

CHIŃSKI SYSTEM EMERYTALNY: TRZY PODSYSTEMY I ICH STATUS

Wang Wei

Szkoła Administracji Publicznej,
Uniwersytet Południowo-Zachodni, Xi'an, Chiny

Zhang Yinghua

Centrum Międzynarodowych Ubezpieczeń Społecznych,
Chińska Akademia Nauk Społecznych, Beijing, Chiny

WPROWADZENIE – STRUKTURA INSTYTUCJONALNA

Obecny system emerytalny w Chinach jest podzielony na trzy części według różnych kategorii osób. Pierwszym podsystemem jest podstawowy system emerytalny pracowników miejskich, który obejmuje pracowników przedsiębiorstw oraz zatrudnionych w sektorach nieformalnych. Drugi podsystem to system emerytalny administracji państwowej i instytucji publicznych, obejmujący pracowników sektora publicznego. Trzeci podsystem, system emerytalny mieszkańców miejskich i wiejskich, obejmuje tych bezrobotnych, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku produkcyjnego.

Podstawowy system emerytalny pracowników miejskich

Podstawowy system ubezpieczenia społecznego dla pracowników miast powstał w 1951 r. Reprezentuje on opiekuńczy charakter państwa socjalistycznego. Przepisy o ubezpieczeniu pracy Chińskiej Republiki Ludowej zostały ogłoszone przez Radę Państwa w 1951 r. w celu uregulowania ubezpieczenia emerytalnego, ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczenia od wypadków przy pracy i macierzyńskiego. Wydano szczegółowe przepisy co do gromadzenia i zarządzania funduszami ubezpieczeń pracy dotyczące warunków uprawnień emerytalnych i rentowych dla pracowników i robotników. Zapoczątkowało to budowę miejskiego systemu emerytalnego Chin.

Zaprojektowany system emerytalny opierał się na tradycyjnym, planowym systemie gospodarczym w Chinach i przykładał dużą wagę do sprawiedliwości. Dlatego rząd i przedsiębiorstwa wzięły odpowiedzialność za wszystkich pracowników w sprawach dotyczących emerytur. Przyjęto system *pay-as-you-go* o zdefiniowanych świadczeniach i wysokiej stopie zastąpienia, przy czym zatrudnieni nie musieli za nic płacić. W ten sposób system ucieleśnia opiekuńczy charakter państwa socjalistycznego.

W 1984 r. rozpoczęła się kompleksowa reforma systemu gospodarczego w obszarze miejskim Chin. Proces urynkowania i reforma przedsiębiorstw państwowych oznaczały, że tradycyjny system emerytalny był nieadekwatny w nowej rzeczywistości. Dlatego w 1985 r. program pilotażowy rozpoczął koordynację miejskiego i wiejskiego systemu emerytalnego w różnych regionach. W czerwcu 1991 r. Rada Państwa wydała decyzję w sprawie reformy systemu emerytalnego pracowników przedsiębiorstw, ustanawiającą **fundusz socjalny podstawowego chińskiego systemu emerytalnego oraz fundusz ubezpieczeniowy systemu emerytalnego**. W wyniku reformy wszystkie regiony zaczęły wdrażać fundusze socjalne w przedsiębiorstwach państwowych i jednocześnie gromadzić składki jako pewien procent całkowitych zarobków. Następnie ujednoczono fundusz socjalny, który wypłacał emerytury. Proces ten stopniowo objął wszystkie typy przedsiębiorstw funkcjonujących w miastach i miasteczkach.

W porównaniu z tradycyjnym systemem ubezpieczeń społecznych kontrolowanym przez państwo i przedsiębiorstwa fundusze socjalne podniosły poziom socjalizacji ubezpieczenia emerytalnego. Oznaczało to stopniowe przejście chińskiego systemu emerytalnego z systemu państwowo-zakładowego na system państwo-społeczny.

