

Санкт-Петербургский государственный университет

Ши Юйчжу

Выпускная квалификационная работа

Становление пенсионной системы КНР

Уровень образования: *магистратура*

Направление *38.04.08 «Финансы и кредит»*

Основная образовательная программа *ВМ.5638 «Финансовые рынки и банки»*

Профиль *« Финансовые рынки :инструменты и технологии»*

Научный руководитель: д.э.н., профессор
СОКОЛОВ Борис Иванович

Рецензент: Вице-президент,
Публичное акционерное общество
управляющий Финал в Санкт-Петербурге,
ТОПРОВЕР Игорь Викторович

Санкт-Петербург

2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КНР	6
1.1. Пенсионная система Китая в плановый экономический период (1949-1977гг)	6
1.2. Реформа пенсионной системы в период реформ и открытости (1978-2019гг)	7
Выводы	13
ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КНР	17
2.1. Структура пенсионной системы КНР	17
2.2. Состояние современной пенсионной системы КНР	25
2.3. Проблемы современной пенсионной системы КНР	29
Выводы	35
ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕНСИОННОМ ФОНДОМ	38
3.1. Фонда базового пенсионного страхования	39
3.2. Центральный трансферный фонд	43
3.3. Предпринимательский пенсионный фонд	44
Выводы	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	58

Введение

Социальная пенсионная система - это благосостояние людей всех стран в 21-м веке. Дальнейшее реформирование и совершенствование пенсионной системы является общей проблемой, стоящей перед правительствами. Являясь важной институциональной гарантией сокращения бедности в старости, пенсионная система оказала огромное влияние на улучшение жизни людей, экономический рост и социальную стабильность.

Актуальность темы.

Численность населения Китая достигла 1,4 млрд. человек, это занимает около 20% от мирового. На данный момент в Китае существует более 240 млн человек, у которых возраст превышает 60 лет. В настоящее время возраст выхода на пенсию мужчин в Китае составляет 60 лет, женщин, работающих на офисе – 55 лет, а женщин, занимающихся физическим трудом – 50 лет. Это определялось в 1978 году. В 2050 году в стране будет до 480 млн. пожилых граждан, и численность общего населения Китая составит от 1,5 до 1,6 млрд. человек.[1] Это означает, что на 2 человека в трудоспособном возрасте будет приходиться почти один пенсионер. Очевидно, что постраение населения в Китае очень серьёзная проблема. Китай имеет очень низкий пенсионный возраст, но средняя продолжительность жизни в Китае составляет 73 года.

В современной китайской пенсионной системе существуют несколько важных проблем: низкое покрытие, дисбалансная структура пенсионной системы, дисбаланс развития пенсионной системы между различными провинциями и регионами, наличие нарушений в управлении фондом пенсионного страхования.

В июле 1997 г Госсоветом КНР издало постановление «О создании единой системы основного пенсионного страхования работников предприятий» положило начало системе базового пенсионного страхования[2]. Пенсионная реформа, проведенная в Китае в 1990-х гг., направлена на изменение существовавшей распределительной системы пенсионного обеспечения, дополнение ее накопительной частью и персонифицированным учетом страховых обязательств государства перед каждым гражданином. Основной задачей реформы является достижение долгосрочной финансовой сбалансированности пенсионирования и повышение уровня пенсионного обеспечения граждан. Суть реформы заключается в коренном изменении взаимоотношений между работником и работодателем: в повышении ответственности

работников за обеспечение своей старости, а также в усилении ответственности работодателя при уплате страховых взносов за каждого работника.

Выстраивание национальной пенсионной системы непосредственно связано с множеством факторов, в том числе демографических и социально-экономических. Такие факторы, как уровень национальных сбережений, конъюнктура рынка труда, структура налоговой системы, а также состояние рынка капитала, оказывают большое влияние на выбор пути развития пенсионного обеспечения.

В этой связи актуальность выбранной темы исследования обусловлена необходимостью переоценки реальной ситуации в пенсионной системе Китая, углубления теоретического анализа пенсионирования, а также разработки решений по существующим в Китае проблемам. Исследование в области теории и стратегии реформ пенсионного обеспечения должно включать анализ международного опыта, и, безусловно, оценку его с учетом демографических и экономических особенностей конкретных стран с целью использовать при совершенствовании пенсионной системы в Китае.

Цель и задачи исследования.

Целью данного исследования является представление и описание истории становления, современное состояние и характеристики, проблемы и приоритетные направления развития пенсионной системы КНР.

Для достижения намеченной цели выполнены следующие задачи:

- Подробно описать историю становления и развития пенсионной системы КНР;
- Выделить особенности пенсионной системы Китая и текущее состояние, основные проблемы, с которыми сталкивается пенсионная система Китая, и как решить проблемы и содействовать пенсионной реформе.
- Описать состояние развития и проблемы пенсионного фонда
- Сравнить и проанализировать практику иностранной пенсионной реформы и исторических изменений пенсионной системы Китая, проанализировать эволюцию пенсии как экономической и социальной вещи, а также уточнить некоторые основные характеристики, влияющие на факторы и изменения пенсий в процессе развития. Проводить сравнительные проверки, выявлять национальные условия и найти общие проблемы и постоянный опыт.
- Изучать состояние и перспективу развития китайской пенсионной системы, включая анализ демографических предпосылок пенсионной реформы.

Объект исследования.

Объектом исследования является пенсионная система КНР, включающая базовое пенсионное страхование работников предприятий, систему пенсионного обеспечения служащих государственных учреждений и органов, пенсионное обеспечение для городских и сельских жителей, и также дополнительную пенсионную систему.

Предмет исследования.

Предметом исследования является становление и развитие пенсионной системы Китая.

Научная новизна.

1. Представила многоуровневую пенсионную структуру, созданную в Китае, и историю развития китайской пенсионной системы.

2. Изучила демографические проблемы, стоящие сейчас перед Китаем, старение населения, снижение рождаемости, сокращение рабочей силы из года в год, а также рост коэффициента зависимости пожилых людей, эти вопросы оказали огромное влияние на развитие пенсионной системы КНР.

3. При описании характеристик китайской пенсионной системы показала характеристики по-китайски, в том числе «скрытый пенсионный долг», который имеет методологическое значение для оценки его фактического размера, включая два аспекта: а) Один подразумевается как часть скрытой пенсионной задолженности, подлежащей вынуде правительством после введения накопительного компонента в систему обязательного пенсионного страхования б) Другая часть - это часть, отозванная правительством в ходе реформы государственного предприятия при введении средств.

4. Изучила пенсионную проблему на современном этапе социально-экономического развития Китая, что позволяет нам определить особенности китайской системы и определить дальнейшие направления реформ. Вопросы исследования включают в себя: влияние старения населения на пенсионную систему, покрытие населения, ставка взноса, метод расчета пенсии, текущее состояние инвестиций в пенсионный фонд, существующие проблемы и перспективы развития

Структура работы.

ВКР состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы. Объем работы 64 страниц. В работе включает цифровой и графический материал 14 таблицах и 11 рисунках.

ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КНР

1.1. Пенсионная система Китая в плановый экономический период (1949-1977гг)

Пенсионной системы до создания нового Китая не существовало, тогда пожилые родители рассчитывались на обеспечение взрослых детей. Молодые содержат старшее поколение. Эта модель была тесно связана с земельной системой, системой наследования собственности в то время, и поддерживала социальную стабильность и обеспечивала жизнь по старости пожилых людей.

С созданием Нового Китая началось формирование пенсионной системы во главе с государством и коллективной ответственностью. В 1951 году Госсовет принял «Правила страхования труда Китайской Народной Республики» (пересмотренные в 1953 и 1956 годах), которые в основном охватывали все гарантии в городах. Были охвачены работники практически всех типов предприятий. Взносы оплачивались предприятиями и выплата обеспечивалась государственным бюджетом. Таким образом, сформирована типичная пенсионная система "государство-предприятие". Для государственных учреждений также была создана соответствующая пенсионная система. В период плановой экономики предприятия выплачивали пенсии государству в соответствии с определенным процентом от общей заработной платы работников. Правительство и учреждения были не должны платить, вместо того, что госбюджет брал на себя. Размер пенсии работников зависели от двух факторов: заработной платы и стажа труда: пенсия связана с заработной платой за последний месяц до выхода на пенсию, чем больше стаж труда, тем выше пенсия. В то время пенсионный возраст работников был разным, работницам на заводе, и работникам тяжелого физического труда часто было 50 лет. Женщинам работающим в офисе обычно 55 лет, а работникам мужского пола 60 лет.[3] Ведущие руководители, кадры и интеллектуалы выходили на пенсию самый поздно. В сельских местах, вследствие внедрения политики сельской кооперации, земля больше не принадлежали частным лицам, но пожилые крестьяне только рассчитывались на свою семью и взрослых детей. Старики без детей обеспечивались сельскими кооперативами. Этот подход был в основном реализован политики «пяти гарантий», предложенной в «Схеме национального развития сельского хозяйства с 1956 по 1967 год» Центральным комитетом Коммунистической партии Китая в 1956 году. Статья 2 Положения о поддержке с пятью сельскими гарантиями. На пять сельских гарантий, упомянутых в настоящих правилах, входит уход за жизнью

и материальная помощь, предоставляемая сельским жителям с точки зрения питания, одежды, жилья, медицинского обслуживания и захоронения в соответствии с этими правилами. Называется «пятью гарантиями».

С приходом «культурной революции» (1966-1976гг) система городского пенсионного страхования работников была разрушена. В 1969 году Министерство финансов приняло «Мнения о реформировании нескольких систем в финансовой работе государственных предприятий (проект)», в котором установило, что государственные предприятия сами выплачивали пенсии пенсионерам. Государство перестал участвовать в процессе выплаты пенсии. Но тогда не предприятия сами несли ответственность за прибыль и убытки, поэтому они не чувствительны к бремени пенсии. В период "культурной революции" система сельского обеспечения с пятью гарантиями не сильно пострадала.

1.2. Реформа пенсионной системы в период реформ и открытости (1978-2019гг)

Реформа экономической системы Китая началась в сельской местности. Реформа китайской пенсионной системы идет параллельно с реформой государственных предприятий. В начале экономических преобразований в первой половине 1980-х годов в Китае действовала система соцобеспечения на уровне предприятий: все пенсионеры получали деньги непосредственно от предприятия, на котором они работали. В начале реформы из-за острой проблемы занятости в городах поощрение досрочного выхода на пенсию было важным средством расстановки новых молодых рабочей силы, и тогда проблема пенсий не была заметной. С углублением реформ предприятий, особенно с введением принципа «самоуправления, самофинансирования» государственных предприятий, противоречие тяжелого бремени пенсий стало очевидным для старых предприятий с большим количеством пенсионеров. Поэтому в начале 1990-х годов реформа системы пенсионного обеспечения предприятий была поставлена на повестку дня. С тех пор реформа пенсионной системы Китая прошла три этапа. Среди них первый этап (1984-1997гг.) - это начальный период становления пенсионной системы с характеристиками Китая. Его основная проблема заключается в решении проблемы о пенсионном обеспечении работников городских предприятий в периоде перехода плановая экономика на рыночную экономику; Второй этап (1998-2014гг.) - это период расширения пенсионной системы и его основной проблемой является решение и расширение покрытия населения пенсионной системы; Третий этап (2015г-) . Это тяжелый период

для пенсионной системы Китая и ее основная проблема заключается в решении проблемы справедливости и устойчивости пенсионной системы.

После этих трех этапов реформы, можно сказать, что институциональная основа пенсионной системы была изначально сформирована.

(1) Начальный период становления пенсионной системы (1984-1997гг).

С началом экономической реформы 1979 года, началось, в том числе, и преобразование пенсионной системы. В этой сфере произошли следующие изменения.

1. Увеличение социального пенсионного фонда.

В 1986 году началось увеличение пенсионного фонда государственных предприятий, которое к 1991 году охватило 99% китайских провинций и городов. Такие фонды были созданы на отраслевом уровне в государственном секторе в Министерстве железных дорог, Министерстве почт и телекоммуникации, Министерстве водоснабжения, Ассоциации китайских энергетических предприятий и Китайской инженерно-строительной корпорации. На государственных предприятиях деньги, направляемые в фонд, исчислялись от общей заработной платы. Рабочие в некоторых городах и провинций Гуандун, Цзянси, Фуцзянь, Цзилинь, Шаньси, Сычуань и Нинся платили в пенсионный фонд не более 3% от своей заработной платы. Для работодателей их предприятия отчисляли в пенсионный фонд 15% от фонда заработной платы.[4]

2. Начало пенсионных реформ в сельской местности

В 1980–1990-х годах 80% населения Китая проживало в сельской местности. В традиционном Китае пожилые крестьяне содержались своими детьми. Молодая пара должна была содержать четырех пожилых родителей. После реформ ситуация изменилась, особенно в наиболее развитых восточных районах. В конце 1980-х годов в наиболее богатых регионах начала возникать система пенсионного страхования. В 1989 году такие начинания действовали уже в более чем 8000 сел и городков. Еще через пять лет их количество возросло более чем в 5 раз.[5]

На этом этапе приняты «Решения о реформе системы пенсионного страхования предприятий» и «Решения о создании единой системы пенсионного страхования работников предприятий», выпущенные в 1991 и 1997 годах. Реформа началась с корпоративной пенсионной системы, главным образом для решения проблемы о том, что пенсионная система в то время была несовместима с реформой экономической системы, и основное внимание было уделено созданию системы базового пенсионного страхования для городских работников. В 1991 году Китай предложил постепенно создать многоуровневую систему страхования по старости, которая включает в себе

базовая государственная пенсия, дополнительная пенсия по старости на предприятии и личное страхование по старости. В 1995 году Госсовет сделал большой шаг, в марте 1995 года Госсовет КНР опубликовал «Уведомление об углублении реформы пенсионного страхования предприятиями».[6] Каждый пенсионный фонд будет включать два компонента: средства предприятия и накопительную часть. Кроме того, правительство предложило постепенно распространить пенсионное покрытие в городах на всех работников, независимо от формы собственности, в которой находятся их предприятия. В то же время оно допустило крайнее структурное разнообразие в системе местных пенсионных фондов, что лишь усугубило ее раздробленность. Документ ещё предусматривал создание двух моделей формирования пенсионного страхования.

Первая модель предусматривала полный переход на систему частных накопительных счетов. С работника в размере 8% от зарплаты, который отчислялся на частный пенсионный накопительный счет.[7] Вторая часть отчислений на ту же сумму отчислялась предприятием на пенсионный счет работника. После выхода работника на пенсию, размер индивидуального счета служил основой для расчета пенсии. Тем самым, данная модель предусматривала формирование пенсии всецело за счет формирования накопительных фондов.

Вторая модель предусматривала распределение отчисляемых на пенсионное страхование налогов по трём направлениям: в «общий пенсионный фонд», в «фонд налогоплательщиков» и на частный накопительный пенсионный счет.[7] Тем самым вторая модель предусматривала смешанное формирование пенсионного страхования.

В 1997 году в Китае была официально создана базовая система пенсионного страхования для работников городских предприятий — распределительно-накопительную систему и в 2005 году эта система была усовершенствована.

(2) Период развития и расширения пенсионной системы (1998-2014).

В целях унификации пенсионной системы в марте 1998 года Государственный совет Китая учредил Министерство труда и социального обеспечения Китайской Народной Республики по принципу «простой, единый и эффективный» [8]. В июне 1998 года Государственный совет Китайской Народной Республики выпустил «Уведомление о координации базовых пенсионных фондов предприятий и вопросах управления фондами в отраслях», которое содействовало сглаживанию различий пенсионных фондов на уровне провинций и изменению системы расчета фондов. Все частные платежи предприятий и работников стали поступать в базовый пенсионный фонд. «Уведомление» предписывало унифицировать и объединить пенсионные фонды

на уровне провинций к 2000 году,[8] а также установить единую пропорцию пенсионных взносов для предприятий и единую систему управления пенсионными фондами. Благодаря этим мерам удалось отрегулировать непосредственное управление фондами на уровне провинций.

В 2000 году китайское правительство приняло ряд мер для унификацию пенсионной системы: с 2000 года госслужащие стали уплачивать взносы в базовый пенсионный фонд . В это же время началась реформа управления. Пенсионная система должна быть объединена, чтобы пересмотреть уровень взносов;

В декабре 2000 года Госсовет КНР принял «Экспериментальный проект совершенствования пенсионной системы в городах», который предусматривал расширение источников капитала, создание системы управления социальными гарантиями[9].

Предприятия стали отчисляться в пенсионный фонд, размер которых составлял, как правило, 20% от фонда общей оплаты сотрудника (сверх его заработной платы)[9]. Для того, чтобы избежать нецелевого использования эти взносы полностью направлялись в общественный фонд накопления.

