وی، مبلغی را به او می‌پردازد (یک‌جا یا ماهانه). تا زمانی که فرد زنده است و در خانه زندگی می‌کند، نیازی به بازپرداخت وام نیست. پس از فوت یا فروش ملک، بانک اصل و سود وام را از محل فروش خانه برداشت می‌کند- مترجم.

که مزایای رفاهی وام‌های معکوس را در مدل‌های چرخه عمر نشان می‌دهند (برای مثال مراجعه کنید به دیویدف، ۲۰۰۹؛ کوکو و لوپز، ۲۰۱۴؛ هِنوالد و همکاران، ۲۰۱۶؛ ناکاجیما و تلیوکووا، ۲۰۱۷).

در سال ۲۰۱۴، دولت چین یک برنامه آزمایشی دوساله را برای معرفی وام‌های معکوس در سراسر کشور آغاز کرد. شرکت بیمه «هپی لایف اینشورنس»<sup>۱</sup> از اول ژوئیه ۲۰۱۴ مأمور ارائه وام‌های معکوس در پکن، شانگهای، گوانگژو و ووهان شد. در سال ۲۰۱۶، این برنامه تا اواسط سال ۲۰۱۸ تمدید و به تعداد بیشتری از شهرها نیز گسترش یافت (وی، ۲۰۱۶). این محصول با نام «مستمری برای سالمندان از طریق وام معکوس مسکن» توسط شرکت XYZ عرضه می‌شود که معمولاً به صورت برنامه «خانه به‌ازای مستمری»<sup>۲</sup> ترجمه می‌شود (مرتون و لای، ۲۰۱۶). با این حال، طرح آزمایشی وام معکوس در چین موفق نبود و استقبال چندانی از آن نشد. تا پایان ژوئیه ۲۰۱۷، تنها تعداد بسیار اندکی، یعنی ۶۵ خانوار در سراسر کشور در این برنامه شرکت کرده بودند. گزارش‌های خبری دلایل متعددی را برای این میزان پایین تقاضا عنوان کرده‌اند. مهم‌ترین این دلایل عبارت بودند از: مخالفت فرزندان با تصمیم والدینشان برای ترمین خانه در ازای دریافت مستمری ماهانه، وجود نگرانی‌های حقوقی و نظارتی درباره این نوع وام، و همچنین نرخ‌های بالای بهره که ارائه‌دهندگان تعیین کرده بودند، که این محصول را بسیار پرریسک می‌کردند (مرتون و لای، ۲۰۱۶؛ آسیا اینشورنس ریویو، ۲۰۱۷).

چگونه می‌توان نتایج نامیدکننده این مطالعه آزمایشی را تفسیر کرد؟ آیا نبود تقاضا می‌تواند ناشی از طراحی ضعیف وام معکوس باشد؟ آیا ممکن است ناشی از انتظارات نادرست والدین از نحوه واکنش فرزندانشان به استفاده از ارزش دارایی مسکن برای تأمین مالی دوران بازنشستگی باشد؟ آیا طرح‌های جایگزینی برای قراردادهای وام معکوس وجود دارد که ممکن است برای بازار چین مناسب‌تر باشد؟ پتانسیل بهره‌برداری از ارزش دارایی مسکن در تأمین مالی دوران بازنشستگی سالمندان چینی چقدر است؟