W 1993 r. podczas trzeciej sesji posiedzenia XIV Komitetu Centralnego Komunistycznej Partii Chin zapadły decyzje dotyczące ustanowienia systemu rynkowej gospodarki socjalistycznej. Zapro-

ponowano, żeby ubezpieczenia emerytalne pracowników miejskich powstały przez połączenie funduszu socjalnego oraz kont indywidualnych zgodnie z zasadą wkładów zarówno pracodawcy, jak i pracownika. W celu ujednoczenia systemu emerytalnego w całym kraju w 1997 r. Rada Państwa wydała decyzję w sprawie utworzenia **jednolitego systemu emerytalnego dla pracowników przedsiębiorstw**. Na tej zasadzie formalnie oparto schemat reform w całym kraju: utworzono konta indywidualne w wysokości 11% wynagrodzenia pracowników, a wkład przedsiębiorstwa wnoszony na konta indywidualne podniesiono z 1% do 7%. Podniesiono również wkłady osobiste z 4% w 1997 r. do 8%, przy stopniowej podwyżce o 1% co dwa lata. Składka przedsiębiorstw nie przekracza 20% całkowitych wydatków. Osoby przechodzące na emeryturę zgodnie z ustawowym wiekiem emerytalnym, których łączny okres opłacania składek wynosi nie mniej niż 15 lat, są uprawnione do comiesięcznej emerytury.

Emerytura podstawowa pochodzi z połączenia jednostkowego rachunku emerytalnego i emerytury z konta indywidualnego. Podstawą obliczenia emerytury jest 20% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika w poprzednim roku, a podstawą emerytury z indywidualnego konta jest kwota skumulowana na koncie indywidualnym podzielona przez 120.

Aby w praktyce uruchomić gromadzenie środków zabezpieczających dochód pracowników na starość od 2005 r., dziesiąty plan pięcioletni przyjęty w 2000 r. przewidywał, że wkłady zakładowe nie będą już przelewane na konta indywidualne, a fundusze na tych kontach będą zarządzane centralnie, jako konta rzeczywiste, przez agencje ubezpieczeń społecznych na szczeblu prowincji. Rada Państwa ogłosiła decyzję o ustanowieniu **jednolitego systemu emerytalnego dla pracowników przedsiębiorstw**. Zgodnie z tą decyzją od 1 stycznia 2006 r. część podstawowego systemu emerytalnego opłacanego przez pracodawców pozostała niezmienną, czyli pracodawcy płacili 20% całości, a pracownicy 8%. Składki przedsiębiorstw nie będą już deponowane na koncie indywidualnym. W związku z tym skala konta indywidualnego została zmniejszona z 11% wynagrodzenia do 8% wynagrodzenia.

Ponadto firmy prywatne lub indywidualne oraz pracownicy zatrudnieni w elastycznych formach powinni uczestniczyć w jednolitym podstawowym ubezpieczeniu emerytalnym, dołączając do innych pracowników przedsiębiorstw w miastach. Wiek emerytalny wynosi 60 lat dla mężczyzn i 50 lub 55 lat dla kobiet. Osoby zatrudnione i ubezpieczone po wprowadzeniu dokumentu nr 26 są uważane za „początkujących”. Jeżeli łączny okres składkowy jest dłuższy niż 15 lat, po przejściu na emeryturę wypłacana jest co miesiąc podstawowa emerytura, która obejmuje jednostkową emeryturę i indywidualne konto ubezpieczenia emerytalnego.

Miesięczny poziom podstawowej emerytury
= (średnia miesięczna płaca lokalnych pracowników w ubiegłym roku + indywidualna średnia miesięczna pensja składkowa po waloryzacji) / 2 x poszczególne lata składkowe x 1%.

Miesięczna emerytura z konta indywidualnego
= zgromadzone na indywidualnych kontach środki / liczba miesięcy wypłaty świadczeń.

O liczbie miesięcy wypłaty świadczeń decydują takie czynniki, jak średnia długość życia ludności miejskiej po przejściu na emeryturę oraz wiek emerytalny i odsetki. Na przykład liczba miesięcy

świadczeń emerytalnych dla emerytów w wieku 60 lat powinna wynieść 139.

System emerytalny administracji państwowej i instytucji publicznych

Procedury emerytalne dla pracowników w urzędach państwowych zostały ustanowione w 1995 r. przez Radę Państwa, która precyzyjnie uregulowała warunki przejścia na emeryturę i wysokość świadczeń obowiązujące pracowników organów rządowych, dodatkowo ustanawiając niezależny system emerytalny urzędników służby cywilnej i wszystkich instytucji publicznych finansowanych przez budżet. W tym systemie pracownicy nie opłacają składek, a emerytura wynosi 60 lat dla mężczyźni i 55 lat dla kobiet, a emerytura składa się z dwóch części. Jedną z części emerytury wynosi 80% do 90% kwoty zależnej od klasy stanowiska i poziomu pensji. Część druga stanowi dodatek na pokrycie kosztów życia związany ze stanowiskiem, tytułem i rangą zawodową, wypłacany przez samorząd.