Сотрудники предприятий также вносили в пенсионный фонд 8% своей зарплаты, которые поступали на индивидуальные накопительные счета.[10] Размер индивидуального счета зависел как от уровня доходов, так и доходности фонда, к которому приписан счет.

Накопления средств общественных фондов и индивидуальных счетов осуществлялась параллельно. Пенсионные взносы в первую очередь поступали в общественный накопительный пенсионный фонд , а на индивидуальный счет – определенная часть от уже накопленной суммы.

В октябре 2010 года на 3-м пленуме ЦК КПК 16-го созыва установило ускорение процесса развития пенсионной системы[11]. В документе подчеркивается необходимость совместной разработки социального распределения и личных счетов, а также создания контролируемого пенсионного фонда на уровне провинций. В сельской местности основное внимание при создании пенсионных фондов уделяется вопросам пенсионного плана и государственной помощи.

В целях сохранения модели «комбинированных частных счетов» в декабре 2005 года Госсовет КНР выпустил «Решение об оптимизации системы базового пенсионного страхования». Документ предусматривал увеличение покрытия базовой пенсией и ускорил переход на систему индивидуальных счетов, скорректировал методы расчета базового пенсионного страхования. Фактически для городского

населения данное преобразование стало вторым по счету.[12] В документе отмечалась необходимость внесения определенного размера взносов с тем, чтобы предприятия смогли предоставить выходящим на пенсию работникам определенный уровень пенсии.

Сельская система обеспечения «пяти гарантий», которая опиралась на сельскую коллективную экономику, почти прекратилась после закрытия сельских кооперативов. Поэтому реальные тяжелые ситуации остро требовали создать новую пенсионную систему для городских неработающих и сельских жителей.[13] В сентябре 2009 года Госсовет КНР выпустил «Рекомендации по внедрению новой модели пенсионных фондов в сельской местности». Китай создал новую пробную программу социального пенсионного страхования в сельских районах, которую первоначально планировалось постепенно развернуть по всей стране через десять лет, однако, поскольку эта политика очень популярна среди сельских жителей, она была полностью реализована по всей стране всего за два года.

28 октября 2010 года на 17-й сессии Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей (ПК ВСНП) 11-го созыва был принят «Закон социального страхования КНР», который установил «создание и развитие системы пенсионного страхования сельских жителей»[14], уточнял вопросы индивидуальных взносов и оказания помощи и поддержки со стороны правительства. Внедрение новой системы обеспечения в деревнях привело к ускорению развития общей пенсионной системы. Это способствовало росту потребления и снижению разрыва в уровнях доходов в городах, повысило уровень жизни по старости сельского населения, предоставило много новых льгот.

Получив больших успехов в 2011 году началась пробная точка для обеспечения жизни по старости неработающих в городах. Благодаря успешной реализации пилотного проекта и модель городских и сельских районов в основном одинакова, в 2014 году правительство объединило две системы в единую базовую систему пенсионного страхования для городских и сельских жителей. С тех пор пенсионная система Китая принципиально достигла полного охвата старое населения страны [15].

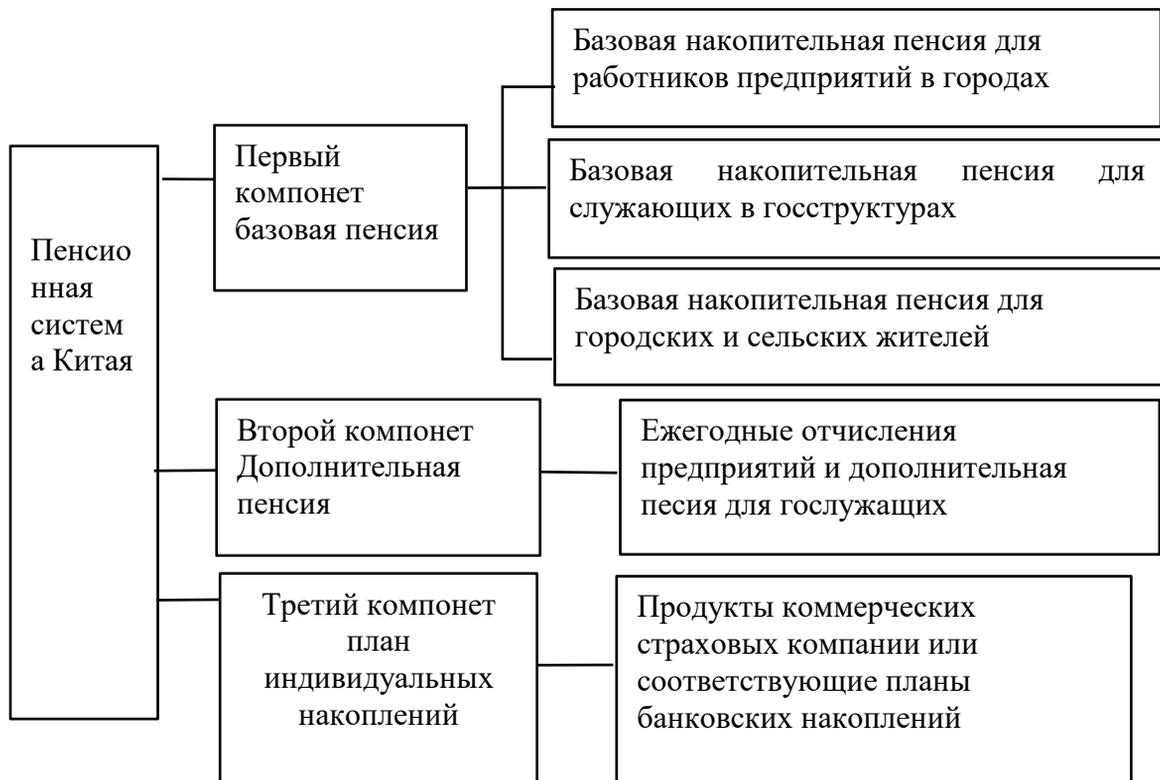
1) Период углубления реформы пенсионной системы (2015-).

После серий мер реформ, начатых с 2015 года, Становление пенсионной системы с китайскими характеристиками вступило в период углубляющейся реформы, который направлен на решение проблемы дисбаланса и недостаточности в долгосрочном развитии пенсионной системы и делать систему более справедливой и устойчивой.«Решения о реформе системы пенсионного страхования персонала в

государственных органах и учреждениях » принятое в 2015 году ознаменовало официальное начало реформы системы двойного стандарта для городской системы пенсионного обеспечения работников по всей стране, которая решала проблемы, вызванные системой двойного стандарта в течение многих лет. Государственные учреждения и органы внедряли базовую систему пенсионного страхования, которая сочетает в себе социальное распределение с индивидуальными накопительными счетами, а подразделение и физические лица платят взнос совместно[17]. Это знаменовало что , двухстандартная пенсионная система существующая почти 20 лет окончательно закончилась . Почти 40 миллионов служащих в государственных учреждениях и органах будут выплачивать пенсии как работники предприятий.

Во-вторых, для улучшения базовой системы пенсионного страхования городских работников и решения проблемы конверсионных расходов вызванных из-за изменения политики, правительство решило использовать часть государственных активов на обогащение пенсионного фонда для обеспечения устойчивости пенсионной системы. В-третьих, единственное распределение базового пенсионного страхования для городских работников по всей стране был включен в повестку дня. (те. сейчас местные пенсионные фонды сами отвечает за взнос и выплату , а государство регулирует)[19]. В-четвертых, «Порядок выплаты ежегодных пособий на служащие правительственных учреждений и органов» и «Меры по пенсии предприятий» опубликованы один за другим, и система дополнительной пенсии была усовершенствована. В-пятых, начать пилотирование индивидуальной личной пенсии.

После реформы оформилась современная пенсионная система, которая называется «три компонента» (см . рисунок 1)



Выводы

С начала экономических реформ в Китае в первой половине 1980-х годов городская пенсионная система Китая пережила ряд изменений. До реформы система действовала только в государственных и городских коллективных секторах, а государственные предприятия платили напрямую своим работникам. После заключительного раунда пенсионной реформы, который начался в 1997 году, были созданы пенсии на уровне провинций: эти пенсии должны охватывать всех городских рабочих, независимо от собственности предприятия, а взносы зачислялись на личные счета. Основным катализатором пенсионной реформы являлась реформа государственных предприятий, но в то же время требования этой реформы ограничивали трансформацию пенсионной отрасли. В результате в пенсионной реформе не было создано механизма, стимулирующего участие работников, поэтому пенсионная система страдала от масштабного несоблюдения из-за своих условий и отклонений, что привело к новому финансовому кризису и высоким административным расходам.

Реформа китайской пенсионной системы идет параллельно с реформой ГП. В начале экономических преобразований в первой половине 1980-х годов в Китае действовала система соцобеспечения на уровне предприятий: все пенсионеры получали деньги непосредственно от предприятия, на котором они работали. До

начала реформ эта схема работала эффективно, поскольку мобильность рабочей силы была крайне низкой, а государство фактически руководило всеми предприятиями. Когда в рамках реформы предприятиям была предоставлена большая финансовая самостоятельность, усилилась и их ответственность за собственные доходы или убытки; в результате неравенство между различными фирмами в плане социальных обязательств начала воздействовать на рентабельность их деятельности, а также благосостояние работников и пенсионеров[21]. В середине 1980-х правительство призвало предприятия создавать совместные пенсионные фонды на муниципальном уровне.

В 1997 году Госсовет КНР принял постановление «О создании единой базовой пенсионной системы для работников предприятий», предусматривавшее укрупнение пенсионных фондов и придание им единообразного характера. Пенсионные фонды должны были теперь существовать в масштабе провинций, а размер государственной части пенсионных выплат и взносов стандартизовался по всей стране.

Новая система должна состоять из трех основных компонентов: фиксированных государственных ассигнований, предназначенных для перераспределения, обязательных четко оговоренных накопительных взносов каждого работника и добровольной дополнительной прибавки к пенсии, устанавливаемой самими фирмами и частными страховыми компаниями. Первый компонент будет финансироваться за счет налога на зарплату в размере 13%, взимаемого из доходов предприятий до уплаты налога, и гарантировать пенсионеру — при уплате взносов в течение как минимум 15 лет — получение суммы, эквивалентной 20% средней зарплаты. [23] Вторым компонентом составят поступления от налога на зарплату в размере 11%, который должен выплачиваться как предприятиями, так и самими работниками. После того, как стать пенсионером (текущий средний возраст работников составляет 55 лет с учетом досрочного выхода на пенсию), ежемесячная сумма, которую получит каждый человек, равна общей сумме средств на их пенсионном счете, деленной на 120. Этот расчет основан на средней продолжительности жизни 70 лет, а уровень роста заработной платы равен процентной ставке [24]. Если предположить, что кто-то делает взносы на свой счет в течение 35 лет, то получается, что на пенсионный фонд будет приходиться 38,5% от зарплаты. Поэтому ожидается, что эти два компонента обеспечат людям пенсию, эквивалентную 58,5% заработной платы [26].

Китай далеко продвинулся по пути реформирования пенсионной системы. До реформы в стране действовала система, основанная на прямых выплатах предприятий; теперь она основывается на пенсионных фондах в масштабе провинций. Пенсионная

реформа в Китае мотивировалась и обуславливалась в основном краткосрочными проблемами ГП — низкой мобильностью рабочей силы и финансовым кризисом пенсионных программ. За счет реформы удалось добиться «транспортности» пенсий и устранить одно из главных препятствий, более чем на десять лет оттянувших введение жестких бюджетных ограничений для ГП. Однако реформа не смогла преодолеть финансовую несбалансированность системы, результатом которой стали хронические задержки выплаты пенсий. Кроме того, она не решила задач, связанных с долгосрочной проблемой быстрого старения населения. Население Китая стареет быстрее, чем в западных странах, а общий уровень доходов в стране намного ниже, чем на Западе. Лучший способ обезопасить страну от связанных с этим проблем — позволить молодым работникам начать накопление денег для собственной пенсии. Хотя на бумаге в рамках нынешней системы действуют индивидуальные счета, они в основном остаются «пустыми», и реального накопления не происходит.

После реформы и открытия Китая, опираясь на международный опыт, создал распределительно-накопительную пенсионную систему, пытался объединить два различных типа международных пенсионных систем: систему оплаты по факту и систему полного накопления для углубленного развития. Преимущества двух институциональных моделей позволяют избежать недостатков обеих. Тем не менее, судя по реальной ситуации, она не достигла ожидаемой цели, потому что Китай переходит от плановой экономики к рыночной экономике, которая является особенной.

В Китае, во-первых, численность работников очень велика, во-вторых, в начале перехода от плановой экономики к рыночной экономике уровень экономического развития все еще был очень низок, а налоговые поступления также были очень ограничены. Трудно устранить исторический долг путем бюджетного финансирования. Правительство Китая покрывает расходы на конвертацию посредством финансовых трансфертов и прямых субсидий на пенсионное страхование для обеспечения выплаты пенсий. Например, в 2018 году субсидии правительства Китая на пенсионное страхование работников достигли 651,1 млрд юаней, что является очень большой суммой.

Пенсионная система в Китае не такая же, как во многих странах: правительство несет большую ответственность, и государственные финансовые субсидии стали законным источником финансирования для китайских фондов страхования по старости. Объединить расчет фонда пенсионного страхования с бюджетом финансовой субсидии, чтобы обеспечить общий баланс пенсий в текущем периоде. После вычета финансовых субсидий многие фонды не могут выплатить пенсию. Финансовые субсидии стали

легальным источником, что четко предусмотрено законом о социальном страховании и соответствующими политиками. Это отличается от многих стран.

ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КНР

2.1. Структура пенсионной системы КНР.

После длительного развития и реформирования в 2018 году в Китае была в основном создана многоуровневая пенсионная система, получившая название «три столпа», система включает в себя три компонента. Модель «трех столпов» пенсионной системы международная универсальная медль пенсионной системы была первоначально предложена Всемирным банком в 1994 году, а затем постепенно распространялась по всему миру.

Современная китайская модель пенсионного страхования состоит из трех компонентов А) государственная базовая пенсия, Б) ежегодные отчисления предприятий, В) план индивидуальных накоплений.

А. Государственная базовая пенсия является основной пенсией городского населения и делится на две категории. Первая категория: пенсионеры получают пенсии от правительства. Вторая категория была создана Государственным советом Китайской Народной Республики в 1997 году в соответствии с «Постановлением о создании единой системы пенсионного страхования для предприятий». Постановление предусматривает накопление пенсионных расходов на основе результатов всех пенсионных фондов и индивидуальных взносов для обеспечения минимального социального обеспечения. В то же время правительство оказывает финансовую поддержку и выполняет регулирующие функции. Подобные системы доступны только в Китае.

Б. Система ежегодных отчислений обусловлена реализацией плана совершенствования и дополнения пенсионной системы [26]. На каждом предприятии создан пенсионный фонд, а работники добровольно участвуют в нем.

В. Третий уровень пенсионной системы Китая включает продукты коммерческих страховых компаний или соответствующие сберегательные планы банков. В настоящее время система коммерческого пенсионного страхования все еще находится на ранней стадии развития. С реформой китайской экономики растет конкуренция среди страховых компаний и разнообразных страховых продуктов. Поэтому китайцы все больше внимания уделяют пенсионным накоплениям [26]. В этой части страхования китайцы характеризуются средним уровнем сбережений, превышающим мировой показатель.

Пенсионная система Китая структурирована следующим образом: базовое пенсионное страхование занимает основную роль в целой пенсионной системе дополнительная пенсия и коммерческая пенсия в качестве дополнения; Система пенсионного обеспечения создается в ответ на рыночную конкуренцию и бремя традиционных семейных пенсий (Раньше большинство китайцев рассчитывал на взрослых детей) и для проведения социальной взаимопомощи. Правительство, работодатель и частное лицо - это три разных субъекта с разными интересами в социальных и экономических операциях, которые играют разные роли в построении разных уровней систем обеспечения по старости.

После рядов мер реформирования в настоящее время базовая пенсионная система состоит из 3 системы. (1) Базовая пенсия для городских работников предприятий (2) Базовая пенсия для государственных служащих (3) Базовая пенсия для городских и сельских жителей.

1. Базовая пенсия для городских работников предприятий

В 1997 году Государственный совет обнародовал «Решение Государственного совета о создании единой базовой системы пенсионного страхования для работников предприятий» и создал единую распределительно-накопительную пенсионную систему для городских работников.