1. Happy Life Insurance

2. house for pension

اینها و سایر سوالات باید پاسخ داده شوند. بیتمن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش اخیر خود، دو نظرسنجی آنلاین در مورد تقاضا برای محصولات وام معکوس در چین انجام داده و تجزیه و تحلیل کرده‌اند. آن‌ها یک طرح محصول انعطاف‌پذیر را آزمایش می‌کنند که بر کاستی‌های محصول وام معکوس ناموفق فوق‌الذکر - که شرکت بیمه هپی لایف اینشورنس اخیراً در این کشور به صورت آزمایشی اجرا کرده است - غلبه می‌کند. نوآوری کلیدی پژوهش آنها، طراحی و شرح محصول است. محصول فرضی آنها به وام‌گیرندگان اجازه می‌دهد تا سطح بدهی و همچنین نوع پرداختی را انتخاب کنند که به بهترین وجه با نیازهای بازنشستگی آنها مطابقت دارد. انواع پرداخت‌های ممکن شامل مبلغ یکجا، پرداخت‌های منظم و ثابت مادام‌العمر یا پرداخت‌های انعطاف‌پذیر است. علاوه بر این، محصول آنها به‌طور صریح به وراثت وام‌گیرندگان اجازه می‌دهد تا بدهی معوقه را تسویه کرده و در صورت تمایل، ملک را در پایان قرارداد حفظ کنند. شرح محصول آنها همچنین توجه ویژه‌ای به نگرانی‌های احتمالی مصرف‌کنندگان در مورد نحوه فروش خانه، مجاز بودن اجاره، نحوه رسیدگی به از دست دادن ملک و سایر موارد دارد. محصول فرضی آنها ساختار بدهی ساده‌تر و هزینه‌های کمتری نسبت به وام معکوسی دارد که شرکت بیمه هپی لایف اینشورنس ارائه می‌دهد. علاوه بر این، آن‌ها مطمئن می‌شوند که درک شرکت‌کنندگان از محصول وام معکوس خود را آزمایش می‌کنند. آن‌ها دریافته‌اند که سالمندان صاحب خانه (۴۵ تا ۶۹ ساله) به این محصول جدید وام معکوس جذب می‌شوند و فرزندان بالغ آنها (۲۰ تا ۴۹ ساله) احتمالاً چنین خدمتی را به آنها توصیه می‌کنند. علاوه بر این، آن‌ها دریافته‌اند که شرکت‌کنندگان عمدتاً می‌خواهند از پرداخت‌های وام معکوس برای زندگی راحت‌تر در دوران بازنشستگی و پرداخت هزینه‌های درمان بهتر و خدمات مراقبت از سالمندان استفاده کنند. آن‌ها همچنین متغیرهای فردی مؤثر بر تمایل به محصول وام معکوس و استفاده از پرداخت‌های آن را شناسایی می‌کنند. این نتایج، مبنای شواهد جدیدی را برای توسعه بازار وام معکوس در چین فراهم می‌کند.



## ۶. نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی دقیق نظام بازنشستگی سه‌لایه چین می‌پردازد و توسعه این نظام و مشکلات پیش روی آن را به بحث می‌کشد. همچنین، چندین تدبیر برای اصلاحات آتی در نظام بازنشستگی چین ارائه می‌کند.

با پیر شدن جمعیت چین، اصلاح و بهبود نظام بازنشستگی از اهمیت بالایی برخوردار می‌شود. این نظام باید مبتنی بر طرح‌های بیمه اجتماعی باشد که سطح پایه‌ای از حمایت دوران سالمندی را برای همه بازنشستگان چینی فراهم کند و با محصولات بیمه خصوصی مانند محصولات مستمری خصوصی یا وام معکوس تکمیل شود. با این حال، در تمام این حوزه‌ها مسائل بسیاری همچنان نیازمند مطالعه هستند.

برای مثال، در بخش بیمه اجتماعی باید مشخص شود که معیار استاندارد مصرف بیمه‌ای و تعادل آن با مخاطره اخلاقی رفتاری<sup>۱</sup> در چین چگونه است، هزینه ناکارآمدی نظام پراکنده بیمه اجتماعی چقدر است و اگر رشد اقتصادی کشور کندتر شود، پیامدهای مالی برای نظام بازنشستگی چه خواهد بود. در بخش بیمه خصوصی، ویژگی‌های محصولات برای ابزارهای بیمه مستمری یا وام معکوس که ممکن است برای عموم مردم چین جذاب باشد، چیست؟ شکاف‌های موجود در عرضه منابع مورد نیاز برای پاسخگویی به تقاضای رو به رشد برای مراقبت طولانی مدت<sup>۲</sup> از سالمندان کجاست؟ چگونه نیاز به مراقبت از والدین بر تحرک و کارایی بازار کار چین تأثیر خواهد گذاشت؟ این‌ها و بسیاری از سؤالات مهم دیگر باید بررسی شوند.

---

1. standard consumption insurance/behavioral moral hazard tradeoff

2. Long-term care

## یادداشت‌ها

۱. داده‌های این بخش برگرفته از وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی چین (MOHRSS) است.

۲. واژه «محلی» بسته به منطقه اداری صندوق بازنشستگی عمومی می‌تواند به سطح استان، شهر یا حتی شهرستان اشاره داشته باشد.

۳. افراد خوداشتغال یا شاغلان در بخش‌های غیررسمی می‌توانند به صورت داوطلبانه در طرح بیمه پایه سالمندی (BOAI) شرکت کنند. سهم پرداختی معادل ۲۰ درصد از متوسط دستمزد محلی است که ۸ درصد از آن در حساب انفرادی ثبت می‌شود. قوانین محاسبه مزایا برای این افراد مشابه شاغلان رسمی است.