Po reformach w roku 1993 i 2006 przedsiębiorstwa weszły w nowy system łączący fundusz socjalny z kontami indywidualnymi. Emerytury w instytucjach publicznych są wciąż bezpośrednio finansowane ze środków publicznych, a poziom świadczeń stale się poprawia. Przepaść płacowa między sektorem publicznym i prywatnym jeszcze się pogłębiła. Mimo wysiłków rządu centralnego mających zlagodzić różnicę przez zwiększenie emerytury podstawowej, sytuacja niewiele się zmieniła.

14 stycznia 2015 r. Rada Państwa ogłosiła utworzenie nowego systemu ubezpieczeń dla organów rządowych i instytucji publicznych. Oznacza to zmianę w dwutorowym systemie emerytalnym. System emerytalny administracji i instytucji publicznych oraz pracowników przedsiębiorstw zostały ostatecznie połączone, jednak fundusz jest wciąż zarządzany oddzielnie. Po reformie zarówno pracodawcy, jak i osoby fizyczne wpłacają składki do systemu emerytalnego administracji i instytucji publicznych. Składka pracodawców wynosi 20% całkowitego wynagrodzenia, a pracowników – 8% indywidualnych wynagrodzeń, zasilając podstawowe konta indywidualne ubezpieczenia emerytalnego utworzone z osobistych wkładów.

Podstawowy system emerytalny mieszkańców miast i wsi powstał w wyniku połączenia systemu emerytalnego mieszkańców miast z wiejskim systemem emerytury społecznej. Wiejski system emerytalny powstał po ogłoszeniu podstawowego zapisu o wiejskich społecznych ubezpieczeniach emerytalnych na poziomie powiatu (na próbę) w 1991 r. Zapis przewidywał, że wiejski fundusz ubezpieczeń emerytalnych powinien działać na zasadzie dobrowolnego uczestnictwa i być organizowany przez zarządy powiatowe. Ze względu na trudności w pozyskiwaniu funduszy wiejski system emerytalny w rzeczywistości zależy od osobistych oszczędności rolników.

Dwa społeczne systemy emerytalne mieszkańców miast i wsi powstały odpowiednio w roku 2009 i 2011 i działały tak samo pod względem pozyskiwania funduszy, świadczeń i uprawnień emerytalnych. W 2014 r. te dwa systemy zostały połączone, tworząc podstawowy system emerytalny mieszkańców miast i wsi.

Obywatele chińscy w wieku od 16 lat (z wyjątkiem uczniów szkół), mieszkańcy obszarów miejskich i wiejskich, którzy nie pracują w organach państwowych i są objęci podstawowym systemem emerytalnym, mogą przyłączyć się do podstawowego systemu emerytalnego mieszkańców miast i wsi na zarejestrowanych obszarach. Podstawowa emerytura dla mieszkańców miast i wsi składa się z indywidualnego wynagrodzenia, zbiorowego funduszu i dotacji rządowej, które są wspólnie ujęte na koncie indywidualnym.

Wkłady osobiste podzielone są na dwanaście poziomów, które wynoszą odpowiednio: 100, 200, 300, 400, 500, 600, 700, 800, 900, 1000, 1500 i 2000 juanów rocznie. Osoby ubezpieczone mogą wybrać odpowiedni dla siebie poziom wkładu ubezpieczenia. Jeśli decydują się zapłacić więcej, będą otrzymywać wyższą kwotę po przejściu na emeryturę. Rząd wypłaca pełną podstawową emeryturę tym ubezpieczonym, którzy spełniają warunki kwalifikujące do ubezpieczenia emerytalnego.

Samorząd lokalny powinien dotować ubezpieczonych. Dla osób, które zdecydowały się na najniższy poziom płatności, dotacja wynosi nie mniej niż 30 juanów na osobę rocznie. Odpowiedni dodatek stosuje się również do tych, którzy zdecydowali się na wyższy poziom płatności. Osoby wpłacające 500 juanów i więcej na rok otrzymują dotację nie mniejszą niż 60 juanów rocznie. Poszczególne skale i stawki są określone przez samorząd ludowy w prowincjach (miejski lub powiatowy).