(1) Платеж взноса : взнос предприятия

Работодатель уплачивает базовые страховые взносы в соответствии с долей общей заработной платы работников , установленной государством, и записывает их в государственный фонд. Доля платежа взноса предприятия не должна превышать 20% от общей заработной платы предприятия. Конкретная доля определяется правительством провинции и муниципалитета. Взнос частного лица. С 1 января 2006 года размер взноса равномерно корректировались от 11% до 8% зарплаты, все они будут формироваться за счет индивидуальных взносов, а предпринимательские взносы больше не будут включать на индивидуальные счета. Надо включить в государственный фонд[27].

(3) Условия получения

1. Достиг законного пенсионного возраста и прошел процедуры выхода на пенсию; Пенсионный возраст для мужчин 60, для женщин, которые работают на предприятиях 55 лет, для женщин, которые работают на госструктурах

2. Предприятие и частное лицо должны участвовать в базовом пенсионном страховании и выполнять свои обязательства платежа взноса;

3. Совокупный срок для платежа взноса составляет не менее 15 лет.

(Примечание: если взнос прерывается, можно продолжать платить или можно выплачивать единовременно 15 лет взносы.)

(2) Формула для расчета пенсии:

месячная пенсия = месячная базовая пенсия + накопления на личном счете [28].

ежемесячная базовая пенсия = (среднемесячная заработная плата всех работников в провинции в прошлом году + среднемесячная заработная плата по индексу) / 2 × период выплаты × 1%;

накопления на личном счете = остаток на личном счете учитывает количество месяцев (195 для тех, кто выходит на пенсию в 50 лет, 170 – в 55 лет, 139 – в 60 лет).

Приведем пример с учетом того, что пенсия каждого человека различается в зависимости от местного уровня заработной платы, периода и уровня выплаты.

Сяо Мин, мужчина, вышел на пенсию в Пекине в 2018 году в возрасте 60 лет. До выхода на пенсию он заплатил 15 лет социального страхования и заплатил в общей сумме 119 340 юаней, из которых остаток на его личном счете составил 47736 юаней.

Среднемесячная зарплата всех сотрудников в Пекине в 2018 году составляла 7 854 юаня. Он выбрал 60% в качестве базы для выплаты от 60% до 300% средней зарплаты в Пекине, поэтому пенсия, которую он получил впервые, была:

1 – ежемесячная базовая пенсия: $(7854 + 7854 \times 0,6) \div 2 \times 15\% = 942,48$ юаней;

2 – накопления на личном счете: $47736 \div 139 = 343,42$ юаней.

Итого: $942,48$ юаней + $343,42$ юаней = $1285,9$ юаней.

Таким образом, пенсия Сяомина за первый месяц составила 1285,9 юаней.

Согласно ожидаемой продолжительности жизни на душу населения в Пекине (80 лет) в 2018 году, предполагается, что 60-летний Сяо Мин может получать пенсию в течение 20 лет, а период получения составляет: 20×12 месяцев = 240 месяцев.

За 20 лет после выхода на пенсию общая сумма пенсий, которые можно составляет: $1285,5 \times 240 = 308520$ юаней.

2. Базовая пенсия для кадров государственных учреждений и органов

Нынешняя основная пенсионная система для кадров государственных учреждений и органов была создана в 1950-х годах и окончательно сформировалась в 1978 году. В 1992 году бывшее министерство персонала приняло «Уведомление по вопросам, касающимся реформы пенсионной системы для кадров государственных учреждений и органов», в котором говорится о том, что надо постепенно меняется политика выплаты пенсий по мере поступления (по английски PAYG), и государство не должно отвечать за выплату пенсии, пенсионерам не нужно оплатить взнос. В 2006

году бывшее министерство персонала и министерство финансов выпустили [29] «Меры по решению таких вопросов, как расчет пенсии для пенсионеров в государственных учреждениях и органах». Рассчитывается 70% -90% от суммы заработной платы.

В 2018 году Государственный совет принял решение об отмене двойного стандарта пенсионной системы между государственными органами, учреждениями и предприятиями. Почти 40 миллионов сотрудников государственных учреждений и органов будет выплачивать взнос как работники предприятий. Основные взносы делятся между органами и частными лицами. Органы и учреждения выплачивают базовые взносы в пенсионный фонд в размере 20% от общей заработной платы, а частные лица выплачивают базовые взносы в размере 8% от своей заработной платы, которые удерживаются органами и учреждениями. Индивидуальный счет формируется за счёт взносов выплачиваемыми частным лицом в размере 8% от заработной платы.

3. Базовая пенсия для городских и сельских жителей.

В пенсионном страховании городских и сельских жителей по прописке могут участвовать как минимум 16-летние (исключая учащихся в школе), у которых нет стабильной работы.

1. Сбор средств

Пенсионный фонд для городских и сельских жителей состоит из индивидуальных взносов, коллективных субсидий и государственных субсидий.[30](1) Индивидуальный взнос. Лица, участвующие в пенсионном страховании для городских и сельских жителей, уплачивают страховые взносы в соответствии с правилами. Стандарт оплаты в настоящее время установлен на 12 уровнях: 100 юаней, 200 юаней, 300 юаней, 400 юаней, 500 юаней, 600 юаней, 700 юаней, 800 юаней, 900 юаней, 1000 юаней, 1500 юаней и 2000 юаней в год.) Местное правительство может дополнить уровень оплаты в соответствии с фактической ситуацией. Стандарт наивысшего уровня оплаты в принципе не превышает годового взноса базового пенсионного страхования для работников предприятий. Можно самостоятельно выбирать уровень оплаты и тем больше платить, чем больше получить.

(2) Коллективные субсидии.

Богатые коллективные экономические организации должны предоставлять субсидии на взносы. Стандарт субсидий определяется демократическим путем комитетом сельских жителей, проводящим собрания сельских жителей. Сумма субсидий и взносов не должна превышать максимальный стандарт оплаты, установленный местным правительством.

(3) Государственные субсидии.

Местное правительство субсидирует выплату. Для выплаты стандарта наименьшего уровня стандарта субсидии должен составлять не менее 30 юаней на человека в год, а для выбора стандартного платежа на более высоком уровне сумма, субсидии должны быть соответственно увеличены [31]; Для вышеуказанного стандартного платежа 500 и больше 500 юаней за год, размер субсидии должен составлять не менее 60 юаней на человека в год [31].

Конкретные меры должны определяться провинциальным (региональным, муниципальным) правительством. Для инвалидов и других групп, испытывающих трудности с уплатой взносов, местное правительство платит за них частично или полностью взносы минимального стандарта.

2. Размер пенсии

Пенсия для городских и сельских жителей состоит из базовой пенсии и пенсии по индивидуальному счету, она выплачивается пожизненно.

(1) Базовая пенсия. Центральное правительство определяет минимальный стандарт базовых пенсий, устанавливает нормальный механизм корректировки минимального стандарта базовых пенсий и своевременно корректирует национальный минимальный стандарт базовых пенсий с учетом экономического развития и изменения цен. Местное правительство может повысить базовый пенсионный стандарт в соответствии с реальной ситуацией.

(2) Пенсия по индивидуальному счету. Стандарт ежемесячного расчета и выплаты пенсий по индивидуальным счетам в настоящее время делится на общую сумму накоплений на индивидуальных счетах на 139. Если застрахованное лицо умирает, остаток средств на счете может быть унаследован в соответствии с законом.

(3) Метод расчета пенсионного страхования в сельской местности

Базовый счет пенсионного страхования состоит из индивидуальных взносов, коллективных субсидий и государственных субсидий. Согласно различным категориям выплат застрахованных, минимальная субсидия составляет от 45 до 65 юаней на человека в год. Ежегодная субсидия на человека составляет 100 юаней, чтобы составить 45 юаней, 200 юаней, чтобы составить 50 юаней, 300, чтобы составить 55 юаней. 400 юаней составляют 60 юаней, оплата 500 юаней и выше составляет 65 юаней. Базовая пенсия = 55 (базовая пенсия) + базовая пенсия увеличивается на 1 юань за каждый дополнительный год после 15 лет выплаты + (общий личный взнос + финансовая субсидия + проценты на хранение) ÷ 139.

Рассчитывается при ежегодной выплате 2000 юаней и рассчитывается по годовой процентной ставке 3,25%, при 15-летнем депозите проценты составляют примерно 7800 юаней. Базовая пенсия = 55 (базовая пенсия) + $[15 \times 2000$ (общая личная выплата) + 65×15 Финансовая субсидия) + 7800 (проценты на хранение)] $\div 139$ (расчетный месяц) = 334 юаня.

3. Получение условия

Лица, которые участвовали в пенсионном страховании для городских и сельских жителей, достигших возраста 60 лет, выплатили в общей сложности до 15 лет и не получили базовую страховую защиту по старости, предписанную государством, могут ежемесячно получать пенсионное страхование в городских и сельских районах.

Дополнительная пенсионная система состоит из 2 системы (1)Дополнительная пенсия от предприятия (2) Дополнительная пенсия для госслужащих.

1. Дополнительная пенсия от предприятия

Ежегодные отчисления предприятия (дополнительная пенсия от предприятия) - Предприятия и их работники на основе участия в базовом пенсионном страховании в соответствии с законом самостоятельно создать предпринимательский пенсионный фонд. Ежегодные отчисления предприятия является важным дополнением к общенациональному базовому пенсионному страхованию.

В 2004 году Министерство труда и социального обеспечения последовательно обнародовало «Пробные меры для ежегодных отчислений предприятия» и «Пробные меры для управления фондом предприятия», [33] отмечая, что система ежегодных отчислений предприятия в Китае перешла к стандартизированной деятельности, и все больше и больше компаний участвует в этой системе, эта система, безусловно, сыграет решающую роль для современных предприятий и всего общества.

Модель работы ежегодных отчислений предприятия : предприятия можно разделить на следующие два типа: (1)Отчисления выплачиваются путем создания личных счетов, а предприятия и работники платят взнос про определенному проценту (работники могут сами принять решение о доли выплаты или подать заявку на отказ от присоединения к плану ежегодных отчислений предприятия).

(2) Взнос является неопределенным, независимо от того, сколько выплачивается, Когда работник выходит на пенсию,его зарплата является фиксированной. Когда работник уходит на пенсию, в зависимости от продолжительности его стажа труда на предприятии, он получает пенсию, эквивалентную определенному проценту его заработной платы и дохода от агентства по обработке. Полученная пенсия связана с заработной платой работника и стажем труда. Конкретная формула расчета: пенсия

работника = зарплата × коэффициент × стаж труда[36].(Заработная плата может быть зарплатой за один год до выхода на пенсию или средней заработной платой за 2-5 лет; коэффициент определяется в зависимости от продолжительности трудового стажа)

2. Дополнительная пенсия для кадровых работников государственных органов и учреждений.

Это система дополнительного пенсионного страхования, созданная государственными органами, учреждениями и их сотрудниками на основе участия в базовом пенсионном страховании государственных органов и учреждений.(другое имя пенсия связанная с профессиями, по-английски Occupation pension). Пенсия связанная с профессиями в Китае - это дополнительная пенсионная система по старости, которая не является ни социальным, ни коммерческим страхованием, а системой социального блага. Система создается учреждениями, органами и их работниками на основе их собственных экономических условий и сами нести все риски, связанные с выполнением плана [37]. Эта система началась с 1 октября 2014 года, и 6 апреля 2015 года был официально выпущен документ «Уведомление Главного управления Государственного совета по печати и распространению мер по аннуитетной оплате труда для учреждений и органов».

Учреждения и органы оплачивают профессиональные аннуитетные взносы в размере: 8% от их общей заработной платы, взнос частного лица составляет: 4% от заработной платы работника, которая удерживается органами и учреждениями. Стандарт взноса такой же, как взнос базовой пенсионной системы для кадровых работников государственных учреждений и органов.

3. Коммерческое пенсионное страхование, в котором участвуют по желанию населения.

Третий компонент пенсионной системы Китая : Коммерческое пенсионное страхование с отложенным налогом на прибыль, оно является разновидностью коммерческого пенсионного страхования, подписанного страховыми компаниями, в основном для населения, которое платит подоходный налог. Налог освобождается в течение периода накопления взноса и выплачивается соответственно при получении пенсии. Это также модель льготного налогообложения, принятая на международном уровне.

2 апреля 2018 года Министерство финансов, Государственное налоговое бюро, Министерство людских ресурсов и социального обеспечения, Комиссия по регулированию банковского и страхового дела и Комиссия по регулированию ценных бумаг совместно выпустили «Уведомление о пилотном проекте по коммерческому

пенсионному страхованию с отложенным налогом» [38](Финансы и налогообложение (2018) № 22) Политика налоговых льгот, ежемесячная льготная налоговая льгота на человека составляет 1000 юаней, инвестиционный доход не облагается налогом, а подоходный налог с физических лиц уплачивается в соответствии с правилами при достижении пенсионного возраста. также «Уведомление» предусматривает, что пилотный период составляет один год. После пилотного проекта банки, фонды и другие финансовые учреждения смогут предоставлять продукты для обеспечения жизни пенсионеров, средств управлять ими через единую платформу персональных счетов.

7 июня 2018 года China Pacific Insurance Group (один из престижных страховых компаний) выпустила первый страховой полис для коммерческого пенсионного страхования с отсрочкой налогообложения в Китае, а застрахованным клиентом был Цай Цзюнь, командир большого самолета C919[38]. Это знаменовало официальную реализацию политики пенсионного страхования с отсроченным налогообложением,

В мае 2018 года Комиссия по регулированию банковского и страхового дела обнародовала «Временные меры по управлению операциями пенсионного страхования с отсроченным налогообложением », в котором были разъяснены основные операционные стандарты и нормативные требования . 31 мая был объявлен список первых страховых компаний, осуществляющих пенсионное страхование с отсроченным налогообложением :China Life Insurance 、 Pacific Life Insurance 、 Ping An Pension, 、 Xinhua Life Insurance ; Taiping Pension 、 Taiping Life Insurance 、 Taikang Pension、 Taikang Life Insurance、 Sunshine Life Insurance、 CITIC Prudential、 Zhongyi Life Insurance、 Yingda Life Insurance[40].

Кейс:

Если ежемесячный налогооблагаемый доход застрахованного лица составляет 17 000 юаней, то его месячный лимит вычета взноса составляет 1000 юаней. После реализации политики отсрочки налогообложения он будет платить менее на 250 юаней в месяц и менее на 3000 юаней в год.

Предположим, что застрахованное лицо купил коммерческое пенсионное страхование с отсрочкой налога в 30 лет и выплачивает 1000 юаней в месяц на страхование. Гарантированная доходность составляет 3,5%. Когда он выйдет на пенсию в 60 лет, он заплатит в общей сумме 360 тысяч юаней взносов. Но стоимость счета стала 618 тысяч юаней. и можно получать 2746 юаней в месяц.

