

Пенсійне забезпечення Китаю

Л'ю Сіву
Старший експерт
Проекту ЄС- Китай
"Соціальне забезпечення"

Реформа пенсійного забезпечення Китаю

- Реформа економіки та "Політика відкритих дверей" Китаю в кінці 70-х років
- Рух від солідарної системи на рівні району до солідарної системи на рівні провінцій з метою забезпечення справедливої конкуренції державних підприємств (населення більшості провінцій дорівнює чи перевищує населення окремих держав)
- Надання доступу до пенсійного забезпечення усім категоріям працівників на підприємствах (працівники сільського господарства і мігранти з однієї провінції в іншу - не були охоплені)
- У кожній провінції створений обов'язковий накопичувальний пенсійний фонд із схемою індивідуальних рахунків.

Модель пенсійної системи та законодавча база – Базове пенсійне страхування працівників підприємств (ВРІЕЕ)

- Солідарна складова – пул коштів соціального страхування на рівні провінцій
- Обов'язкова накопичувальна складова – система індивідуальних рахунків (Рівень 2)
- Пенсійна виплата складається із двох частин: із солідарної системи та із накопичувального фонду
- Повідомлення Державної Ради (парламент) щодо подальшого реформування системи пенсійного страхування для працівників підприємств
- Рішення Державної Ради щодо встановлення єдиної національної системи обов'язкового пенсійного страхування за віком на підприємствах (Фонд на національному рівні може почати діяти з 2012 року на пілотній основі)

2

Охоплення працівників пенсійним страхуванням та фінансування (ВРІЕЕ)

- Заплановане охоплення:
 - роботодавці та працівники всіх міських підприємств
 - працівники з тимчасовою зайнятістю та самозайняті
 - працівники сільських та селищних підприємств (на добровільних засадах)
- Роботодавці та працівники сплачують щомісячні внески
- Уряд забезпечує субсидування базового пенсійного страхування

3

Пенсійні виплати та умови їх нарахування - (ВРІЕЕ)

- **Формула комплексних пенсійних виплат**
 - 50% індексованої заробітної плати вкладника плюс середня зарплата в даній місцевості за попередній рік з урахуванням тривалості сплати внесків
- плюс
 - залишок на індивідуальному рахунку/ 120
- **Умови нарахування пенсійних виплат**
 - пенсійний вік: 60 років - для чоловіків, 50 - для жінок (55 років для жінок-менеджерів)
 - зниження пенсійного віку на 5 років для тих, хто працював на роботах з важкими та шкідливими умовами праці
 - зниження пенсійного віку на 5 років для працівників, що були звільнені роботодавцем у зв'язку зі скороченням штату у певних галузях
 - мінімум 15 років тривалості сплати внесків

4

Індивідуальний рахунок- ВРІЕЕ

- Запровадження індивідуальних рахунків на початку 1990 років
- Зміни в розмірах внесків. На даний час розмір внеску працівника - 8%.
- Умовно-накопичувальні рахунки
- Дії, спрямовані на перехід від системи умовно-накопичувальних індивідуальних рахунків до системи накопичувальних індивідуальних рахунків

5

Базове пенсійне забезпечення для працівників державних установ: державних службовців – та військослужбовців (ВРІЕРІ)

Повільні темпи реформування ВРІЕРІ

- Схожість з системою ВРІЕЕ та відмінність від неї (пенсійна виплата із двох частин: із солідарної системи та із індивідуального рахунку)
- Проблемні питання ВРІЕРІ
 - Обмежене охоплення працівників пенсійним забезпеченням та малий обсяг фінансування
 - Труднощі у фінансуванні в збіднілих районах

6

Пенсійне страхування селян

- Походження нової системи пенсійного страхування селян
- Подібність та відмінність цієї системи у порівнянні з системою пенсійного забезпечення працівників підприємств
 - Система часткового фінансування: за рахунок солідарної системи на рівні провінцій та на основі системи індивідуальних рахунків
 - Субсидування фермерських внесків від місцевих органів влади та сільських і селищних підприємств
 - Фермери, старші за 60 років, отримують пенсійні виплати

7

Додаткова пенсійна система – корпоративні фонди – рівень 3

- Підприємства, що є суб'єктами ВРІЕЕ та не мають заборгованості за внесками, можуть створювати схему виплат (ануїтетів) із корпоративного фонду.
- Колективну угоду мають підписувати працівники та представники роботодавця.
- Детальний план ануїтетів має бути наданий до Міністерства людських ресурсів та соціального забезпечення для обліку.

8

Вимоги за схемою

- Внески мають робити як роботодавці так і працівники.
- Управління ануїтетними рахунками має здійснюватись кваліфікованими менеджерами фондів на підставі угод.
- Пенсійні виплати сплачуються при виході на пенсію за віком, на основі двох різних моделей, визначених за планом ануїтетів.

9

Управління активами та регуляторна база

- **Обов'язки щодо управління активами делегуються довірчому керуючому.**
- **Довірчий керуючий укладає контракти на управління рахунками та управління активами з кваліфікованими професійними установами.**
- **Міністерство людських ресурсів та соціального забезпечення Китаю та установи, які регулюють діяльність фондів, оприлюднюють відповідні нормативні акти.**

10

Принципи інвестування та нагляду

- **Безпека активів є первинною умовою.**
- **Інвестиційний дохід також є важливим фактором.**
- **Ліквідність є найменш важливим фактором.**
- **Міністерство людських ресурсів та соціального забезпечення, разом із установами, які регулюють діяльність фондів, несуть головну відповідальність за нагляд за діяльністю з управління активами.**

11

Фонд соціального страхування (SSF)

- SSF створений як стратегічний резерв, щоб пом'якшити вплив старіння населення на систему соціального страхування.
- Центральний уряд забезпечує фінансування SSF, а управління його діяльністю здійснює Національна Рада SSF .
- Національна Рада SSF не лише здійснює прямі інвестиції, але й також укладає контракти з професійними установами щодо інвестування пенсійних активів.
- Нагляд та регулювання інвестиційної діяльності фонду SSF аналогічний до нагляду та регулювання, які застосовуються до корпоративних фондів.

12

Адміністрування пенсійного страхування

- Адміністрування пенсійного страхування Китаю здійснюється централізовано на рівні органів влади провінцій.
- Соціальним страхуванням охоплені 5 видів ризиків: пенсійний, нещасного випадку на виробництві, хвороби та материнства, безробіття та медичне страхування.
- Підтримується надання послуг на рівні громад з метою зниження навантаження на основний персонал.
- Витрати на утримання персоналу і операційні витрати покриваються Урядом Китаю.

13

Досвід та засвоєні уроки

- Програми реформування та ініціативи з реформ повинні бути ретельно розроблені та випробувані на основі пілотних проектів.
- Адміністрування є ключем до успіху нової системи соціального страхування.
- Інвестування довгострокових активів, як і у випадку з індивідуальними рахунками, має здійснюватися професійними установами на основі укладених контрактів.
- Децентралізація є палицею з двома кінцями. За умови належного нагляду та регулювання, децентралізоване управління може мати позитивний вплив на ефективність задоволення потреб клієнта. Однак, витрати на управління є, як правило, вищими, бо відсутня економія на масштабі.