Świadczenie z ubezpieczenia emerytalnego składa się z podstawowej emerytury i indywidualnego konta ubezpieczeniowego, wypłacanych przez całe życie jednostki. Rząd centralny określa najniższy poziom emerytury podstawowej oraz ustanawia normalny mechanizm regulujący minimalną, standardową emeryturę podstawową. Lokalny samorząd ludowy ma prawo zmieniać kryteria podstawowej emerytury odpowiednio do sytuacji. Osoby ubezpieczone powyżej 60 lat, które gromadziły wkłady przez 15 lat i więcej, otrzymują miesięczną emeryturę podstawową. Emeryturę z indywidualnego konta ubezpieczeniowego oblicza się, dzieląc kwotę zdeponowaną na koncie indywidualnym przez 139.

STATUS OPERACYJNY SYSTEMU

Podstawowy system emerytalny pracowników miejskich

Pod koniec 2014 r. liczba osób, które przyłączyły się do podstawowego systemu emerytalnego, wyniosła 8423,2 mln osób, co stanowi wzrost o 2263 mln w porównaniu z rokiem poprzednim. Obecnie ogólny zasięg podstawowego systemu emerytalnego dla mieszkańców miast, wsi i pracowników przedsiębiorstw wynosi 80%. Stopa zastąpienia emerytury dla pracowników przedsiębiorstw sięga 67,5%. Dochody funduszu podstawowego systemu emerytalnego to 276,2 mld juanów, co stanowi wzrost o 11,7% w porównaniu z rokiem poprzednim. Wydatki funduszu sięgają 233,26 mld juanów, co stanowi wzrost o 17,7% w porównaniu z rokiem poprzednim. Łączne saldo funduszu na koniec roku wyniosło 356,45 mld juanów.

Tabela 1. Status operacyjny podstawowego systemu emerytalnego pracowników obszarów miejskich (1993–2015)

Rok	Liczba ubezpieczonych (dziesiąt tys.)	Dochód systemu (sto mln juanów)	Wydatki systemu (sto mln juanów)	Łączne saldo systemu (sto mln juanów)
1993	9847,6	503,5	470,6	258,6
1994	10573,4	707	661	305
1995	10979,3	950,1	847,6	429,8
1996	11100	1171,8	1031,9	578,6
1997	11204,4	1337,91	1251,33	682,85
1998	11203,1	1459	1551,6	611,6
1999	12486	1965	1925	734
2000	13618	2278	2115	947
2001	14183	2489	2321	1054
2002	14736	3171,5	2842,9	1608
2003	15506	3680	3122	2207
2004	16353	4258	3502	2975
2005	17487	5093	4040	4041
2006	18766	6310	4897	5489
2007	20137	7834	5965	7391
2008	21891	9740	7390	9931
2009	23550	11491	8894	12526
2010	25707	13420	10555	15365
2011	28391	16895	12765	19497
2012	30427	20001	15562	23941
2013	32218	22680	18470	28269
2014	34124	25310	21755	31800
2015	35261	29250,4	25798,6	-

Źródło: Biuletyn statystyczny kadr i ubezpieczeń społecznych z lat 1993–2015.

System emerytalny administracji państwowej i instytucji publicznych

Według danych statystycznych od 1999 do 2011 r. liczba osób, które przystąpiły do podstawowego systemu emerytalnego, wzrosła z 7,62 mln do 21,08 mln. Po reformie systemu emerytalnego w instytucjach publicznych w 2015 r. ogólna liczba ubezpieczonych będzie przekraczać 54 mln, z czego liczba aktualnie zatrudnionych pracowników wynosi około 38 mln, a liczba emerytów około 12 mln. Wstępnie szacuje się, że przeciętna indywidualna stopa zastąpienia w systemie emerytalnym APIP (administracji państwowej i instytucji publicznych) w 2015 r. osiągnęła 68,6% (stosunek emerytury pobieranej przez emerytów do wynagrodzenia przed-emerytalnego); jednak średni zakładowy wskaźnik zastąpienia (czyli stosunek średniej emerytury wszystkich emerytów w 2015 r. do średniej pensji personelu zatrudnionego aktualnie w przedsiębiorstwach w miastach) wynosi 94,1% (Yinghua 2015: 7–11). Powodem tak dużej różnicy jest to, że średnia płaca w instytucjach publicznych jest znacznie wyższa od przeciętnego wynagrodzenia aktualnie zatrudnionych pracowników miejskich.

Tabela 2. Status operacyjny systemu emerytalnego APIP (1993–2015)

Rok	Liczba ubezpieczonych (dziesięć tys.)	Dochód systemu (sto mln juanów)	Wydatki systemu (sto mln juanów)	Łączne saldo systemu (sto mln juanów)
1999	762,5	93,2	61,8	89,3
2000	1131,0	189,8	145,4	186,1
2001	1278,2	253,0	204,4	233,2
2002	1458,0	387,8	340,1	364,5
2003	1625,3	470,6	405,9	441,7
2004	1674,0	529,9	470,9	475,7
2005	1772,1	601,6	545,0	534,3
2006	1909,7	677,2	609,4	619,8
2007	1902,3	823,6	811,3	633,2
2008	1939,7	940,1	882,0	690,0
2009	1983,0	1070,3	1007,8	751,8
2010	2072,9	1201,1	1145,0	818,1
2011	2108,0	1409,9	1339,3	888,5

Źródło: na podstawie chińskiego Rocznika Statystycznego Pracy 2012.

Podstawowy system emerytalny mieszkańców obszarów miejskich i wiejskich

Podstawowy system emerytalny mieszkańców obszarów miejskich i wiejskich powstał w wyniku fuzji nowego wiejskiego systemu społecznego ubezpieczenia emerytalnego (ustanowionego w 2009 r.) ze społecznym systemem emerytalnym mieszkańców miejskich (utworzonym w 2011 r.). Dane statystyczne zostały opublikowane w dwóch etapach. W pierwszym etapie opublikowano dane dotyczące działania nowego wiejskiego systemu ubezpieczeń emerytalnych w latach 2009–2011, w drugim dane po 2012 r.

Tabela 3. Status operacyjny nowego wiejskiego systemu ubezpieczeń emerytalnych (2009–2011)

Rok	Liczba ubezpieczonych (dziesięć tys.)	Dochód systemu (sto mln juanów)	Wydatki systemu (sto mln juanów)	Łączne saldo systemu (sto mln juanów)
2009	8691	-	76	681
2010	10277	453	200	423
2011	32643	1070	588	1199

Źródło: Biuletyn statystyczny kadr i ubezpieczeń społecznych z lat 2009–2011.

Tabela 4. Status operacyjny podstawowego systemu emerytalnego mieszkańców obszarów miejskich i wiejskich (2012–2015)

Rok	Liczba ubezpieczonych (dziesięć tys.)	Dochód systemu (sto mln juanów)	Wydatki systemu (sto mln juanów)	Łączne saldo systemu (sto mln juanów)
2012	48370	1829	1150	2302
2013	49750	2052	1348	3006
2014	50107	2310	1571	3845
2015	50472	2951,8	2230,4	-

Źródło: Biuletyn statystyczny kadr i ubezpieczeń społecznych z lat 2012–2015.

AKTUALNE PROBLEMY

Luka między dochodem a wydatkami systemu emerytalnego

Jeśli chodzi o źródła finansowe, koszty ubezpieczeń emerytalnych pokrywają wspólnie państwo, przedsiębiorstwa i osoby prywatne. Zgromadzone fundusze pochodzące ze składek przedsiębiorstw i indywidualnych pracowników nie wystarczają obecnie na pokrycie wydatków na emerytury, mimo dotacji finansowych ze strony rządu. Według statystyk w 23 prowincjach całkowity dochód funduszu w 2014 r. był niższy od wydatków na emerytury w chwili obecnej (co stanowi 74% wszystkich prowincji), a luka emerytalna osiągnęła 13,2 mld juanów (Bingwen 2015). Główną przyczyną luki emerytalnej jest starzenie się populacji i niski poziom funduszu socjalnego.

Chiny po raz pierwszy zaczęły odczuwać starzenie się społeczeństwa w 1999 r. Duża liczba emerytów, nagły wzrost liczby osób w podeszłym wieku oraz wysoki wskaźnik zależności osób starszych skutkuje zwiększeniem wydatków na emerytury podstawowe. Dodatkowo poziom środków funduszu socjalnego jest niski. Samorząd gromadzi środki i zarządza funduszem podstawowym systemu emerytalnego w Chinach. Intensywny i masowy napływ pracowników (skoncentrowany na południowo-wschodnich obszarach zurbanizowanych) spowodował nierównomierne rozłożenie wskaźnika zależności.

„Puste” konta indywidualne

Aby zmierzyć się z ogromną presją na wzrost świadczeń emerytalnych, poszczególne oszczędnościowe fundusze emerytalne wykorzystano do uzupełnienia rachunku funduszu socjalnego, powodując, że jest on nękany przez problem „pustego konta” reformy emerytalnej. Pod koniec 2014 r. wartość podstawowych miejskich rachunków ubezpieczenia emerytalnego w Chinach wyniosła 4,1 mld juanów, rzeczywiste fundusze sięgają 0,4 mld juanów, a „puste” konta – 3,7 mld juanów (Bingwen 2015).

Słaby zasięg systemu emerytalnego i powolny rozwój drugiego i trzeciego filara

Obecnie system emerytalny pierwszego filara rozrasta się, natomiast filary drugi i trzeci rozwijają się powoli, co prowadzi do zbyt dużego obciążenia systemu ubezpieczenia emerytalnego. Pod koniec 2014 r. podstawowy system emerytalny chińskich pracowników miejskich obejmował 340 mln ludzi, przy kosztach wynoszących 2,2 bln juanów. W porównaniu z pierwszym filarem, drugi filar obejmował mniej niż 500 tys. ludzi, a wydatki sięgały 20 mld juanów. Roczna łączna kwota podstawowego systemu emerytalnego sięga 3,6 bln juanów, podczas gdy wartość filarów drugiego i trzeciego jest mniejsza niż 2 bln juanów (Bingwen 2016a).

Poza tym system świadczeń emerytalnych w przedsiębiorstwach rozwija się w Chinach bardzo powoli. Pod koniec 2014 r. zaledwie 73,3 tys. przedsiębiorstw wprowadziło emerytury, obejmując nimi tylko 22,93 mln ludzi spośród łącznie 15 mln przedsiębiorstw (China... 2014).

Z powodu braku preferencyjnych zasad opodatkowania trzeci filar pozostaje oczywistą słabością chińskiego rynku emerytalnego. Gospodarczy fundusz emerytalny odpowiadający za GDP sięga tylko 2,6%, przy 185,56 juanach wydanych na każdego wnioskodawcę, natomiast dane dla USA wskazują odpowiednio 1258,7 dol. i 42,5% (Bingwen 2016b).

Ze względu na brak środków ustawowych nakazujących uczestnictwo w podstawowym ubezpieczeniu emerytalnym pracownikom zatrudnionym w elastycznych formach, indywidualni przedsiębiorcy i inni pracownicy sektora prywatnego w ogóle nie zostali objęci systemem emerytalnym.

KIERUNKI REFORM

Uzupełnienie systemu indywidualnych kont emerytalnych pracowników oraz wprowadzenie systemu motywacyjnego

Trzynasty plan pięcioletni zakłada ustanowienie bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego systemu emerytalnego, dostępnego dla wszystkich ludzi w Chinach, a przynajmniej wszystkich legalnie zatrudnionych. Oznacza to, że prawie 300 mln pracowników migrujących i niewielka liczba pracowników zatrudnionych w elastycznych formach musi zostać objęta systemem emerytalnym.

W związku z transferem międzypokoleniowym w ramach systemu emerytalnego nadrzędnym problemem stało się zapewnienie równowagi aktuarialnej funduszu emerytalnego dla przyszłych świadczeniobiorców. Kluczowe znaczenie dla przyszłości chińskiego systemu emerytalnego ma: 1) poprawa działania systemu indywidualnych kont ubezpieczenia emerytalnego; 2) ulepszenie mechanizmów motywujących wnioskodawców do wpłacania składek w wyższej kwocie; 3) realizacja ogólnego podstawowego systemu emerytalnego obejmującego wszystkich obywateli Chin oraz 4) ustanowienie zdrowego mechanizmu regulującego system emerytalny.

SUMMARY

China pension system includes three sub-systems: the Urban Employees' Basic Pension System covering employees and the self-employed, Urban and Rural Residents Basic Pension System covering the residents who are underemployed, the Government Organs and Public Institutions Pension System covering the employees in public sectors. The overall coverage is more than 900 million people. The three sub-systems differ in terms of insurance qualification, payment rate and benefit levels. At present, the main problems of the Chinese pension system lies in empty operation for individual accounts and inadequate development of enterprise annuity and individual deposit life insurance.

Keywords: China pension system, employees basic pension system, government organs and public institutions pension system, institutional framework

Authors' affiliation: 1) Public Administration School, