

# 工作论文

## SSL Working Paper Series

WP No. 003-201305029

中国社科院世界社保研究中心 主办



该文尚未公开发表，如引用，需注明出处并征得本实验室（世界社保研究中心）或作者本人的同意——编者的话

## 从皖北 A 县案例分析看我国基层社保经办体制存在的问题

褚勇强

北京师范大学社会发展与公共政策学院, 社会保障专业

博士研究生

联系电话: 15652957790

Email: [yongqiang\\_chu@126.com](mailto:yongqiang_chu@126.com)

**摘要:** 随着我国社会保险制度的不断完善，尤其是险种的增加和覆盖率的提高，社会保险经办服务的需求量和需求水平也得到相应提高。因此，从目前的状况来看，在较长时间里，社会保险经办服务的需求会一直大于社会保险经办机构的服务能力，经办机构的职责就在于尽可能地创造条件去满足服务需求。近年来，在我国，尤其是基层社会保险经办机构，普遍存在人力资源超负荷运转，空编和超编现象并存以及普遍的“信息孤岛”问题。鉴于此，本文主张优先对基层社会保险经办机构进行两方面的改革：一是，经办机构的核心主体——经办队伍的人事制度改革，由传统的人事管理模式向现代“三元人力资源管理模式”转变；二是经办工具——信息技术的应用，致力于打造“信息化、一站式”的社会保险

经办服务。

**关键词：**基层社会保险经办机构；人事管理；信息化建设；一站式

### Abstract

As the social insurance system in china continues to improve, especially the increase of the types and its coverage, the demand of social insurance service has been a corresponding rise. In a long time, the demand for social insurance services will always be greater than the capacity of social insurance agencies whose responsibility is that as much as possible to create conditions to meet this demand. In recent years, there are the prevalence of overload, isolated information island and the unperfect departmental establishment among the social insurance delivery system of china, especially at the primary level. Taking the current situation of primary social insurance agencies into consideration, we assert that two reforms must be taken: one is about personnel system from traditional personnel management mode to modern “three-way human resources management mode”, and the other is the application of information technology, which aims to build “information, one-stop” social insurance services.

**Keyword:** the primary social insurance delivery system; personnel management; informatization; one-stop

多年来，社保制度建设和财政投入一直受到极大的重视，但社保经办的队伍建设、能力建设却没有受到相应的重视，这与我国不断增长的经办服务需求形成鲜明反差。人力资源和社会保障部的数据显示，截至 2011 年，在不考虑重复参保的情况下，养老、医疗、工伤、生育、失业五项社会保险参保总人数达到 15.7978 亿，社会保险经办机构（以下简称社保机构）工作人员 161824 人，全国平均人次比为 1:9762。而在社会保险制度不变的前提下，到 2020 年这一比例将达到 1:25651<sup>1</sup>，其工作量之大，以至于现有的经办服务方式是不可持续的，变革成为一种必然。本文的逻辑基础便是建立在下面两个现实判断上——一是在较长的时间里，社会保险经办服务的需求会一直大于社会保险经办机构的服务能力；二是社保机构的职责在于尽可能地创造条件去满足这种需求。因此，考虑到基层社保机构的发展现状，笔者提出可以在“人力资源”和“信息技术”两个方面进行优先突破，以提高社保机构的经办能力。“人力资源”的变革在本篇文章中被界定为社保经办队伍的扩充和调整，“信息技术”的变革被界定为社会保险服务信息化。鉴于此，本文以 2011 年笔者在皖北 A 县<sup>2</sup>调查的基层社会保险经办机构状况为分析个案，从“人力资源”和“信息技术”两个维度来探讨当前 A 县社保经办机构存在的问题以及解决问题的基本思路。

## 一. A 县基层社会保险经办管理体制现状

A 县现辖 19 个乡镇、365 个行政村，2010 年共有人口 134.3 万人，其中农业人口约占到全县总人口的 85%，是典型的农业人口大县<sup>3</sup>。该县社保经办体制的调整始于上世纪 80 年代，与国家社会保险制度的改革步调基本一致。经办机构的设立与调整，最根本的是服务于政策执行的需要。2004 年以前，A 县经办体制的调整表现为社保经办机构的设立，2004 年以后主要表现为现有社保经办机构业务部门的增加。