۴. منبع: انجمن صنعت بیمه چین، گزارش سالانه بازار بیمه چین، ۲۰۱۵. پکن: انتشارات اکونومیک ساینس.

۵. اطلاعات آماری در MOHRSS دسترس‌پذیر است:

<http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/201805/W020180521567611022649.pdf>

هزینه‌گذار (Transition Cost) به شکاف مالی اشاره دارد که زمانی ایجاد می‌شود که پرداخت مستمری به بازنشستگان فعلی و آینده باید ادامه یابد و در عین حال، بخشی از حق بیمه‌ها به حساب‌های انفرادی اندوخته، منتقل شده‌اند (Wang et al., ۲۰۰۴). منبع: ژنگ بین‌ون، گزارش بازنشستگی چین ۲۰۱۶ (به زبان چینی). انتشارات اکونومیک منجمنت، پکن.

منبع: چشم‌انداز جمعیتی سازمان ملل، ۲۰۱۹.

<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>

گزارش آکچوئریال سیستم بازنشستگی چین، ۲۰۱۹-۲۰۵۰

<https://www.sohu.com/۴۰۴.html>

گزارش هیئت امنای تأمین اجتماعی و مراقبت پزشکی ایالات متحده، ۲۰۱۹

<https://home.treasury.gov/news/press-releases/sm665>

بدهی‌های مشروط (Contingent Liabilities) بدهی‌هایی هستند که وقوع آن‌ها به نتایج رویدادهای آینده بستگی دارد. در صورت کاهش رشد اقتصادی، وام‌های معوق و سایر بدهی‌ها احتمالاً افزایش می‌یابند. اگر این افزایش منجر به بحران مالی شود، دولت ممکن است مجبور به تزریق سرمایه به بخش مالی شود. داده‌ها برگرفته از کمیسیون نظارت بر دارایی‌های تحت مالکیت دولت (SASAC) وابسته به شورای دولتی چین است. وبسایت SASAC نشانی <http://www.sasac.gov.cn> است. آمار ارائه شده شامل کلیه شرکت‌های دولتی مرکزی و محلی است، به جز شرکت‌های دولتی فعال در بخش مالی. پیش از سال ۲۰۱۴، SASAC تنها سودخالص شرکت‌های دولتی مرکزی را منتشر می‌کرد.

## منابع

- Asia Insurance Review. (2017, August). China: Reverse mortgage scheme struggles to take off. Asia Insurance Review. Retrieved from <https://www.asiainsurancereview.com/News/View-NewsLetter-Article/id/40150/type/eDaily/China-Reverse-mortgage-scheme-struggles-to-take-off>
- Bateman, H., Fang, H., Hanewald, K., & Wu, S. (2020). Is there a demand for reverse mortgages in China? Evidence from two online surveys. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 169(1), 19-37.
- Cai, Y., & Cheng, Y. (2014). Pension reform in China: Challenges and opportunities. *Journal of Economic Surveys*, 28(4), 636-651.

Chen, X., Eggleston, K., & Sun, A. (2017). The impact of social pensions on intergenerational relationships: Comparative evidence from China. *Journal of the Economics of Aging*, 12, 225-235.

Cocco, J. F., & Lopes, P. (2014). Reverse mortgage design (Technical report). London Business School.

Davidoff, T. (2009). Housing, health, and annuities. *Journal of Risk and Insurance*, 76(1), 31-52.

Dorfman, M., Holzmann, R., O'Keefe, P., Wang, D., Sin, Y., & Hinz, R. (2013). *China's pension system: A vision*. Washington, DC: World Bank.

Fang, H., & Zhang, Y. (2018). Growing pains in the Chinese social security system. Working paper, University of Pennsylvania.

Feng, J., & Chen, Q. (2016). Public pension system and fiscal policy response in China. In M. G. Asher & F. Zen (Eds.), *Age-related pension expenditure and fiscal space: Modelling techniques and case studies from East Asia* (pp. XX-XX). New York: Routledge.

Feng, J., He, L., & Sato, H. (2011). Public pension and household saving: Evidence from urban China. *Journal of Comparative Economics*, 39(4), 470-485.

Hanewald, K., Post, T., & Sherris, M. (2016). Portfolio choice in retirement—What is the optimal home equity release product? *Journal of Risk and Insurance*, 83(2), 421-446.

Hemming, R. (2012). Public debt sustainability and hidden liabilities in the People's Republic of China. In B. Ferrarini, R. Jha, & A. Ramayandi (Eds.), *Public debt sustainability in developing Asia* (pp. XX-XX). London and New York: Routledge.

Impavido, G., Hu, Y. W., & Li, X. (2009). Governance and fund management in the Chinese pension system. IMF Working Paper, No. 09/246, November.

Lei, X., Zhang, C., & Zhao, Y. (2014). Incentive problems in China's new rural pension program. *Research in Labor Economics*, 37, 181-201.

Merton, R., & Lai, R. N. (2016). On an efficient design of reverse mortgages: A possible solution for aging Asian populations. SSRN Working Paper. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3075087>

Nakajima, M., & Telyukova, I. A. (2017). Reverse mortgage loans: A quantitative analysis. *Journal of Finance*, 72(2), 911-950.

Nyland, C., Smyth, R., & Zhu, C. J. (2010). What determines

the extent to which employers will comply with their social security obligations? Evidence from Chinese firm-level data. *Social Policy & Administration*, 40(2), 196-214.

Nyland, C., Thomson, S. B., & Zhu, C. J. (2011). Employer attitudes towards social insurance compliance in Shanghai, China. *International Social Security Review*, 64(4), 73-98.

Wang, Y., Xu, D., Wang, Z., & Zhai, F. (2004). Options and impact of China's pension reform: A computable general equilibrium analysis. *Journal of Comparative Economics*, 32(1), 105-127.

Wee, S.-L. (2016, December 26). China's 'Godfather of real estate' pitches reverse mortgages to skeptical elders. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com>

World Bank. (2012). *China 2030: Building a modern, harmonious, and creative high-income society*. Retrieved from <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/China-2030-complete.pdf>

Zheng, B. (2016). *China pension report 2016* (in Chinese). Beijing: Economic Management Press.

## واژگان تخصصی

واژه انگلیسی	معادل فارسی
Basic Old Age Insurance and Public Employee Pension Forprofit Enterprises	بیمه پایه سالمندی صندوق کارکنان دولت بنگاه‌های انتفاعی
Public Employee Pension Urban Resident Pension	صندوق بازنشستگی کارکنان دولت صندوق ساکنان شهر
New Rural Resident Pension	صندوق جدید ساکنان روستا
China's State Council	شورای دولتی چین
Pay-As-You-Go	غیراندوخته
Individual Accounts	حساب‌های انفرادی
Social Pooling	تجمع اجتماعی
Pooling Account	حساب تجمعی
Accrual Rate	نرخ تعلق سنوات
Defined Contribution	مشارکت معین
Defined Benefit	مزایای معین
Replacement Ratio	نرخ جایگزینی
Notional	فرضی / اسمی
Resident Pension system	سیستم بازنشستگی ساکنان
Enterprise Annuity	مستمری شرکتی
Occupational Annuity	مستمری شغلی
واژه انگلیسی	معادل فارسی
Commercial Annuity Business	بیمه‌های مستمری بازرگانی
Annuity Insurance	بیمه مستمری
Wealth Management Products	ابزارهای مدیریت ثروت
labor insurance	بیمه کار

<b>Enterprise-based Pension System</b>	سیستم مستمری مبتنی بر بنگاه
<b>notional individual account</b>	حساب انفرادی فرضی
<b>Dependency Ratio</b>	نسبت وابستگی
<b>In-system Dependency Ratio</b>	نرخ وابستگی درون سیستمی
<b>Mandatory Retirement Age</b>	سن بازنشستگی اجباری
<b>Trust Fund</b>	صندوق امانی
<b>Adjustment System</b>	نظام تعدیل مرکزی
<b>Arowding-out Effect</b>	اثر جانشینی / برون رانی
<b>Contingent Liabilities</b>	بدهی های مشروط / احتمالی
<b>National Social Security Fund</b>	صندوق ملی تامین اجتماعی
<b>state lottery license fees</b>	مجوز بخت آزمایی دولتی
<b>funded schemes</b>	طرح های اندوخته
<b>Deflation in asset market</b>	کاهش قیمت در بازار سرمایه
<b>Wage Compression</b>	تراکم دستمزد
<b>Reverse Mortgages</b>	وام رهنی معکوس
<b>House for Pension</b>	خانه به ازای مستمری



تهران، خیابان سید جمال‌الدین اسدآبادی (یوسف‌آباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، ۴۴۳

تلفن: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۶

دورنگار: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۲۹۶

Info@Saba-Psi.ir

www.Saba-Psi.ir