2.2. Состояние современной пенсионной системы КНР

Пенсионная система создана и развивалась уже более 20 лет, а общий накопленный баланс(остаток) пенсионного фонда в 2018 году составил 5.81 трлн юаней. Среди них накопления баланс(остаток) базового пенсионного страхования для работников предприятий в 2018 году достиг 5.09 трлн юаней, что гарантирует здоровую и устойчивую систему[41]. В 2018 году накопления баланс(остаток) базового пенсионного страхования для городских и сельских жителей по всей стране составлял всего 72.5 млрд. (см. рисунок 2,3)

Рисунок 2 Доходы и расходы Фонда базового пенсионного страхования городских работников

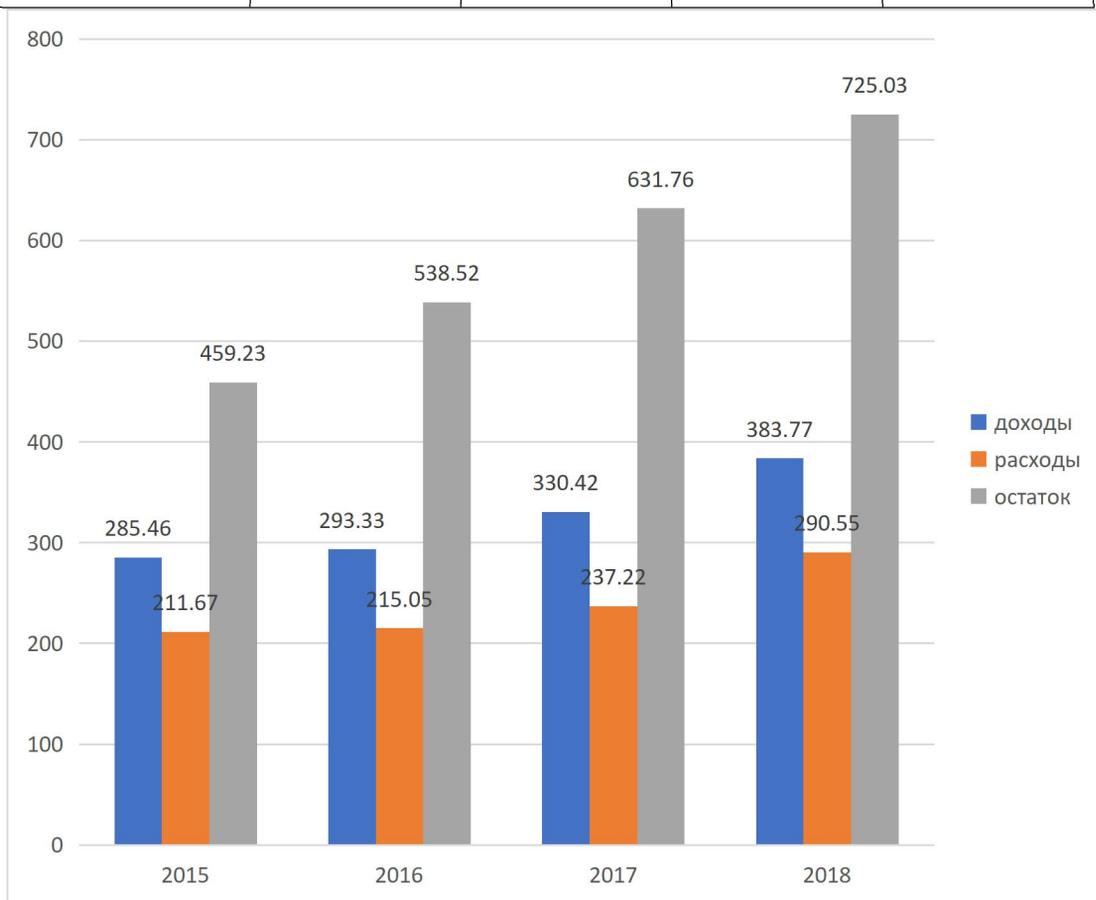
Единица(миллиард)	2018г	2017г	2016г	2015г
доходы	5116.76	4330.96	3505.75	2934.09
расходы	4464.49	3805.15	3185.38	2581.27
остаток	5090.13	4388.46	3580.0	3534.48



(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

рисунки 3 Доходы и расходы Фонда базового пенсионного страхования для городских и сельских жителей

Единица(миллиард юаней)	2018г	2017г	2016г	2015г
доходы	383.77	330.42	293.33	285.46
расходы	290.55	237.22	215.05	211.67
остаток	725.03	631.76	538.52	459.23

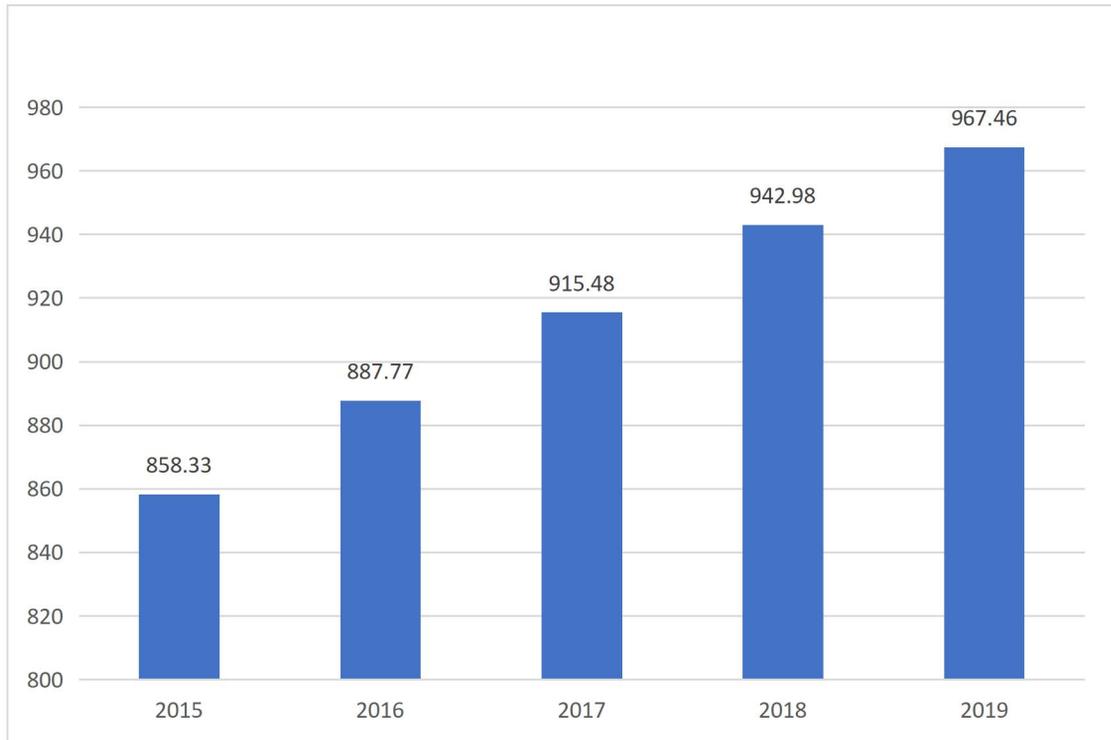


(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

До 2019 года общее количество населения, участвующих в пенсионном страховании достигло 967.46 миллионов, которое занимает 68% от общего количества населения Китая.(см.рисунк 4)

рисунк 4 Общее количество населения, участвующих в пенсионном страховании.

Показатель (единица миллион)	2019г	2018г	2017г	2016г	2015г
	967.46	942.98	915.48	887.77	858.33



(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

Среди них число людей, участвующих в базовой системе пенсионного страхования для городских работников, достигло 434.80 миллионов в 2019 году, что составляет 44,9% от общего числа людей, участвующих в пенсионном страховании. Количество людей, участвующих в базовой системе пенсионного страхования для городских и сельских жителей, достигло 532,66 млн. Человек, что составляет 55,1% от общего числа людей, участвующих в пенсионном страховании.(см. Таблица 1,2)

Таблица 1 Общее количество населения, участвующих в базовой пенсионной системе для городских работников предприятий

Показатель (единица миллион)	2019г	2018г	2017г	2016г	2015г
	434.80	419.06	402.93	379.30	353.61

Таблица 2 Общее количество населения, участвующих в базовой пенсионной системе для городских и сельских жителей

Показатель (единица миллион)	2019г	2018г	2017г	2016г	2015г
Количество	532.66	532.92	215.55	508.47	504.72

(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

В 2004 году министерство труда и социального обеспечения обнародовало временные меры по дополнительной пенсии, но развивается медленно. По состоянию

на 2018 год участвующие предприятия насчитывалось 87.4 тысяч , в которых участвовало 23.88 миллиона сотрудников, а накопленные средства составили 147.70 миллиарда юаней, что составляет лишь около 7% от общего числа городских предприятий.(см. Таблица 3)

Одна из причин такого медленного развития заключается в том, что людям не хватает четкого понимания главной роли дополнительной пенсии от предприятий. До сих пор в министерстве людских ресурсов и социального обеспечения не было специального департамента по надзору за предпринимательскими пенсиями, чтобы руководить её нормальное развитие .Во-вторых, только крупные предприятия могут активно участвовать в корпоративных пенсиях. Малые и убыточные предприятия не способны участвовать в корпоративных пенсиях.В-третьих, ставка взносов базовой пенсии вытесняла место выплаты пенсии предприятия, потому что этот взнос уже является большим давлением для предприятия, им трудно и недоступно открыть предпринимательский пенсионный фонд для выплаты пенсии сотрудникам . Если уровень взносов базовой пенсии не падает, то увеличение взносов пенсии от предприятия не будет иметь возможности.

Таблица 3 Состояние предпринимательской дополнительной пенсии

показатели	2018г	2017г	2016г	2015г	2014г
Количество участвующих предприятий(единица тысяч)	87.4	80.4	76.3	75.5	73.3
Количество участвующих работников(единица миллион)	23.88	23.31	23.25	23.16	22.93
Остатокфонда предприятия(единица миллиард)	147.70	128.80	110.75	95.26	76.89

(Источник : <http://www.mohrss.gov.cn> официальный сайт отдела людских ресурсов и социального обеспечения КНР.)

В системе базовой пенсии, хотя работодатели и частные лица берут на себя задачу выплаты взносов, но правительство играет самую важную роль. Правительство не только формулирует стандарт, управляет системой и инвестиционными операциями, но также несет риски.

В системе дополнительной пенсии правительство формулирует стандарт, усиливает надзор и предоставляет поддержки по политике , работодатели и частные лица несут обязательства по оплате и система управляются предпринимательным фондом , местным фондом или финансовыми посредниками, в системе коммерческого страхования по старости правительство предоставляет правовые основы и

политическую поддержку, а коммерческие страховые компании разрабатывают коммерческие страховые продукты и различные тарифы и способы оплаты и выплаты. Частные лица покупают коммерческие страховые продукты, а компания организует операции в соответствии с правилами рынка. Риски несет страховая компания.

Так сколько получают пенсионеры в Китае ? (данные за 2018 год <http://www.mohrss.gov.cn> официальный сайт отдела людских ресурсов и социального обеспечения КНР)

В большом городе ,например Пекин,работник на офисе при условной зарплате в 10 тысяч юаней получит пенсию порядка 3,5 тысячи юаней (33,5 тысячи рублей) в месяц.

Житель небольшого города при выполнении всех условий системы получит около 2,5 тысячи юаней (23,9 тысячи рублей).

Китайский госслужащий получит пенсию около 3,6 тысячи юаней (34,4 тысячи рублей). Однако пенсия для них повышается год за годами – в среднем каждый год на 300 юаней (около 2,5 тысячи рублей).

Крестьян получит от 55 до 300 юаней (от 500 до 2,8 тысячи рублей).

Средние значения, как мы понимаем, ниже указанных сумм. Так, Китайским народным университетом приводятся такие данные за 2018 год:

Средняя пенсия —1080 юаней (около 9,6 тыс. руб.).

Средняя пенсия на селе —125 юаней (около 1,1 тысяч рублей).

Средняя пенсия на городе — 2896 юаней (около 25,7 тыс. руб.).

2.3 Проблемы современной пенсионной системы КНР

После десятилетий развития и реформ в Китае была создана многоуровневая и сложная пенсионная система, охватывающая широкий круг участников, но следует также отметить, что пенсионная система Китая по-прежнему сталкивается со многими проблемами.

КНР - страна с самым большим пожилым населением в мире и одним из самых быстро стареющих стран. После реформы и открытости устойчивое развитие Китая привлекло внимание всего мира известными достижениями, однако быстрый экономический рост вызвал множество проблем. Наиболее серьезной проблемой является постарение населения.

В Китае быстрое развитие медицинских наук и долгосрочной политики ограничения рождаемости привело к снижению смертности и рождаемости, что ускорило процесс постарения. По состоянию на конец 2018 года число людей в возрасте 65 лет и старше составляло 166,58 миллиона человек, что составляет 11,9% от

общей численности населения. Согласно данным ООН, к 2055 году в Китае будет около 500 миллионов человек старше 60 лет.

Старение населения не только серьезно влияет на экономическое развитие, но и напрямую влияет на реформу пенсионной системы.

Быстрый рост стареющего населения, изменения в структуре населения и спрос на услуги для пожилых людей оказали большое давление на традиционных способ обеспечения пожилых людей. Существует острая необходимость в разработке социальных пенсий для удовлетворения спроса на многоуровневые услуги по уходу за престарелыми, включая уход за больными, уборку, отдых, управление финансами и т. д.

Исследования показывают, что с 1980 по 2000 год экономический рост Китая положительно коррелировал со структурой населения, но исследования после 2000 года показали, что экономика развивалась медленно и постарение населения стало очень быстрым. Это показывает, что после 2000 года Китай поставил перед собой новую задачу: решить проблему старения населения. Для Китая с низким уровнем экономического развития это, несомненно, будет тяжелым бременем.

Таблица 4 Данные о старении населения

год	Доля от общего населения(%)	Коэффициент зависимости от старости (%)
1980	4.7	8.0
1990	5.6	8.3
2000	7.0	9.9
2010	8.9	11.9
2011	9.1	12.3
2012	9.4	12.7
2013	9.7	13.1
2014	10.1	13.7
2015	10.5	14.3
2016	10.8	15.0
2017	11.2	15.9
2018	11.9	16.8

(Источники данных: China Statistical Yearbook.2019 URL: <http://www.stats.gov.cn>)

Именно потому, что постарение населения в Китае произошло быстрее, чем в некоторых странах, текущий уровень экономического развития Китая недостаточен для решения проблем, вызванных постарением населения. С одной стороны, с социальной точки зрения, в Китае предложение в отраслях, связанных с пенсионным обеспечением, далеко не в состоянии удовлетворить растущий спрос на материальную и духовную культуру пожилых людей.

В условиях постоянного углубления стареющего населения и увеличения ожидаемой продолжительности жизни на душу населения Коэффициент зависимости пожилого населения будет продолжать увеличиваться, это означает, что количество пенсионеров будет продолжать расти, к тому же как количество работников платящих взносы относительно сокращается, и столько же людей трудоспособного возраста должны будут содержать больше пенсионеров. Если современная пенсионная система останется неизменной, развитие Китая и обеспечение жизни населения по старости столкнется с огромным бременем.(см.таблица 4)

Во-вторых, существуют значительные различия в постарении городского и сельского населения. С 1990-х годов рабочая сила, перемещаемая из сельской местности в города, состояла в основном из молодежи, в то время как пожилые люди и дети оставались в сельской местности. Население в сельской местности намного меньше, чем городское население, что косвенно увеличивало долю пожилых людей в сельской местности. Доля пожилых людей в городских районах снизилась. В 1980 году соотношение пожилых людей в сельских и городских районах было разделено на 0,84 и 3,86. В 2000 году соотношение составляло 2,53 в сельской местности и 4,47 в городах. Если мы посмотрим на развитие за последние 20 лет, темпы роста пожилых людей в сельской местности на 1,08% выше, чем в городах. В последующие 20 лет произошла серьезная турбулентность, и темпы роста пожилого населения в сельской местности были намного выше, чем темпы роста пожилого населения в городах. Это неотделимо от миграции сельского населения в города в последние годы. Кроме того, трудящиеся-мигранты из городов также создают важные проблемы для пенсионной системы.

Существуют структурные противоречия, и давление на базовую пенсионную систему. С текущей точки зрения базовая система в Китае несет главную ответственность за обеспечение жизни пожилых людей. По сравнению с США, дисбаланс в структуре пенсионной системы Китая еще более очевиден.(см.Таблица 5)

Из прилагаемой таблицы видно два дисбаланса: один - дисбаланс актива пенсионного фонда. 28.9 триллионов долларов США активов в 2018 году были эквивалентны 148.8% его ВВП 2018 года, в то время как 7.3 триллиона китайских юаней в 2018 году были эквивалентны только 7,5% ВВП Китая. Во-вторых, с точки зрения структуры, доля дополнительной пенсии и личной пенсии в США составляет 90% пенсионных активов, в то время как в Китае - только 20%. Большая зависимость от базовой пенсии, дополнительная пенсия развивается медленно, личная пенсия только началась.(см.Таблица 5)

Таблица 5 Сравнение пенсионных структур США и КНР (конец 2018 г.)

	Компонет пенсионной системы	Базовая пенсия(первый компонент)	Дополнительная пенсия(второй компонент)	Личная пенсия (третий компонент)	итого
США	Объём(единица триллион долларов США)	2.9	16.8	9.2	28.9
	Доля от общего объёма	10%	58.2%	31.8%	100%
КНР	Объём(единица триллион юаней)	4.8	2.4	0.1	7.3
	Доля от общего объёма	65.8%	32.8%	1.4%	100%



(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

В конце 2018 года общие активы пенсионных фондов в странах ОЭСР составляли 48,6 трлн, что составляет в среднем 62% ВВП различных стран. Среди них многие люди упомянули, что размер пенсии в Соединенных Штатах является самым большим, превышающим 28 трлн, что составляет 148,8% ВВП. Канада, Австралия и Япония составили 183%, 148% и 57% соответственно.