A 县人力资源和社会保障局（下称“人社局”）下属的社会保险事业管理局、劳动就业管理局和城镇职工基本医疗保险基金征缴中心是当地最重要的社保经

<sup>1</sup> 《2011 年全国社会保险情况》，人力资源和社会保障部网站，<http://www.mohrss.gov.cn/>。

<sup>2</sup> 本文所涉及的人名、地名均已作处理。

<sup>3</sup> A 县统计局编《A 县统计年鉴-2010》

办机构。截至 2010 年，社会保险事业管理局实际服务人群为城镇职工基本养老保险统筹范围内 37500 人，而潜在服务人群为 115.9 万农业人口，新农保实现全覆盖后，社会保险事业管理局服务人群总数将近 120 万人。医保中心实际服务人群包括城镇居民医保 106620 人，城镇职工医保 37537 人，工伤保险 16808 人，生育保险 20239 人，总计 181204 人<sup>4</sup>。

### （一）经办队伍现状

#### 1. 县、乡、村三级行政机构分布

县本级的社会保险经办机构基本上是按照上级市级机构的形式对应设立，内设部门为 7 个，事业单位为 4 个，分别为社会保险事业管理局、城镇职工基本医疗保险基金征缴中心、就业管理局、劳动保障监察大队等部门；在乡镇、社区一级，则基本建立了基层社会保险服务平台，其中大部分工作人员为兼职工作人员（多为乡镇民政办、党政办工作人员）。

A 县构建的是“五险整合”的社保经办体制，这一“整合”是指社保经办机构在县级层面实行集中办公，建设社会保险服务中心，并由地税部门负责各项社会保险费用的征收。但经办流程仍然是按照不同的社会保险项目进行的条状划分，要办理完一件事，仍需跑多个部门，离“一个窗口”对外的要求尚有较大差距。

在乡镇和社区层面，则以建立基层社区劳动保障工作平台为重点，集中经办业务。在乡镇，业务经办机构被称为“乡镇劳动保障服务中心”，该中心是属于 A 县人力资源和社会保障局下属的就业局在乡镇的派出机构，由当地乡镇政府的副科级干部兼管，所需人员从乡镇事业编制总数内调剂解决；此外，由于地方财力限制，每个乡镇尚无法做到“村村”建立社会保险服务点，每个乡镇只能集中扶持一到两个重点村，在这些村设立“村劳动保障工作站”，负责该村的劳动保障事务性工作，但在实践中，该工作站并没有发挥应有的作用，一是因为工作量小，二是工作人员少，仅有一名村信息员承担日常工作。街道的劳动保障工作平台被

<sup>4</sup> A 县统计局编《A 县统计年鉴-2010》，淮河出版社，第 140 页。

称为“街道就业和社会保障事务所”，由街道办事处负责人兼任事务所所长。每个街道就业和社会保障事务所配备专职工作人员 2—3 名。而在其管辖的社区居委会设立就业和社会保障服务站，社区居委会主任兼服务站站长，各服务站聘用 2—3 名专职“就业和社会保障协管员”<sup>5</sup>。

## 2. 人员队伍扩充但成份混杂

现代管理学认为，人力资源是组织最宝贵的资源，是组织的“第一财富”。狭义上，A 县社会保险经办机构的人力资源仅指县本级社保经办机构的在职工作人员。而广义上，除了该部分人员外，还包括县就业管理局聘用的劳动合同制员工和相关单位的兼职工作人员组成（见表 1）。

表 1 A 县社保经办队伍人员状况（人）

用工性质	单位	人员属性	编制	工作职责	人数 <sup>6</sup>
参公管理事业单位人员	县社会保险事业管理局； 医疗保险管理中心； 就业管理局；	原单位工作人员	编内	社会保险项目资金和事务经办	25
劳动合同制	街道、乡镇、社区和村	县劳动就业管理局招聘的合同制人员，多为难以就业的 4050 人员； 村信息员和村会计	编外	辖区内就业困难人员的就业和再就业工作；协助社保经办机构开展工作；企业退休人员社会化管理；协助民政部门开展城市居民最低生活保障工作	249
其他	部分乡镇	从乡镇事业编制总数内调剂解决，多为基层劳动保障平台的负责人	编内	协助开展社会保险工作；原所在单位交办的工作	20

资料来源：数据整理自 A 县劳动保障管理信息系统。

<sup>5</sup> 资料引自 A 县人社局内部文件。

<sup>6</sup> 数据整理自 A 县劳动保障管理信息系统。

其中，参公管理的事业单位人员主要是县本级社会保险经办机构的工作人员，他们主要是原单位工作人员和近年来向社会公开选拔招聘的人员，一般学历较高，学习能力强，且县级社保机构的业务较为集中，专业化程度高，即工作范围限定在五项社会保险的资金和事务经办。

劳动合同制岗位，是县人社局下属的劳动就业管理局为了对大龄就业困难对象（即“4050”人员）实施再就业援助而开发的公益性岗位。基层劳动服务平台是一个综合性的基层组织，通常一个部门对应上级多个部门的工作，职责范围广，综合性强。以劳动合同的形式开发公益性岗位，这虽然解决了社保经办人员的数量问题，暂时满足了某一阶段的服务需求，但由此而来的人员素质问题也不断显性化。“4050人员”进入社保经办队伍，其初衷并不是为了向社会提供专业、规范和高效的社会保险公共服务，更多的是地方政府为了缓解下岗失业人员的就业压力而采取的权宜之策。而处于该年龄段的人员通常在适应高效、规范和信息化的发展趋势上有一定难度。其他人员，主要是指一些辅助部门，比如乡镇政府为了完成任务，在经费和机构尚未到位的情况下，从原单位内部拨出一部分工作人员兼管社保工作，比如，政府里的民政助理和会计。

截至2010年，A县社会保险经办队伍共有人员274人，其中，县级社保经办机构25人，供职于县社会保险事业管理局、医保中心和劳动就业管理局，合同制社保协管员共249人，分布在乡镇、街道和社区社保服务平台。编制内23人，属于参公管理事业编，编制外共251人，用工形式为劳动合同制<sup>7</sup>。

此外，整个经办队伍存在高学历覆盖不全，低学历大量存在，专业技术能力不强的状况。以发展最为完善，业务专业化程度最高的社会保险事业管理局为例：A县社会保险事业管理局共有9人，其中，2人为大学本科学历，3人为专科学历，4人为高中及以下学历，拥有专业技术中级职称2人，初级1人，无职称6人；其中，管理岗位2人，财会2人，统计1人，计算机1人，稽核审计2人，其他业务1人<sup>8</sup>。

从人员数量可以看出，劳动合同制的“社会保险协管员”是基层社保经办队伍的主力。

<sup>7</sup> 数据整理自A县劳动保障管理信息系统。

<sup>8</sup> 资料引自A县人力资源和社会保障局内部文件。

## (二) 信息技术应用现状

### 1. 信息系统重复建设且作用有限

A 县社会保险管理信息系统的发展经历了两个阶段。第一阶段:2000 年至 2009 年,使用的仅仅是一个简单模块式的收支软件,尚不能称为信息管理系统,实行县级统筹,与上级市及其他统筹地区信息不能互通;2009 年以后,国家社会保险管理信息系统在 A 县上线运行并同步发行社会保障卡,A 县社会保险信息化建设取得明显进展并且逐步向市级统筹过渡。

按照国家金保工程建设要求,从 2005 年 6 月开始,在劳动保障部组织开发的社会保险管理信息系统核心平台和劳动力市场管理信息系统(劳动 99)核心平台基础上,统一进行软件本地化实施,并于 2009 年 10 月在 A 县上线运行,实现了与市局统一软件、统一数据库和统一业务操作流程。此外,2007 年 3 月,劳动保障部组织开发全国农村养老保险管理软件在 A 县进行试点,农保软件的上线运行使得农保业务办理和基金监管水平得到大幅提高,但该软件与 2009 年上线的社会保险管理信息系统为两套软件,互不兼容。因此,目前在人社局内部,A 县便存在两套管理信息系统,这种系统的重复建设也加剧了社会保险项目的碎片化,使得社会保险经办复杂化。

但遗憾的是,该系统虽然功能全面,但系统本身在社保经办系统中的使用率并不高,尚有大部分社区和乡镇的经办机构未安装该系统,这是对当前 A 县社会保险经办能力的一大限制。纵向来看,由县本级向上,目前劳保系统虽已实现了省、市、县三级联网,但此种“联网”仅仅是实现了县级社会保险信息的上传,仍未能实现与上级系统以及其他统筹地区的全面对接,数据只能上传而不能互通。由县级而下,仍未延伸到社区和乡镇。横向来看,在医疗保险领域,县医保中心已经安装了与市局统一软件,并且目前已经与全县 26 家定点医院、33 家定点药店实现联网<sup>9</sup>,功能限于门诊检查、购药和住院报销,在定点机构看病,基本上实现了即时结算,这强化了医保中心的“两定管理”。而养老保险则仅限于县本级社会保险事业管理局内部安装与使用,以及向上传输养老保险数据。

<sup>9</sup> 数据整理自 A 县劳动保障管理信息系统。

## 2. 社会保障卡尚未普及且功能有限

我国劳动保障信息系统建设的目标之一是实现向社会提供“一站式”社会保障公共服务，拥有信息处理能力的社会保障卡则是实现该目标的重要工具。目前在A县，对社会保障卡有两种理解，一种是银行借记卡，即作为城镇职工基本养老保险待遇发放账户的借记卡，在A县发卡银行为中国农业银行，其功能仅仅是作为养老保险的缴费和待遇支付账户，实质上就是普通的银行借记卡，它是当地政府在缺乏资金和技术的情况下采取的权益之计，应当定位为一种过渡型的社保卡；另一种是严格意义上的大社会保障卡，目前只开通了城镇职工基本医疗保险功能，实现了医疗保险费用的即时结算和医保账户管理，同时为其他保险项目预留了分区。该卡由医保中心对外发行，截至2011年，发行约37537张，约占全县城镇人口的20.4%<sup>10</sup>，基本实现了城镇职工基本医疗保险参保群体的全覆盖。同时，该社保卡目前也已实现了在县内定点医院和定点药店的即时结算，初步形成了以社保卡为纽带，连接各级定点机构和县医保中心，面向城镇职工群体的医疗保险服务网络。

因而，目前A县的社会保障卡仅开通了医疗保险功能，仅涵盖了城镇职工基本医疗保险的参保群体，这一群体基本上是机关事业单位工作人员和原国有企业职员。

## 二. A县基层社保经办机构面临的主要问题

### (一) 传统的人事管理制度受到挑战，亟待变革

#### 1. 空编与超编现象并存且日趋严重

国家规定，社会保险基金纳入财政专户，实行收支两条线管理，经办机构所

<sup>10</sup> 数据整理自A县劳动保障管理信息系统。



需经费改由财政核拨，但实际运行的结果往往是一头卡死了，经办机构不再提取管理费，而另一头财政拨付给经办机构的经费却严重不足。因此，一些经办机构虽有编制名额，但仍处于空编状态。以A县医保中心为例，县编制管理委员会批准该中心编制10人，但由于经费紧张，2011年时只占编8人，空编2人<sup>11</sup>。而另一方面，面对日益增加的服务项目和要求，又不得不增加人员，导致经办机构正式编制以外的工作人员不断增加。从表1中可以得知，2011年，全县社保机构定编人数25人，其中，社会保险事业管理局9人、医保中心8人、劳动就业管理局8人，而编外人员主要指社保协管员和其他单位的兼职人员，共有269人<sup>12</sup>，超编现象比较突出。A县编内与编外人数之比约为1:10，这充分说明基层经办业务量与人员配置失衡非常严重。2010年，在A县推行新型农村养老保险计划，需要入户动员和交流，为了完成任务，社会保险事业管理局在全县范围内聘用临时工作人员，甚至采用计件工资的形式聘用社会人员完成新农保的数据统计任务，超编和管理不规范的现象十分严重，这使人们不得不质疑政府相关编制管理政策的合理性，并提出改革的迫切性。

## 2. 社保经办队伍人均工作量超负荷且不均衡

“小马拉大车”是对中国社保机构工作状况的形象描述<sup>13</sup>。本文用“人头绩效指标<sup>14</sup>”来衡量社保经办机构的工作压力，“人头绩效指标”即社保经办机构工作人员数量与所提供服务项目的受益人数的比例，全国平均水平约为1:5000<sup>15</sup>。2011年，A县医保中心有工作人员8人，而实际服务对象有203704人，人数比达到1:25463，即一名工作人员在一年之内承担25463名参保人员的服务量，是全国平均水平的4倍；A县社会保险事业管理局有工作人员9人，实际共向40715人提供养老保险服务，人数比约为1:4524，表面上压力小于医保中心，但随着新型农村养老保险制度的推开，社会保险事业管理局的潜在服务人群将会增加115.9万人，相当于全县的农业人口总数，显然如果不进行经办队伍

<sup>11</sup> 数据由A县医疗保险管理中心提供。

<sup>12</sup> 2011年数据整理自A县劳动保障管理信息系统。

<sup>13</sup> 胡晓义：《开创社保经办管理新局面要提高执行力》，日照市劳动和社会保障局网站，<http://www.rzsrc.com/rz12333/>。

<sup>14</sup> 杨燕绥、杨娟：《论社会保障公共服务》，《社会保障制度》2010年第3期。

<sup>15</sup> 杨燕绥：《社会保险经办机构能力建设研究》，中国劳动社会保障出版社2010年版，第102页。

的扩充和技术上的变革，以现在的能力，社会保险经办机构根本无法应付巨大的社会保险经办需求<sup>16</sup>。

### 3. 社保经办机构薪酬制度刚性

现有的社保经办机构属于参公管理事业单位，但在工资待遇上仍没有明显区别。2011年，县医保中心的人均行政经费仅700元/年/人，而作为事业编制单位，人平工资仅1000多元，甚至部分新进工作人员只能拿到七八百元<sup>17</sup>。而专职社区协管员的待遇更低，2010年工资为500元/月/人，另由A县就业管理局负责缴纳职工养老保险和医疗保险，2011年提高到600元/月/人<sup>18</sup>。薪酬待遇过低，不仅难留住专业技术人员，同时也影响到整个社保经办队伍的稳定。

## (二) 信息化建设滞后，难以满足业务发展需要

### 1. 信息服务平台建设滞后，功能单一

劳动保障信息化公共服务平台包括：12333劳动保障电话咨询服务平台、劳动保障系统政府网站和基层信息平台。而基层的建设重点应是信息平台，即在街道社区和农村乡镇建立综合的劳动保障信息窗口，这是因为，相对上级机构而言，基层工作人员具有实际操作经验和直接面对底层民众的优势。而现实情况是，A县人社局尚未建设政府网站，本县的社会保障信息也无法通过12333查询，已经存在的，即在前文已经多次提到，仅开通了城镇职工医疗保险业务的社会保障卡。社会保障管理信息系统的触角尚未深入到乡镇、社区一级，而乡镇（社区）劳动保障服务中心的职责主要是协助社保部门完成社会保险扩面任务，还无法承担咨询和信息查询等功能。可见，基层信息平台功能单一，可及性不高，且信息联通程度低，因而需要加大建设力度，不断加以完善。

<sup>16</sup> 根据前文相关数据计算得出。

<sup>17</sup> 2011年数据由A县医疗保险管理中心提供。

<sup>18</sup> 2010年和2011年数据由A县某乡镇劳动保障服务中心提供。

## 2. 管理体制不畅，限制了信息技术的充分发挥

社会保障信息化建设并不是简单的部门操作计算机化，而是以计算机和网络技术为媒介，按照公共服务需求进行的人机重新安排，即按照信息化的逻辑所进行的政府服务流程再造<sup>19</sup>。管理体制的不畅通，使得社保经办机构和信息技术的结合无法实现“1+1>2”的效果。实践也证明，要想真正发挥信息技术的作用，金保工程的建设过程就必须辅之以体制和机制创新，转变部门职能，建立与信息化建设和发展相适应的管理体制。目前，A县的社会保险征缴机构虽已设立，但仍处于向政府要编制的过程中，机构尚未正式启用。机构内部各部门之间仍然处于半隔离状态，并未形成紧密流畅的业务关系。其原因主要是地方未能正确认识和恰当处理体制机制创新与信息化建设之间的关系。体制机制与金保工程建设之间其实是相互依赖、相互促进的关系。科学流畅的管理体制有利于充分利用信息技术，而信息化建设又能够倒逼体制机制变革。

从上述分析中可以看出，人事制度的改革（人员队伍的调整）与信息技术的使用（技术的革新），二者并不是相互隔离的“原子化”问题，而是与其他许多影响因素相关联的两个系统性问题。因此，本文的核心思想就是以“人”和“技术”为突破口，实现经办队伍的高效稳定和信息技术的充分介入，进而带动整个社会保险经办体系的渐进式改革。同样，这两个问题如果得到很好的解决，即意味着是对我国社会保险经办体系的重塑。

### 三. 政策建议

#### （一）传统的人事管理向现代人力资源管理转变，构建灵活高效的用人机制

社会保险经办机构的人事管理体制的改革方向应当集中于构建“三元人力资源管理框架<sup>20</sup>”。即是根据社会保险管理和服务需要设计三类岗位，包括对公共服务绩效负责的公务管理岗位，对公共服务质量负责的公用技术岗位和对公共服

<sup>19</sup> 王卓君：《政府公共服务职能与服务型政府研究》，广东人民出版社2010年版，第127页。

<sup>20</sup> 杨燕绥：《社会保险经办机构能力建设研究》，中国劳动社会保障出版社2010年版，第107页。

务内容和客户负责的公共服务岗位，再分别给予综合管理公务员编制，技术类公务员编制和社保机构单位编制。其核心思想就是在组织的岗位、人员、编制、薪酬和人工预算等环节保持弹性，走出预算约束的困境，在政府编制约束和服务需求之间找到出路。

当前，A县社会保险经办机构除了城镇职工养老保险基金实行市级调剂金制度外，其余的人、财、物仍然实行县级统筹，编制管理权仍然掌握在当地县级人民政府手中，所以A县社会保险系统实际上仍是县级统筹。所以，在当前阶段，可以由当地县级人民政府出台文件，推动社会保险经办机构改革，实行三元人力资源管理。目前，县医疗保险管理中心、社会保险事业管理局和劳动就业管理局共有编制内人员 25 名，主要是单位正副负责人和各部门主任，实行综合管理类公务员编制，此管理人员数量与社会需求基本合适；主要缺乏的是专业技术人员，对于急需的专业技术人员，可以借鉴高等院校引进高层次人才的方法，在引进渠道上进行技术性的改进并辅之以有竞争力的薪酬待遇，目的在于不仅要引得来，更要留得住。而定位最为模糊的就是服务人员，2011 年，A县的服务人员的构成包括：县本级经办机构内的编外人员、社区协管员和其他单位的兼职人员（管理岗位除外），共有 269 人。全国的平均水平是每 5000 名参保人员配备 1 名服务人员，以全县总人口 135 万人，进行估算约需要 270 人，可见，服务人员队伍在数量上可以不需要做大调整，而整合队伍，使之规范化和专业化则是今后的工作重点<sup>21</sup>。

## （二）加快社会保险信息化建设，打造方便、快捷的“一站式”社会保险公共服务

考虑到县级城市很难有足够的财力和智力资源去建设先进的社会保险信息系统和完整的网络服务体系，这应该由更高层级，比如省级来进行统一规划和推进。下文主要立足于县级层面，提出具有可行性的政策建议：

### 1. 正确认识、加强领导

<sup>21</sup> 2011 年数据整理自 A 县劳动保障管理信息系统。

正确认识，加强领导是基层社会保障事业发展的关键。社会保障信息化建设是社会保障系统一项全新的工作，能否做到正确认识，其重要性并不亚于系统建设。此外，信息化工作涉及的部门多、涵盖的业务广，作为信息化建设核心的“金保工程”需要覆盖到社会保险经办机构、就业服务机构、医疗服务机构和劳动保障监察机构等，其建设必须仰赖有关部门的明确分工，紧密配合和相互沟通。鉴于信息化建设的重要性，地方政府应当成立由县委主要领导任组长的信息化工作领导小组，健全工作机制，以保证信息化建设的顺利开展。

## 2. 设立信息系统建设主管机构，以适应社会保障信息化建设的要求

实践证明，金保工程建设过程是体制和机制创新的过程，需要相关部门转变职能，建立与信息化建设和发展相适应的管理体制。人社局可以先设立与三大经办机构平级的“信息中心”，由该信息中心配合信息工作领导小组来开展具体工作。首先，建设门户网站等社会服务网络平台，其次，联系 12333 服务热线，提供电话查询功能；最后，逐步将各社区劳保服务站、分散在外的服务窗口接入本级城域网，建立信息共享与交换机制，直至形成以社会保障卡为依托的一体化的劳动和社会保障信息系统，将信息技术带入参保者的日常生活中，打造便利实惠的社会保险公共服务。

## 3. 加大资金投入，为加快推进劳动保障信息化建设提供资金保障

劳动保障信息化建设是高技术、高投入的社会公益性工程项目，必须以政府的资金投入为主。当地政府应在已有的资金投入基础上，继续加大对劳动保障信息化建设的资金倾斜，以保证劳动保障信息化建设的持续、健康发展。首先，要争取建立劳动保障信息化专项建设资金，利用政府收支分类改革后设立的“金保工程”科目，争取维护经费，从根本上解决系统建设和运行维护方面的资金问题。其次，要研究制定政策，按照“谁使用、谁投资”的原则，建立劳动保障信息化共建机制，比如，对于银行、定点医疗机构、定点药店等可以收取一定的软件使

用费，硬件可以由合作机构，比如商业保险公司等合作解决，以便形成政府、社会、单位等多元投资渠道，共享信息化建设成果，保障资金需求。

### 参考文献

- [1] 王卓君. 政府公共服务职能与服务型政府研究[M], 广东: 广东人民出版社, 2010: 127-130.
- [2] 杨燕绥. 社会保险经办机构能力建设研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2010:102.
- [3] A 县统计局. A 县统计年鉴[R], 安徽: 淮河出版社, 2010: 140.
- [4] 杨燕绥, 杨娟. 论社会保障公共服务[J], 社会保障制度, 2010(3).
- [5] 胡晓义. 开创社保经办管理新局面要提高执行力 [EB/OL], <http://www.rzsrc.com/rz12333/>, 2011-12-10.
- [6] 人力资源和社会保障部, 2011 年全国社会保险情况[EB/OL], <http://www.mohrss.gov.cn/>, 2011-12-12.

## 声 明：

中国社会科学院调查与数据信息中心（简称“调查与数据信息中心”），英文为 The Information Center for Survey and Data of Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 ICSD CASS, 成立于 2011 年 12 月，是由中国社会科学院建设和领导的规模化、规范化调查、研究和咨询机构，是面向国内外各类政府部门、研究机构、高等院校、新闻媒体、社会团体的综合性信息发布中心。

中国社会科学院世界社保研究中心（简称“世界社保研究中心”）英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月，是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构，旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持，努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室（简称“社会保障实验室”）英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月，是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍，由“世界社保研究中心”和“调查与数据信息中心”联合发起设立，受“调查与数据信息中心”直接领导，日常业务运作由“世界社保研究中心”管理，首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《工作论文》四项产品。其中，《快讯》、《社保改革动态》和《社保改革评论》三项产品版权为“社会保障实验室”所有，未经“社会保障实验室”许可，任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登，如需使用，须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意，否则，“社会保障实验室”保留法律追责权利；《工作论文》版权为作者所有，未经作者许可，任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登，如需引用作者观点，可注明出处。否则，作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《工作论文》，请发送电子邮件至: [cisscass@cass.org.cn](mailto:cisscass@cass.org.cn)。

地址：北京东城区张自忠路 3 号，北京 1104 信箱（邮编：100007）

电话：( 010 ) 64034232

传真：( 010 ) 64014011

网址：[www.cisscass.org](http://www.cisscass.org)

Email: [cisscass@cass.org.cn](mailto:cisscass@cass.org.cn)

联系人：薛涛