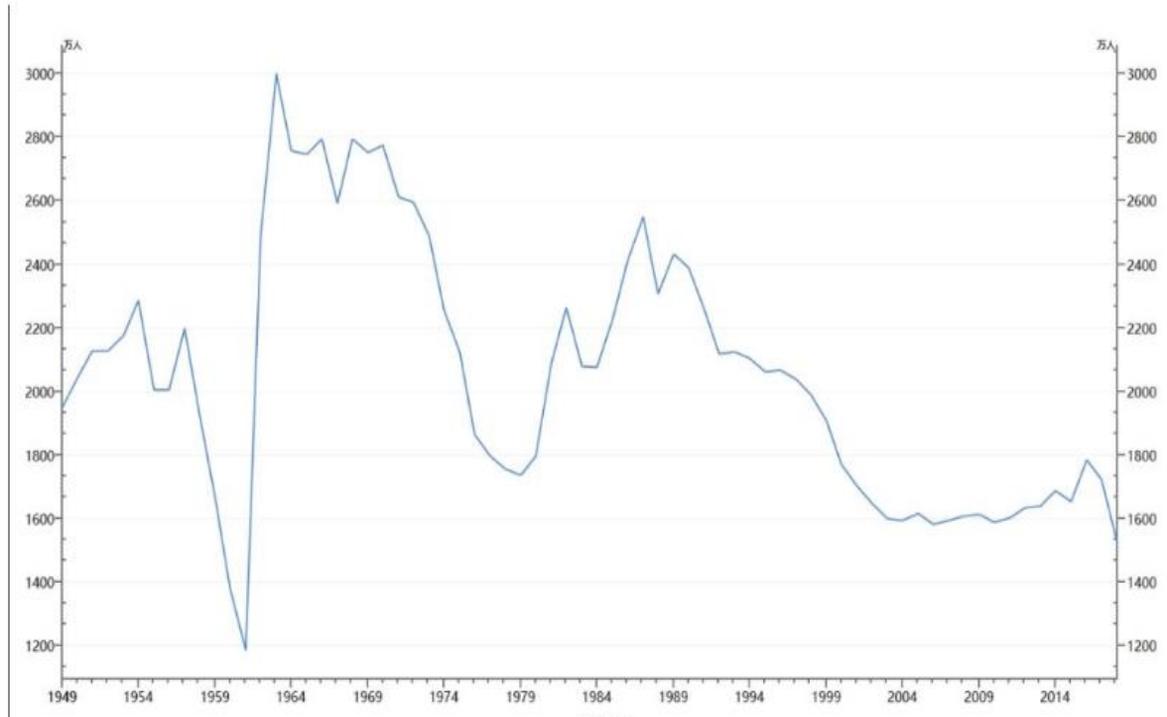
В отличие от этого, пенсия в Китае очень неоптимистическая, со слишком низкой долей ВВП. Таким образом, пресс-секретарь сказал на встрече, что не иностранные резиденты не экономят деньги, а что их деньги существуют в виде пенсий для инвестиций. Деньги жителей Китая хранятся в банках, поэтому норма сбережений высока. Общий масштаб слишком низкий, что затрудняет решение проблемы пенсии.

Первый компонент хотя имеет большие масштабы, но имеет больше проблем. Самое главное, что эта пенсия представляет собой систему с оплатой по факту, то есть деньги, выплачиваемые молодыми людьми для поддержки пожилых людей. Раньше приближался пик роста населения, и можно продолжать оплату взноса молодежи, а общие доходы и расходы были сбалансированы.

Тем не менее, пиковый рост численности населения больше не будет. Раньше в Китае была демографическая политика «одна семья один ребёнок», хотя сейчас такие ограничения уже нет, численность новорожденных в 2018 году составит всего около

15 миллионов человек, что составляет половину 30-миллионного в пиковый период. Старение ускоряется. В эти годы численность трудоспособного населения Китая ежегодно уменьшается на миллионы, а доля пожилых людей в возрасте 65 лет и старше быстро увеличивается.

Рождаемость КНР с 1949-2018 гг



(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

Система дополнительного пенсионного обеспечения развивается медленно, размер малинкий. С точки зрения построения системы, пенсионная система Китая включает в себя базовую пенсионную систему и дополнительную пенсионную систему. Из-за влияния факторов медленный прогресс в сфере дополнительной предпринимательской пенсии в Китае находится на низком уровне, которая может охватывать лишь небольшое количество людей. Личная пенсионная система только начала испытания, и большинство пенсионеров могут рассчитывать только на базовые пенсии.

Во-третьих, условия получения пенсий слишком широки, что увеличивает давление на систему. В настоящее время основными условиями получения пенсий в Китае являются: минимальная выплата 15 лет и достижение пенсионного возраста (60 лет для мужчин, 55 лет или 50 лет для женщин). Исходя из международного опыта, условия для получения пенсий в развитых странах намного выше, чем в Китае. С

одной стороны, минимальный период выплаты является более длительным. Франция и Германия имеют более 40 лет каждая. Другие страны, такие как Великобритания, Испания, Япония и т.д. Минимальный период выплаты национальных пенсий также составляет более 20 лет, в то время как минимальный период выплаты пенсий, установленный в настоящее время в Китае, относительно низок - всего 15 лет. Поскольку нынешние условия получения пенсий в Китае слишком широки, платежное давление в пенсионной системе значительно возросло.

Проблема «пустых» личных счетов. Китайская модель пенсионного страхования предусматривает параллельное управление общественными фондами и личными счетами. Однако на заре реформ правительство не предусмотрело «транзакционных издержек», которые легли на местные правительства и предприятия. Это привело к росту нагрузки на общественные фонды. В результате в данной сфере возникли массовые нарушения. По закону общественный фонд должен получить от предприятия 4% пенсионного накопления и перевести эти средства на индивидуальный счет. Зачастую эти средства не только переводились в уменьшенном количестве, но и весь пенсионный взнос трудящихся переводился в качестве уплаты транзакционных издержек. К концу 2011 года по всему количеству таких «пустых» счетов в стране превысило 1,7 трлн. юаней. По оценкам Всемирного банка, при сохранении такой ситуации с 2001 по 2025 год дефицит пенсионных средств достигнет 9,15 трлн. юаней [5].

Для создания реальной системы частных счетов необходимы колоссальные вливания капитала. Нынешний объем пенсионных накоплений не достаточен, поэтому правительство вынуждено ежегодно отчислять из бюджета дополнительные десятки миллиардов юаней. При этом объемы пенсионных взносов для предприятий и физических лиц весьма значительны. Сложилась ситуация, когда решение проблемы дефицита пенсионных накоплений уже невозможно решить лишь за счет увеличения сборов.

Теперь в Китае существует горячая дискуссия о повышении возраста выхода на пенсию, «Повышение пенсионного возраста» - это эффективный выбор, позволяющий справиться с бременем пенсионных выплат и сохранить справедливость в политике между поколениями. Пэн Сиче, директор Центра исследований политики в области народонаселения и развития при университете Фудань, считает, что женщина в Шанхае может прожить до 85 лет, и если она выйдет на пенсию в 55 лет, она получит 30-летнюю пенсию. Если не будем реформировать, это неизбежно будет увеличивать нагрузку на следующее поколение[26].

Общий пенсионный возраст в европейских странах составляет 65 лет, в США - 67 лет, в Японии - 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. С улучшением уровня жизни продолжительность жизни людей продолжает увеличиваться, поэтому повышение пенсионного возраста является неизбежной тенденцией, и во многих должностях эти опытные пожилые люди также должны продолжать вносить свой вклад.

Повышение пенсионного возраста имеет большое социальное значение: с национальной точки зрения повышение пенсионного возраста может увеличить пенсионный фонд Китая на 4 млрд. Юаней в год, сократить расходы на 16 млрд. Юаней и сократить разрыв в фондах примерно на 20 млрд. Юаней. Увеличение пенсионного возраста может уменьшить давление на национальные пенсионные расходы.

Прогрессивный план повышению пенсионного возраста

В «Курсе о развитии людских ресурсов и социального обеспечения в период Тринадцатой пятилетней программы» объявленном в июле 2017 года, говорится, что в период «Тринадцатой пятилетки» (т.е. 2016–2020 годы) должен быть сформулирован и принят проект о повышении возраста выхода на пенсию.

план:

мужчина(60 лет)	→	61 год	→	→	→	→	→	→	62 года	→	→	→	→	→	63 года	65 лет
									через 6 лет						через 6 лет		
женщина(50/55лет)	→	56 лет	→	→	→	→	→	→	57 лет	→	→	→	→	→	58 лет	65 лет
									через 3 года						через 3 года		

Выводы

После длительного развития и реформирования в 2018 году в Китае была в основном создана многоуровневая пенсионная система. Нынешняя пенсионная система в основном состоит из трех частей: базовой пенсии, дополнительной пенсии и личной пенсии. По состоянию на 2018 год почти 70% населения Китая участвовали в базовой пенсионной системе. Дополнительные пенсии постепенно развивались, но в целом развитие происходило медленно.

Пенсионная система Китая была создана позже, чем европейские страны. После нескольких лет реформ некоторые результаты были достигнуты, но все еще есть некоторые проблемы. Правительству Китая необходимо решить эти проблемы, чтобы пенсионная система смогла развиваться дальше.

Например, старение населения оказывает большее давление на пенсионное обеспечение, развитие пенсионной системы является несбалансированным, чрезмерно

зависит от базового пенсионного страхования, дополнительное пенсионное страхование и личное пенсионное страхование развиваются медленно, и почти треть населения еще не участвовали в пенсионной системе, ещё не достигла полного охвата, не создали единую пенсионную систему независимо от региона, города и деревни, независимо от профессии и проблема «пустых» личных счетов. В настоящее время в Китае внедряется многоуровневая пенсионная система, работники городских предприятий и кадры государственных учреждений и органов могут получать больше пенсий, пожилые люди в сельской местности получают очень мало пенсий. Им по-прежнему приходится рассчитывать на своих взрослых детей.

Китай является густонаселенной страной в мире. В последние годы проблема старения населения становится все более серьезной. Обеспечение жизни пожилых людей стала важной проблемой для социально-экономического развития. Правительству Китая необходимо продолжить реформы и инновации для дальнейшего совершенствования пенсионной системы.

ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИ ПЕНСИОННОМ ФОНДОМ

Реформа пенсионной системы в Китае существует много проблем, и основная причина - финансовые проблемы. Из-за нехватки финансовых средств возник ряд проблем, поэтому необходимо улучшить способность пенсионного фонда сохранить и увеличивать стоимость активов. Министерство Финансов берет часть средств из годового налогового дохода и финансирует их в пенсионное страхование, которые используются в качестве стартовых средств для пенсионного страхования в Китае. В то же время создается пенсионный фонд и использует эти средства инвестиций для сохранения и увеличения стоимости капитала. Цель этого состоит в том, чтобы уменьшить финансовое давление на пенсионное страхование в Китае и обеспечить нормальную выплату пенсий.

Концепция пенсионного фонда:

Пенсионный фонд: относится к специальному фонду, собираемому правительством в соответствии с законодательством в рамках, установленных национальным законодательством, для выплаты пенсии пенсионерам. Китайский пенсионный фонд в основном делится на три вида: базовый фонд пенсионного страхования (Государственный пенсионный фонд), фонд дополнительного пенсионного страхования предприятий(предпринимательный пенсионный фонд) и фонд пенсионного страхования личных накоплений. Они служат трехуровневой системе пенсионного страхования. Кроме того, создать Центральный трансфертный фонд для умеренного трансферта фондов пенсионного страхования различных провинций, а также Национальный фонда социального обеспечения, в основном, используется для восполнения недостатка пенсионных доходов и расходов во время старения населения Китая.

Базовый фонд пенсионного страхования: относится к фонду, который в обязательном порядке привлекается правительством в форме взноса для обеспечения основных потребностей работников в старом возрасте. Базовый фонд пенсионного страхования Китая состоит из двух частей: фонда социального распределения и фонда индивидуальных счетов.

Фонд ежегодных отчислений предприятия: фонд дополнительного пенсионного страхования предприятия, сформированный за счёт средств, привлеченных в соответствии с планом аннуитета предприятия, составленным в соответствии с законом, и за счёт доходов от инвестиций и эксплуатации плана ежегодных отчислений предприятия. Фонд предприятия состоит из трех частей: взноса предприятия, взноса сотрудника, а также инвестиционного и операционного дохода.

Фонд пенсионного страхования личных накоплений : относится к форме дополнительного страхования, в которой люди добровольно участвуют и выбирают агенство в соответствии с их личного дохода. Основным источником фонда являются индивидуальные взносы, а на средствах внедрена полная система накопления, которые используются самими работниками после выхода на пенсию.

В настоящее время в Китае действует система частичного накопления средств, объединяющая социальные распределения и индивидуальные накопительные счета. Среди них социальное распределение состоит в том, что агентства социального страхования несут ответственность за сбор и управление фондами пенсионного страхования в соответствии с действующим законодательством Китая и используются для выплаты базовых пенсий. Эта часть средств носит характер Pay-As-You-Go. Индивидуальные накопительные счета являются обязательными для выплаты пенсии по лицевому счету. Эта часть средств носит долгосрочный накопительный характер.

3.1. Фонда базового пенсионного страхования

В Китае базовый фонд пенсионного страхования в основном включает два вида: фонд социального распределения и фонды индивидуальных накопительных счетов.

Среди двух типов базовых пенсионных страховых фондов фонд социального распределения в основном поступает из взносов предприятий и внедряется система оплаты по факту (PAYG). Эта часть средств должна использоваться для выплаты базовых пенсий нынешним пенсионерам , Фонд не накапливается, и требования к доходности невысоки. Ненужно рассмотреть вопрос инвестирования на рынке капитала и реализации сохранения и увеличения стоимости. Фонд индивидуальных накопительных счетов, сформированный за счёт взносов работников, реализует полную систему накопления. Требования к доходности выше, а давление на сохранение стоимости и увеличение стоимости фонда больше.

1. Сохранение и увеличение стоимости фонда

С созданием счетов социального распределения и индивидуальных счетов в пенсионном страховании, фонды пенсионного страхования постепенно накапливались до определенного масштаба. По данным Национальной сети данных, на конец 2018 года базовые фонды пенсионного страхования Китая имели общий остаток 5815,16 млрд юаней. Перед таким большим количеством пенсионных фондов, способы управления ими и их разумного использования, а также способы реализации их сохранения и увеличения стоимости стали насущной проблемой.

Таблица 3-1. Доходы и расходы базового пенсионного страхового фонда (единица измерения: 100 млн. Юаней)

		2018г	2017г	2016г	2015г	2014г
Фонд пенсионного страхования для городских работников предприятий	доход	51167.6	43309.6	35057.5	29340.9	25309.7
	расход	44644.9	38051.5	31853.8	25812.7	21754.7
	Накопленный баланс	50901.3	43884.6	38580.0	35344.8	31800.0
Фонд пенсионного страхования для городских и сельских жителей	доход	3837.7	3304.2	2933.3	2854.6	2310.2
	расход	2905.5	2372.2	2150.5	2116.7	1571.2
	Накопленный баланс	7250.3	6317.6	5385.2	4592.3	3844.6
	Общая сумма	58151.6	50202.2	43965.2	39937.1	35644.6

2. Баланс базового пенсионного страхового фонда в Китае

В 1997 году была окончательно установлена новая модель пенсионного страхования в Китае, и Китай официально начал внедрять распределительно-накопительную пенсионную систему. На протяжении более десяти лет число людей, участвующих в базовом пенсионном страховании в Китае, с каждым годом увеличивалось, и масштаб фонда базового пенсионного страхования продолжал расширяться: совокупный остаток фонда базового пенсионного страхования в 1997 году составил 68,3 млрд юаней, достигнув 5,81 трлн юаней в 2018 году, увеличившись в 84 раза ,

Как видно из таблицы 3-1, по состоянию на конец 2018 года общий доход основного фонда пенсионного страхования Китая составил 550,5 млрд юаней, увеличившись на 18% по сравнению с предыдущим годом. Общие расходы фонда за весь год составили 4 755,04 млн. Юаней, увеличившись на 15% по сравнению с предыдущим годом. Общий фонд пенсионного страхования составил 58 151,6 млн. Юаней. Кроме того, совокупный темп роста баланса основного фонда пенсионного страхования Китая был низким 23,9% в 1998 году, в начале создания системы, а совокупный темп роста баланса составлял в основном около 20-30%.

Нынешняя политика Китая предусматривает, что базовые пенсионные страховые фонды могут в настоящее время использоваться только для покупки казначейских облигаций и депозитов в банках. Так как доходность инвестиций в банки и казначейские облигации низкая и ниже уровня инфляции, это негативно влияет на

сохранение и увеличение стоимости фонда. Таким образом, расширение инвестиционных каналов и инвестирование в рынок капитала является неизбежным выбором для реализации сохранения и увеличения стоимости средств.

В 1997 году Государственный совет обнародовал «Решение о создании единой базовой системы пенсионного страхования для работников предприятий», в котором четко указывалось, что остаток основного фонда пенсионного страхования следует откладывать на выплату двухмесячной выплаты. Все остальные должны быть депонированы на специальных банковских счетах и для покупки казначейских облигаций. Категорически запрещено инвестировать в другие финансовые учреждения и коммерческие предприятия. Впоследствии, в 2000 году, Государственный совет обнародовал «Пилотная программа по совершенствованию городской системы социального обеспечения». Она также подчеркнула, что, за исключением средств, депонируемых в банках в соответствии с государственным законодательством, оставшиеся средства пенсионного фонда должны быть использованы для покупки государственных облигаций. Ставка выше, чем процентная ставка по депозитам банка в тот же период, чтобы добиться сохранения и увеличения средств.

В сентябре 2006 года Министерство труда и социального обеспечения выпустило «Уведомление о дальнейшем усилении управления фондами социального страхования и надзоре за ним», еще раз запретило незаконное инвестирование и эксплуатацию фондов социального страхования и требовать строгого управления фондом накопления социального страхования.

3. Проблемы основного пенсионного страхового фонда

(1) Управление инвестициям и операция инвестиции не разделены

В настоящее время существуют некоторые недостатки в управлении инвестициями в базовом пенсионном страховом фонде Китая, который необходимо улучшить на многих уровнях.

Во-первых, основной субъект инвестиций пенсионного страхового фонда неясен. В настоящее время инвестиции и управление основным фондом пенсионного страхования в Китае в основном осуществляется центром управления фондами социального страхования, который в основном подчиняется государственным органам. Отсутствует специализация по информированию о рисках и их предотвращению, что затрудняет управление инвестициями в пенсионные страховые фонды.

Во-вторых, в процессе инвестирования и управления фондом государственные учреждения отвечают за ежедневное управление фондом пенсионного страхования, а

также за инвестирование и управление фондом. Правительственные органы являются не только основным органом, ответственным за инвестиции и управление фондом пенсионного страхования, но и основным органом, ответственным за надзор. Инвестиции и деятельность пенсионных страховых фондов не могут быть эффективно контролированы.

(2) Единый инвестиционный канал, низкая рентабельность инвестиций

В связи с политическими ограничениями в Китае вложение средств пенсионного страхования может использоваться только для покупки долгосрочной государственных облигаций и вкладов в банках. По сравнению с другими странами мира, инвестиционный канал пенсионного страхования в Китае кажется слишком единым. Во всем остальном мире лишь немногие страны просто инвестируют пенсионные фонды в банковские депозиты и покупают казначейские облигации, поэтому очень нереально полагаться исключительно на ставки по банковским депозитам и ставки казначейских облигаций для увеличения стоимости пенсионных фондов без осуществления других инвестиций. В некоторых странах Европы и Америки существуют различные способы инвестирования в пенсионные фонды, такие как инвестиции на рынке капитала, инвестиции в фондовые облигации и инвестиции на международном рынке[47].

Для такого диверсифицированного инвестиционного портфеля может быть получена более высокая доходность инвестиций, и стоимость фонда пенсионного страхования может быть хорошо увеличена. Совокупный баланс фондов пенсионного страхования различных провинций в Китае весьма различен. Тем не менее, спрос на инвестиционные инструменты ниже, но в некоторых провинциях будет больше остатков средств, но из-за меньшего количества каналов инвестирования остаток средств будет подвержен риску сохранения и повышения курса.

Основываясь на приведенном выше анализе, мы видим, что существует много проблем с инвестированием базовых фондов пенсионного страхования в Китае, которые влияют на устойчивое развитие базовой системы пенсионного страхования. Для решения проблем базовых инвестиций в пенсионные страховые фонды необходимо создать относительно совершенную инвестиционную модель фондов, выбрать разумный инвестиционный инструмент, принять гибкую инвестиционную стратегию и внедрить систему управления инвестициями пенсионных страховых фондов в свете реальных условий в Китае.

3.2. Центральный трансферный фонд

На основе существующего распределения на уровне провинций базового пенсионного страхования для работников предприятий создан центральный трансферный фонд для умеренной корректировки провинциальных фондов пенсионного страхования для обеспечения полной и своевременной выплаты базовой пенсии.

(1) Привлечение центрального трансфертного фонда.

Центральный трансферный фонд состоит из средств, отчисленных из фондов пенсионного страхования различных провинций[49]. Исходя из 90% средней заработной платы работников в каждой провинции и количества застрахованных работников в качестве базы для расчета размера взноса, доля взноса начинается с 3% и постепенно увеличивается.

Сумма, выплачиваемая фондами провинции = (средняя заработная плата работников в провинции \times 90%) \times количество застрахованных лиц, работающих в провинции \times коэффициент (доля взноса).

Средняя заработная плата работников в каждой провинции - это средневзвешенная заработная плата работников в городских нечастных и частных подразделениях, предоставляемая отделом статистики и учёта .

(2) Ассигнования из центрального трансфертного фонда.

Центральный трансфертный фонд осуществляет фиксированные доходы и расходы, и все средства, собранные в течение года, выделяются местным органам власти. Центральный трансферный фонд распределяется в соответствии с фиксированной суммой на душу населения, а сумма выделяемых средств определяется в соответствии с числом пенсионеров в каждой провинции, утвержденным Министерством людских ресурсов и социального обеспечения и Министерством финансов.

Выплаты в провинции = утвержденное количество пенсионеров в провинции \times выплаты на душу населения по всей стране.

Среди них: выплаты на душу населения = привлечение центральный трансфертный фонд / утвержденное количество пенсионеров.

(3) Управление Центральным трансфертным фондом.

Центральный трансферный фонд является неотъемлемой частью фонда пенсионного страхования, который включен в центральный финансовый счет фонда социального страхования и управляется доходами и расходами. Фонды специально используются для восполнения разницы между фондами различных провинций и не могут использоваться для балансировки финансового бюджета. Центральный

трансфертный фонд применяет метод предварительной оплаты, предварительного распределения и потом произведёт расчёт[50]. Средства распределяются ежеквартально и рассчитаются в конце года.

(4) Центральные государственные субсидии.

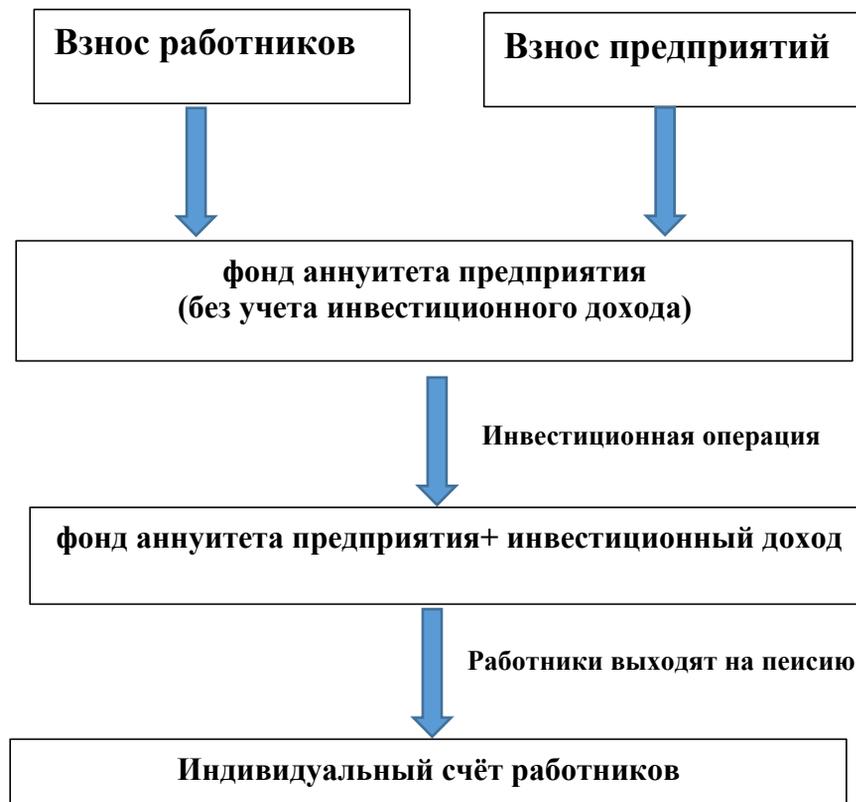
Текущая центральная финансовая политика субсидирования и методы субсидирования остаются неизменными. После того, как центральное правительство высвободит субсидирующие фонды центрального правительства и присвоит центральный трансфертный фонд, дефицит пенсионного страхового фонда провинции будет покрываться местными органами власти. Правительства провинций должны нести основную ответственность за обеспечение того, чтобы базовые пенсии выплачивались своевременно и в полном объеме, и восполнять пробел в фондах пенсионного страхования.

3.3. Предпринимательный пенсионный фонд

Дополнительное пенсионное страхование предприятий является вторым компонентом пенсионной системы Китая. Это, как правило, способные предприятия могут добровольно принять решение об участии после выплаты обязательного базового социального пенсионного страхования и помогает повысить уровень пенсии работников после выхода на пенсию.

По сравнению с развитыми странами (регионами), система предпринимательского пенсионного фонда началась в Китае поздно[52]. В 2000 году концепция «предпринимательный пенсионный фонд» была официально предложена с соответствующими нормативными актами: «Предприятия могут предоставлять сотрудникам пенсию от предприятия в соответствии с их собственными возможностями. Источник фонда оплачивается предприятием и сотрудниками совместно, и, наконец, формируется предпринимательский фонд[53]. «Пилотная программа по совершенствованию городской системы социального обеспечения» 25 декабря 2000 г., так называемая предпринимательский фонд, то есть: «Компания и сотрудники строят соответствующую систему дополнительного пенсионного страхования, которая входит в сферу многоуровневой системы пенсионного страхования, должна быть внедрена под единым руководством государства, а сфера ее реализации находится на предприятии[53].

Предпринимательский пенсионный фонд, как правило, поступает из взносов совместных инвестиций предприятия и работников и их инвестиционного дохода. Конкретное отношение показано на рисунке



1. Модель управления операциями

В Китае инвестиционные операции предпринимательского пенсионного фонда осуществляются по модели трастовой системы (модель доверия). В рамках этой модели существуют четыре разные роли управления: менеджер по управлению счётами, менеджер по инвестициям, хранитель и доверенное лицо.

(1) Доверенное лицо, как правило, принадлежит финансовому учреждению, которое соответствует национальным правилам. В четырёх ролях доверенное лицо можно назвать генеральным менеджером предпринимательского пенсионного фонда и ответственным лицом и отправителем информации и инструкций плана фонда, лежит в основе плана. Доверенное лицо может сам делать управляются инвестиционной операции и счётами, также может выбрать профессиональные инвестиционные и операционные учреждения, чтобы поручить им провести соответствующие функции. Поскольку доверенное финансовое учреждение связывает с другими ролями, он является центром инвестиционной операции. Поскольку его главная ответственность и особый статус, правительства разных стран имеют строгие требования к уровню управления, кредитоспособности, масштаб активов, репутацию активов доверенного лица [56].

Агентство, которое может быть доверенным лицом:

Трастовая компания	Страховая компания	Управляющая компания
Huabao Trust Co., Ltd., CITIC Trust Co., Ltd.	Ping An Pension Insurance Co., Ltd., Taiping Pension Insurance Co., Ltd., Changjiang Pension Insurance Co., Ltd., China Life Pension Insurance Co., Ltd., Taikang Pension Insurance Co., Ltd., Китайская народная пенсионная страховая компания, Ltd.	CCB Pension Management Co., Ltd. Коммерческий банк: Промышленно-коммерческий банк Китая с ограниченной ответственностью, China Merchants Bank Co., Ltd., Банк Китая Co., Ltd., Сельскохозяйственный банк Китая Co., Ltd.

(2) Менеджер по управлению счётами. Менеджер по управлению счётами является главным бухгалтером плана предпринимательского пенсионного фонда и отвечает за создание счетов, запись взноса в фонд, учет доходов от инвестиций, запрос и показание информации о счете, а также поддерживать связь с доверенным лицом.

Агентство, которое может быть менеджер по управлению счётами

Трастовая компания	Страховая компания	Коммерческий банк
Huabao Trust Co., Ltd.	China Life Pension Insurance Co., Ltd. Taikang Pension Insurance Co., Ltd., Ping An Pension Insurance Co., Ltd., Changjiang Pension Insurance Co., Ltd. Taiping Pension Insurance Co., Ltd., Xinhua Pension Insurance Co., Ltd., Chinese People's Pension Insurance Co., Ltd.	Shanghai Pudong Development Bank Co., Ltd. China Merchants Bank Co., Ltd. China Everbright Bank Co., Ltd. China CITIC Bank Co., Ltd. Industrial and Commercial Bank of China Co., Ltd., Bank of Communications Co., Ltd. China Minsheng Bank Co., Ltd. Bank of China Co., Ltd. Agricultural Bank of China Co., Ltd.

(3) Хранитель. Хранитель является кассиром плана фонда. В Китае хранителями может только коммерческий банк. Основная задача хранителя - Надёжное хранение фонда, предотвратите активы от незаконного присвоения или изъятия заранее.

Агентство, которое может быть хранителями:

Industrial and Commercial Bank of China Co., Ltd.

China Construction Bank Co., Ltd.

Bank of China Co., Ltd.

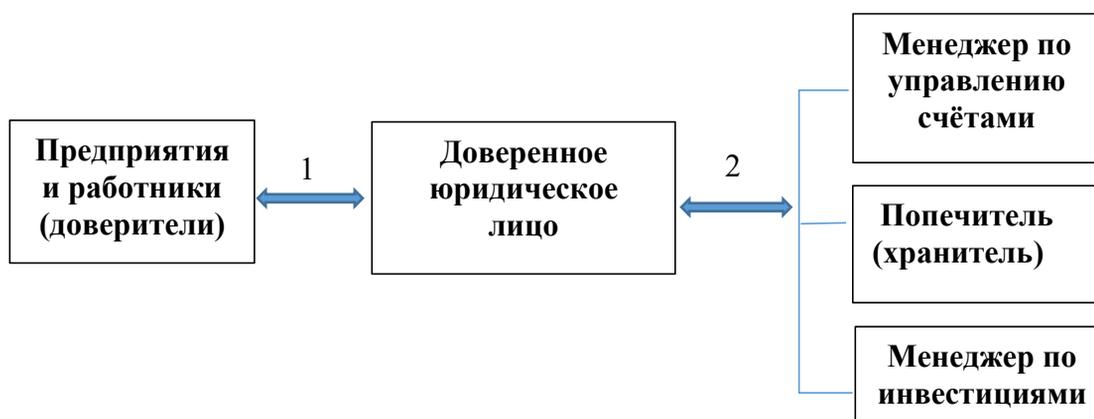
Bank of Communications Co., Ltd.
 China Merchants Bank Co., Ltd.
 China Everbright Bank Co., Ltd.
 China CITIC Bank Co., Ltd.
 Shanghai Pudong Development Bank Co., Ltd.
 Agricultural Bank of China Co., Ltd.
 China Minsheng Banking Co., Ltd.

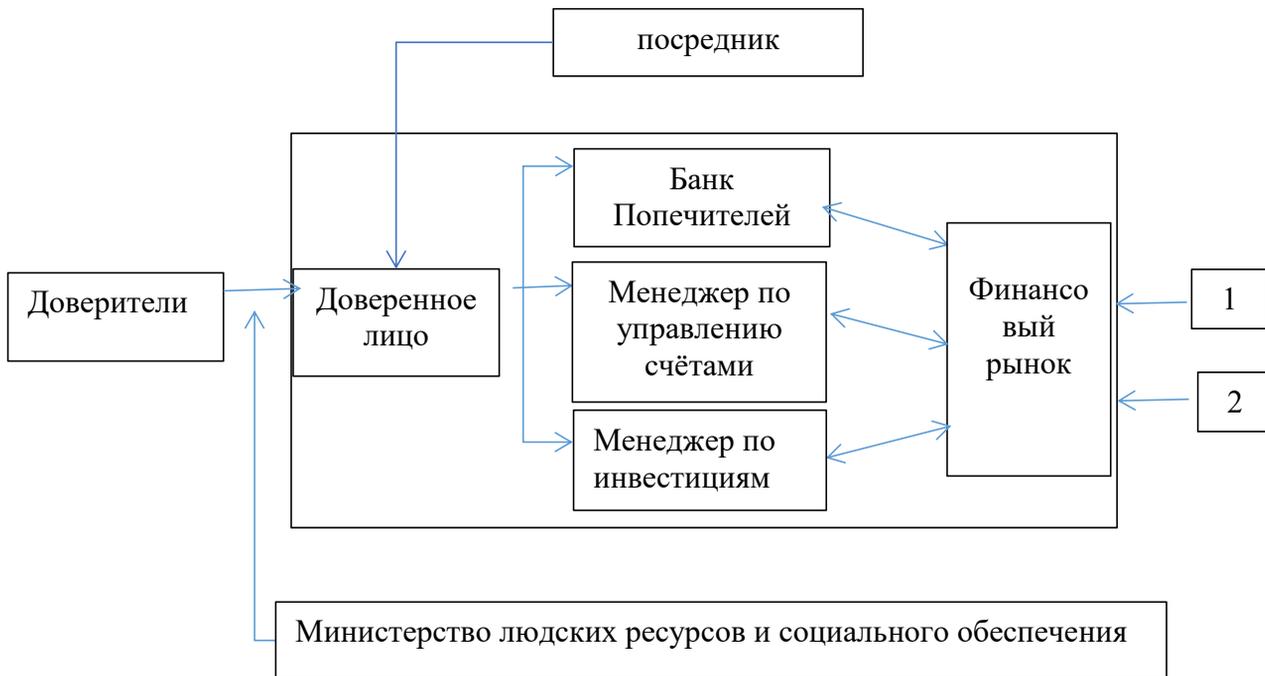
(4) Менеджер по инвестициям. Менеджер по инвестициям это Финансовое учреждение, которое непосредственно занимается инвестиционной деятельностью. Менеджер по инвестициям должен быть утвержден и учрежден национальным отделом финансового надзора и зарегистрирован в Китае. В Китае управление инвестициями Менеджер обычно является страховой компанией.

Агентство, которое может быть менеджерами по инвестициям :

China Life Pension Insurance Co., Ltd.
 Taikang Pension Insurance Co., Ltd.,
 Ping An Pension Insurance Co., Ltd.,
 Changjiang Pension Insurance Co., Ltd.
 Taiping Pension Insurance Co., Ltd.,
 Xinhua Pension Insurance Co., Ltd.,
 Chinese People's Pension Insurance Co., Ltd

Операционная схема :





Органы надзора :1 China Banking and Insurance Regulatory Commission

2 China Securities Regulatory Commission

История развития и состояние предпринимательского пенсионного фонда:

Предпринимательский пенсионный фонд родился в Китае в конце 1980-х годов. В январе 2004 года министерство труда Китая обнародовало «Судебные меры по пенсионный фонд предприятий» и «Судебные меры по управлению пенсионным фондом предприятий», которые регулировали соответствующее содержание инвестиций в предпринимательский пенсионный фонд и регулировали характер, субъекты управления, объем и другое соответствующее содержание были уточнены, и с тех пор предпринимательский пенсионный фонд вступил в формальную стадию инвестиций и эксплуатации. В марте 2013 года Министерство людских ресурсов и социального обеспечения выпустило «Уведомление о расширении объема инвестиций предпринимательского пенсионного фонда», которое расширило объем инвестиций.

После этого, за исключением в 2007 году доходность от инвестиций предпринимательского пенсионного фонда достиг 41%, оставшиеся годы доходность была очень низкой. Проанализируем успешный опыт инвестиций пенсионного фонда предприятий в развитых западных странах, можно обнаружить, что для инвестиций предпринимательского пенсионного фонда его доход в значительной степени определяется инвестиционными инструментами. Расширение масштабов инвестиций и инновации инвестиционных инструментов стали новыми требованиями для повышения доходности инвестиций. На основе практики, после 2011 года, вопрос о

том, как вводить инновации в инструменты инвестирования и расширять объем инвестиций, был очень важным.

В 2011 году министерство людских ресурсов и социального обеспечения обнародовало «Меры управления для предпринимательского пенсионного фонда», в которых было исключено содержание минимального инвестиционного доля 20% государственных облигаций. Что касается государственных облигаций, то его риск относительно низок, но его доходность тоже низок. Это положение позволит лучше выбирать варианты инвестиций в облигации и получать высокие доходы.

В 2013 году Министерство людских ресурсов и социального обеспечения начало расширить объем инвестиций и обнародовало «Уведомление о расширении объема инвестиций в предпринимательские пенсионные фонды», чтобы позволить расширить масштабы своих инвестиций.[57] Эта политика позволяет доверенным лицам напрямую настраивать пенсионные продукты, что значительно улучшает текущую инвестиционную и операционную структуру предпринимательского пенсионного фонда.

В сентябре 2014 года министерство людских ресурсов и социального обеспечения выпустило соответствующие документы и приступило к осуществлению экспериментального проекта по инвестированию в привилегированные акции и акционерный капитал. Пилотное предприятие инвестирует в привилегированные акции Фонда развития железных дорог. С точки зрения пилотного проекта привилегированных акций, основанного на Фонде развития железных дорог, сначала выпускаются соответствующие привилегированные акции Банка Китая и Сельскохозяйственного банка Китая, на которые подписывается пенсионный фонд предприятия, общая сумма которого составляет около 1 млрд. Юаней, а доходность составляет около 6%.

После более чем 10-летнего развития политика о инвестиции предпринимательского пенсионного фонда постоянно совершенствовалась. Выбор инвестиционных инструмента был завершён от выбора одного из множества инструментов инвестирования до смешанного инвестиционного портфеля.

Согласно последним данным, опубликованным Министерством людских ресурсов и социального обеспечения, до конца 2019 года общий объем предпринимательских пенсионных фондов в Китае достиг 1 795,9 млрд. юаней, а операционные активы, относящиеся к фактическим операциям, составили 1 766,9 млрд. юаней, что составляет 98,3% от общего фонда[59].

Таблица 3-2 : Информация о доверительном управлении предпринимательских пенсионных фондов

Агентство по управлению аннуитетным фондом предприятий	Количество предприятий	количество сотрудников	Сумма доверительного управления Единица (миллион юаней)
Huabao Trust Co., Ltd.	290	139,589	10,455.38
CITIC Trust Co., Ltd.	16	3352	309.48
Ping An Pension Insurance Co., Ltd.	26778	4,782,885	274,602.95
Taiping Pension Insurance Co., Ltd.	9090	1,469,188	95,085.72
Industrial and Commercial Bank of China Co., Ltd.	1689	1,733,007	135,361.30
China Merchants Bank Co., Ltd.	591	202,231	11,405.13
Changjiang Pension Insurance Co., Ltd.	7997	1,394,066	90,119.63
China Life Pension Insurance Co., Ltd.	20169	5,739,789	372,536.25
Taikang Pension Insurance Co., Ltd.	6097	1,181,567	77,457.17
CCB Pension Management Co., Ltd.	3035	1,381,635	93,373.62
Bank of China Co., Ltd.	192	371,440	34,128.86
Agricultural Bank of China Co., Ltd.	1	642,443	50,795.52
Chinese People's Pension Insurance Co., Ltd.	58	8065	484.61
Итого	76012	19,049,257	1,246,095.66

(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

Среди них доверенное лицо пять страховых компаний доверено в общей сумме 9102.65 млрд юаней, что составляет 73,04% от общего управления 13 юридических лиц. По количеству доверенных лиц Ping An Pension Co., Ltd. заняла первое место с 26 778 компаниями, China Life Pension Insurance Co., Ltd. заняла второе место с 20169 доверительными компаниями. Смотрите таблицу 3-2. Страховые компании достигли лидирующих позиций по количеству доверенных компаний и активов, управляемых доверительными управляющими.

Что касается менеджера по инвестициям, то по состоянию на третий квартал 2015 года 22 финансовых учреждения с квалификацией управляющего инвестиционными

активами предпринимательного пенсионного фонда были классифицированы и разбиты на брокерские учреждения, страховые компании и фонды управления, среди них 5 страховые пенсионные компании, а также 3 учреждения по управлению страховыми активами, а именно: Taikang Asset Management, Huatai Asset Management и PICC Asset Management. Доля управляющих активов этих 8 страховых компаний на рынке предпринимательного пенсионного фонда составляет 50,73%, [60] как показано в таблице 3-3. Это показывает, что доля и значение страховых компаний в управлении предпринимательного пенсионного фонда постоянно растут.

Таблица 3-3 Информация о управлении инвестициями предпринимательного пенсионного фонда в 2019 году

Ангенство	количество
Компания по управлению фондом	13
Страховая компания	5
Агентство по управлению страховыми активами	3
Брокерское агентство	1

Агентство	Количество портфелей	Сумма портфельного актива (Миллион юаней)	Средневзвешенная норма доходности(%)					
			Single plan		Union plan		Other plans	
			Fixed income portfolio	Equity portfolio	Fixed income portfolio	Equity portfolio	Fixed income portfolio	Equity portfolio
Компания по управлению фондом	1271	588,009.82	6.34	8.91	5.80	8.33	—	—
Страховая компания	1887	612,704.97	5.57	8.36	5.91	8.34	4.23	7.54
Агентство по управлению страховыми активами	831	339,992.11	5.23	9.06	5.38	8.09	—	12.06
Брокерское агентство	140	75646.33	6.15	8.88	6.40	7.85	—	—

(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

Доходность различных инвестиционных инструментов:

В «Уведомлении о расширении объема инвестиций предпринимательного пенсионного фонда», выпущенном в 2014 году, говорится: «Объем инвестиций предпринимательного пенсионного фонда включает: инвестиции в инфраструктурные облигации на национальном уровне, продукты управления капиталом коммерческих банков, фьючерсы на акции, трастовые продукты, также определены подробные правила реализации пенсионных продуктов. Предприятиям разрешено инвестировать в масштабные проекты по строительству национальной инфраструктуры, такие как транспорт, нефть и электросети, с использованием пенсионных продуктов».

В конце 2019 года из 533 пенсионных продуктов в зарегистрированных инвестиционных проектах компании, среди них начали работать 456 пенсионных продуктов, достигнув масштаба управляющих активов в 9054.4 млрд. юаней, со средней доходностью инвестиций 7.99%.[61]

В общей 185 продуктов с фиксированным доходом работают по всей стране, а совокупная норма прибыли с момента ее создания составила 15,21%, выше, чем акционерные активы, из которых обычные продукты, облигации и трастовые продукты в смешанных продуктах и активах с фиксированной доходностью работают хорошо, с доходностью более 10%, в общей сложности 141 акции, совокупная доходность инвестиций 31,3% с момента ее создания Среди них самая высокая доходность — акция - 36,1%, что занимает первое место среди всех пенсионных продуктов.[57]

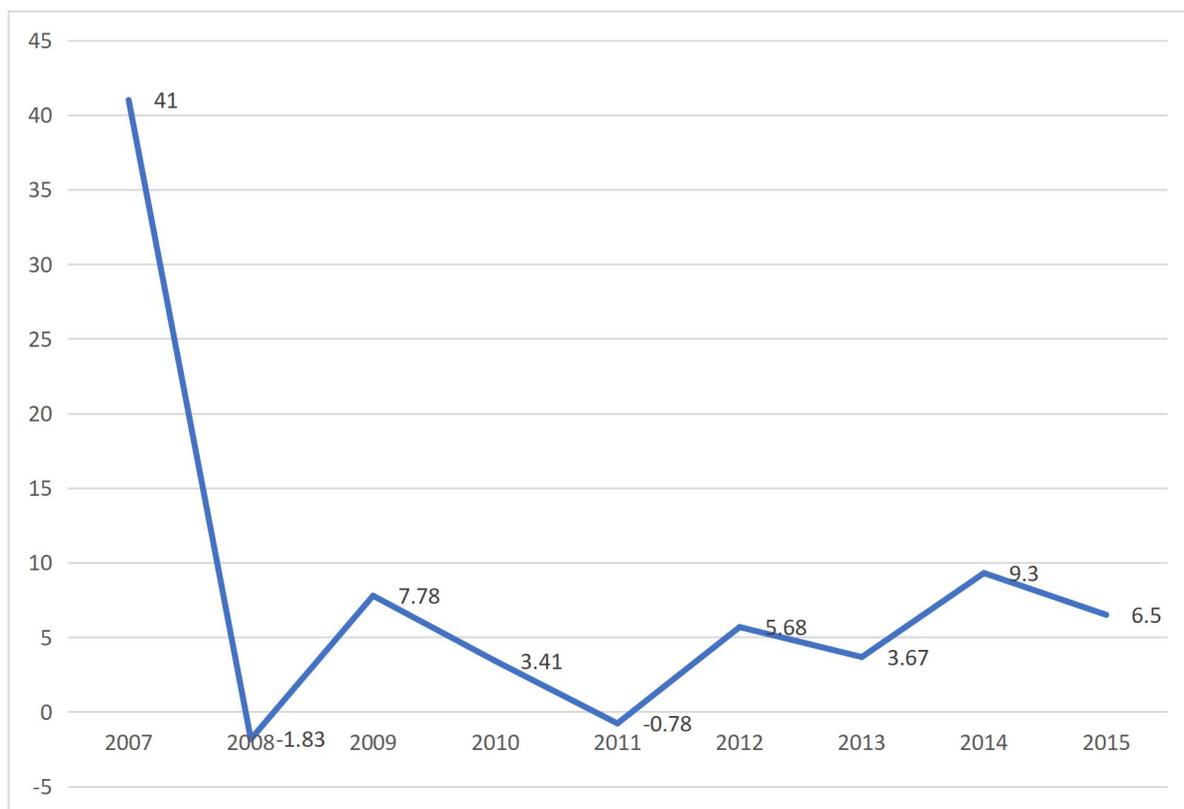
3. Проблемы инвестиции предпринимательного пенсионного фонда

(1) Низкая инвестиционная доходность

Со второй половины 2006 года планы предпринимательного пенсионного фонда официально начались работать, за исключением 2007 года доходности достигла 41%. Средняя прибыль за последние 3 и 5 лет также достигла 6,19% и 4,2%.[41] Это достижение является хорошим началом для предпринимательного пенсионного фонда, но по сравнению с западными развитыми странами инвестиционная доходность в Китае относительно низок.

Год	Доходность(%)
2007	41
2008	-1.83
2009	7.78
2010	3.41
2011	-0.78
2012	5.68

2013	3.67
2014	9.3
2015	6.5



(Источник: <http://www.stats.gov.cn> Официальный сайт Национального бюро статистики)

Таким образом, доходность была относительно низкой, и она не показала быстрого развития. Основная причина заключается в том, что объем инвестиций узок, а инструменты инвестирования относительно мало. В настоящее время объем инвестиций предпринимательского пенсионного фонда в Китае относительно невелик по сравнению с развитыми странами, он ограничен финансовыми продуктами с хорошей ликвидностью и не включает инвестиционные продукты, такие как производные финансовые инструменты, недвижимость и зарубежные активы.

Выводы

Поскольку проблема старения населения в последние годы становится все более серьезной, а система пенсионных страховых фондов имеют серьезные недостатки в своей структуре и огромные проблемы в процессе управления. Вопрос опксионных фондах становится все более сложным. Все страны в мире, в которых создана система страхования по старости, имеют в разной степени одинаковые проблемы с нехваткой средств. Даже в некоторых странах с серьезным старением населения уже происходят

очень серьезные финансовые кризисы. Эти проблемы и нынешние условия привели пенсионные фонды к глобальному неустойчивому состоянию.

Судя по текущему положению стареющего населения Китая, ситуация с пенсионными фондами страхования в Китае очень тяжёлая, а разрыв в доходах и расходах пенсионных фондов постепенно увеличивается. В некоторых провинциях и городах наблюдается серьезное старение, и расходы на пенсию уже превысила текущие доходы. Для этого феномена Китай должен разработать эффективные стратегии и рекомендации для решения этих неотложных проблем.

В настоящее время развитие фонда пенсионного страхования в Китае идет медленно, из-за отсутствия специального отдела надзора, малые инвестиционные инструменты, низкой доходности от инвестиций, недостатка дохода и большие расходы увеличивают финансовое бремя пенсионных фондов, поэтому правительству Китая необходимо продолжать совершенствовать механизм фонда пенсионного страхования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная ВКР по теме Становление пенсионной системы КНР позволяет сделать следующие выводы:

1.Нынешняя пенсионная система в Китае состоит из трех частей: национальная базовая пенсия, дополнительная пенсия (ежегодные отчисления предприятий и дополнительная пенсия для кадров государственных учреждений и органов), личная пенсия (продукты по старости страховых компаний и финансовых учреждений). Среди них национальная базовая пенсия составляет основную часть, дополнительная пенсия и личная пенсия были введены поздно, развивается с медленными темпами и отсутствуют совершенных законов и правил и специального отдела надзора. Поэтому ускорение развития личной пенсии и дополнительной пенсии является важной задачей для повышения уровня социального обеспечения по старости.

2. Главная задача, которую предстоит решить состоит в определении оптимального объединения трёх компонентов пенсионной системы и совершенствования её структуры.

3. В настоящее время возраст выхода на пенсию для мужчин составляет 60 лет, для женщин, занимающих физическим трудом- 50 лет, работающих в офисе -55 лет. Средняя ожидаемая продолжительность жизни граждан Китая составляет 73 года, что свидетельствует о том, что пенсионный возраст Китая относительно низок. Кроме того, в Китае постарение населения является серьезной проблемой для пенсионной системы. Поэтому в будущем правительство Китая будет постепенно повышать пенсионный возраст, чтобы решить проблему финансового давления на пенсионную систему.

4.В китайской пенсионной системе существует ряд недостатков, нуждающихся в разрешении..

1)Низкое покрытие населения государственным пенсионным обеспечением. В целом по стране невысок уровень участия населения в обязательном пенсионном страховании. В конце 2019 г. численность населения, участвовавшего в обязательном пенсионном страховании, достигла 967.46 млн. человек, что составил лишь 69% от общей численности населения.

2)Существуют структурные противоречия, и давление на базовую пенсионную систему чрезмерно. С текущей точки зрения базовая система в Китае несет главную ответственность за обеспечение жизни пожилых людей. По сравнению с США, дисбаланс в структуре пенсионной системы Китая еще более очевиден.

5. По сравнению с западными странами, в пенсионной системе Китая значительная доля приходится на базовое пенсионное страхование, а дополнительная пенсионная система создается поздно и развивается медленно.

6. Предлагается, что в настоящее время средства фонда обязательного пенсионного страхования должны вкладываться, в основном, в государственные облигации, исходя из соблюдения первоочередного принципа безопасности пенсионных средств. Временно свободные пенсионные средства могут использоваться только для покупки государственных облигаций или вкладываться на специальные банковские счета. Нельзя инвестировать пенсионные деньги на фондовом рынке, пока не будет сформирован безопасный механизм инвестирования пенсионных средств.

7. В настоящее время развитие фонда пенсионного страхования в Китае идет медленно, из-за отсутствия специального отдела надзора, единого инвестиционного канала, низкой доходности от инвестиций, недостатка дохода и большие расходы увеличивают финансовое бремя пенсионных фондов, поэтому правительству Китая необходимо продолжать совершенствовать механизм фонда пенсионного страхования.

8. Несмотря на то, что накопленный баланс пенсионного страхового фонда предприятий увеличивался, среднее число месяцев, подлежащих выплате в стране, показало тенденцию к снижению: с 19,7 месяца в 2012 году до 17,2 месяца в 2016 году. Отсутствие возможностей для выплаты пенсий вызвало социальное большое внимание. В то же время существуют значительные региональные различия в пенсионных фондах. С точки зрения регионального распределения остатков пенсионных фондов в 9 провинциях Гуандун, Пекин, Цзянсу, Чжэцзян, Шаньдун, Сычуань, Шанхай, Шаньси и Аньхой, совокупный баланс которых составляет более 100 млрд. Юаней, на общую сумму 260,93 млрд. Юаней, что составляет 70,6%. С 2011 года 12 провинциям и городам Хэйлунцзян, Цинхая, Цилиня, Ляонина, Хэбэй, Тяньцзинь, Шэньси, Хубэй, Внутренней Монголии, Хайнаня, Гуанси, Цзянси и Синьцзян было выплачено менее 12 месяцев. Мы считаем, что пенсии сильно различаются между провинциями. Помимо того, что они тесно связаны с региональным экономическим развитием.

9. Число людей, получающих базовые пенсии по страхованию городского и сельского жилья, будет продолжать быстро расти в течение следующих 20 лет. Ввиду тенденции к быстрому старению населения, несмотря на постоянное расширение базового пенсионного страхования для работников, число людей, получающих базовые пенсии по страхованию городского и сельского жилья, будет продолжать быстро расти в течение следующих 20 лет, достигнув 323,4454 млн. К 2036 году, при этом среднегодовые темпы роста составят примерно 3,85%. После 2037 года число

получателей стабилизировалось, и к 2050 году оно постепенно увеличилось до 324,768 млн. Человек, ежегодный прирост составил около 0,03%.

10. Снижение ставок пенсионных выплат стало серьезной проблемой для доходов и расходов пенсионного фонда. Госсовет предлагает поэтапно снижать ставку взносов социального страхования начиная с мая 2016 года, предусматривает, что ставка взносов базового пенсионного страхования для работников предприятий может быть снижена до 20%, ставка взносов предприятий составляет 20%, а накопительный остаток средств можно выплачивать более чем на 9 месяцев. Провинции могут быть сокращены до 19%. Ранее Китай предусматривал, что система Китая предусматривает, что установленная законом общая ставка взносов в систему базовой пенсионной страховки городских работников составляет 28%, из которых взносы предприятий составляют около 20%, а индивидуальные взносы - 8%. Дальнейшее снижение ставки взносов должно снизить нагрузку на предприятие, но оно все же оказывает определенное влияние на пенсионный баланс.

В общем, в китайской пенсионной системе существует ряд проблем, и для решения этих проблем требует дальнейшей пенсионной реформы. Кроме расширения круга охваченных государственной пенсионной системой, предоставления удовлетворительного уровня пенсионного замещения, а также повышения управленческой эффективности функционирования пенсионной системы, ещё нужно осознать проблему о наличии скрытых пенсионных задолженностей, которые неизбежны при переходе к пенсионной системе с накопительным элементом. В целом, у пенсионной системы Китая много проблем, и решение этих проблем требует дальнейшей пенсионной реформы. Помимо расширения сферы действия национальной пенсионной системы, обеспечения удовлетворительного уровня замещения пенсий и повышения эффективности управления пенсионной системой, необходимо также признать наличие скрытой задолженности по пенсиям, кроме того, нужно усилить управление пенсионными фондами и усовершенствовать законодательство, расширить инвестиционные инструменты и увеличить доходность от инвестиции средств. Пенсионная система Китая также нуждается в более глубокой реформе и развитии.

Список литературы

1. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ КОРПОРАТИВНОЕ СТРАХОВАНИЕ
Солопенко Е.В. 2015. С. 487-488. 0
2. О СТРАХОВОЙ МОДЕЛИ ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ В РФ
Фомин И.А.2015. С. 490-491.
3. ОСОБЕННОСТИ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ В КИТАЕ Селищев А.С., Козловский В.В.Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. 2015. №° 14. С. 78-86.
4. ПРЕОБРАЗОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В КНР
Лапердина В.Вестник Института экономики Российской академии наук. 2012. №°3. С. 141-152.
5. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В КИТАЕ Инфан Ч. Свободная мысль. 2011. №° 10 (1628). С. 107-118.
6. СТРАТЕГИЯ-2020: НОВАЯ МОДЕЛЬ РОСТА - НОВАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА
Грозовский Б.В., Жулин А.Б., Макарова О.А., Плаксин С.М., Рогов К.Ю., Синельников-Мурылев С.Г., Федотов И.В., Якобсон Л.И. Москва, 2013. Том Книга 2 - 287
7. КИТАЙСКАЯ СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ. ЭНЕРГЕТИКА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ Циткилов П.Я.Азия и Африка сегодня. 2016. №°2 (703). С. 18-25.
8. СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ Лай Ю. Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. №° 2. С. 199-203
9. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГЕРМАНИИ, США, КИТАЯ И РОССИИ Самойлов И.В., Стешенко В.А., Александров И.О., Белик В.В.
10. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА И СТРАНЫ
Сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции. 2018. С. 130-134.
11. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ТЕНДЕНЦИИ И СПЕЦИФИКА Коваленко С.В. Редколлегия: научный редактор В.Ф. Печерица, А.С. Белов, Е.И. Бережнова, В.А. Останин, С.Г. Пушкарев. 2014. С. 203-206.

12. ФИНАНСОВАЯ КОНВЕРГЕНЦИЯ КАК ОСОБЫЙ МЕХАНИЗМ МОДИФИКАЦИИ ПЕНСИОННОГО И СТРАХОВОГО СЕГМЕНТОВ МИРОВОГО РЫНКА ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ Писаренко Ж.В. автореферат дис. ... доктора экономических наук / С.-Петербург. гос. ун-т. Санкт-Петербург, 2017
13. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ (1990-Е ГОДЫ - НАЧАЛО XXI В.) Забровская Л.В.139
14. ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА -ОБЪЕКТИВНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ?! Ерёменко К.Б., Кирюшина А.В.Научные труды Вольного экономического общества России. 2014. Т. 184. С. 34-39.143
15. ПРОБЛЕМЫ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ Яковлева И.И., Екимова Т.Н.Научные труды Вольного экономического общества России. 2014. Т. 184. С. 58-63.
16. ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА В КИТАЕ Чжао Сянцзе ; отв. ред. Н. М. Римашевская ; Рос. акад. наук, Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения. Москва, 2005.
17. СИСТЕМА ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КИТАЯ Кильсенбаев Э.Р. Инновационная наука. 2016. № 11-3. С. 172-174.
- 19 .ТРАЕКТОРИИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В РОССИИ И КИТАЕ Писаренко Ж.В.Известия Международной академии аграрного образования. 2017. № 33. С. 103-109.
20. ОПЫТ РОССИИ И КИТАЯ В ПРОВЕДЕНИИ РЕФОРМЫ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ Турчан О.В., Хадыкина Е.В., Симорот С.Ю.Ученые заметки ТОГУ. 2013. Т. 4. № 4. С. 2052-2054.
21. ОСОБЕННОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КИТАЯ Чжао Сянцзе, Хоу ИзинлиньУровень жизни населения регионов России. 2006. № 3 (97). С. 48-59.
22. РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В КИТАЕ Чжао Сянцзе диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Москва, 2006
23. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В КИТАЕ Чжао С. Народонаселение. 2004. № 2 (24). С. 096-123.
24. РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КИТАЯ Тонг В., Селищев А.Финансы. 2012. № 9. С. 74-78.
25. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КИТАЯ Сунь Ф.Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Т. 7. № 2А. С. 171-185.

26. АНАЛИЗ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В КИТАЕ Ядань Х. В сборнике: Омские научные чтения Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 275-277.
27. РАЗВИТИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КИТАЯ Погосян Л.Р. В сборнике: НАУЧНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ И ОТКРЫТИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ сборник статей победителей международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017. С. 584-586.
28. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КИТАЯ
Чжан Д.Ю. Международная торговля и торговая политика. 2017. №1 (9). С. 11-24.
29. ФОРМИРОВАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ И КИТАЯ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ
Стародубцева К.А. В сборнике: Россия-Китай: развитие регионального сотрудничества в XXI веке сборник статей XIII Международной научно-практической конференции: в 2-х частях. 2015. С. 75-80.
30. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ Брезинская А.С., Ураев Р.Р. Экономика и социум. 2014. №2-1 (11). С. 689-692.
31. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РОССИИ И КИТАЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ
Стародубцева К.А. Россия и Китай: проблемы стратегического взаимодействия: сборник Восточного центра. 2016. №17. С. 46-50.
32. "ПОДВОДНЫЕ КАМНИ" УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КИТАЕ
Нырова Н.Н. Научно-аналитический журнал Обозреватель - Observer. 2009. №3 (230). С. 107-112.
33. ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ДИАГНОЗА ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Суханов Е.В. Наука и бизнес: пути развития. 2018. №5 (83). С. 75-77.
34. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА ДЛЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В КИТАЕ
Лю М. В сборнике: Новая экономика, бизнес и общество Сборник материалов апрельской научно-практической конференции молодых учёных ШЭМ, научное электронное издание. ответственный редактор А.Б. Косолапов. 2017. С. 523-527.
35. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕОРИИ РЕФЛЕКСИВНОСТИ В ПОСТРОЕНИИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ Иванюженко А.Б. Вестник Орловского

государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2013. №2 (31). С. 194-202.

36. КЛАССИФИКАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ И ЕГО ПРОБЛЕМЫ В СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ КИТАЯ

Тан Н. В сборнике: *Inquiries and exploratory researches in the context of globalization* Materials of the II International research and practice media conference. 2018. С. 9-15.

37. ПРАВА ПЕНСИОНЕРОВ В СТРАНАХ БРИКС

Иващенко Е.И. Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2014. №1 (21). С. 21-24.

38. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ СБЕРЕГАТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ В КИТАЕ

Поляков В.В., Санникова И.А. Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. №5. С. 133-140.

39. ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ И БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕНСИОНЕРОВ. ОПЫТ СТРАН БРИКС

Еремина С., Куделина О., Сунь Фу. Общество и экономика. 2015. №1-2. С. 219-238.

40. СРЕДСТВА НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Воротников А.М. Социальная политика и социология. 2017. Т. 16. №4 (123). С. 15-24.

41. ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ВЫЗОВЫ

Шаля К.А., Морозова И.А. Известия Волгоградского государственного технического университета. 2017. №15 (210). С. 29-33.

42. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КНР

Сюй Я. Труд и социальные отношения. 2017. №3. С. 76-83.

43. ПЕНСИОННЫЕ РЕФОРМЫ СОВРЕМЕННОГО КИТАЯ: ОСОБЕННОСТИ И ЦЕЛЕВЫЕ УСТАНОВКИ

Антропов Р.В., Середа А.В. В сборнике: Актуальные проблемы развития КНР в процессе ее регионализации и глобализации Материалы IX Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А.Ю. Лавров. 2017. С. 13-20.

44. ФИНАНСОВАЯ КОНВЕРГЕНЦИЯ КАК ОСОБЫЙ МЕХАНИЗМ МОДИФИКАЦИИ ПЕНСИОННОГО И СТРАХОВОГО СЕКТОРОВ МИРОВОГО РЫНКА ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ

Писаренко Ж.В. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург, 2017

45. ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В ПОСТРОЕНИИ ЭФФЕКТИВНЫХ МОДЕЛЕЙ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ

Шаидов М.А.Ю. Историческая и социально-образовательная мысль. 2017. Т. 9. №6-2. С. 194-199.

46. ПРОБЛЕМЫ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Смирнова В.В., Казакова Д.С., Невежин В.П. Хроноэкономика. 2018. №5 (13). С. 48-57.

47. СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КИТАЕ

Хоу Я. Экономика Профессия Бизнес. 2018. Т. 2. №2. С. 97-102.

48. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА В КИТАЕ: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ

Кузнецова К.Н. Под общей редакцией З.П. Замараевой, Ю.А. Мавликаевой, М.И. Григорьевой. 2017. С. 202-207.

49. МЕДИЦИНСКИЕ НАКОПИТЕЛЬНЫЕ СЧЕТА КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Соколов Е.В., Гречкин Д.А. Экономика и управление: проблемы, решения. 2017. Т. 3. №12. С. 83-93.

50. ГЛОБАЛЬНЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ИНДЕКС

Кан Н.А. Экономика и предпринимательство. 2017. №12-1 (89). С. 79-81.

51. ПРАВО НА ТРУДОВУЮ ПЕНСИЮ ПО СТАРОСТИ В СОВРЕМЕННОМ КИТАЕ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Антропов Р.В., Серeda А.В. В сборнике: Актуальные проблемы государственно-правового развития России Сборник статей региональной научно-практической конференции, посвящённая Дню юриста и Дню Конституции России. Ответственный редактор И.Ю. Лупенко. 2016. С. 5-12.

52. ОСОБЕННОСТИ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ

Низова Л.М., Михайлова Н.А. Страховое дело. 2018. №5 (302). С. 43-50.

53. ИТОГИ 12-Й ПЯТИЛЕТКИ (2011-2015 ГОДЫ) И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ КНР ДО 2020 ГОДА

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК; Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт Дальнего Востока Российской академии наук. Москва, 2017.

54. СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ. ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ КИТАЯ

Сунь Ф., Еремина С.Л. Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2017. № 37. С. 252-264.

55. УЖЕСТОЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К СТРАХОВЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ В ПЕРИОД ФИНАНСОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Чернова Г.В., Калайда С.А. 2015. С. 492-493.

56. Иванов В.В., Покровская В.В. Финансовая система Китая, -учебник, под редакцией Иванова В.В. Покровской Н.В. 2018.

57. Иванова Ю.Г. Финансовый менеджмент, -учебник, под редакцией канд. экон. наук Ю.Г. Иононой. Москва. 2015. -с.192.

58. Отчет о развитии пенсионной системы Китая 2011 г-2018 г (из Сайта www.cnki.net)

59. ISSUES ON CHINA'S PENSION SYSTEM: DILEMMA AND SOLUTIONS

Junyong Zh.

60. MONEY MOTIVATION OF MILITARY PERSONNEL IN NATO COUNTRIES, RUSSIA, CHINA AND CIS COUNTRIES

Abramov A. Економічний часопис-XXI. 2017. № 3-4 (164). С. 32-35.

61. DEBATE ON RATIONALITY AND LEGITIMACY OF "HOUSE-FOR-PENSION" PENSION MODEL USE IN PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

Veydun C., Hongting Ya. Научные исследования и разработки. Экономика. 2014. Т. 2. № 6. С. 36-39.

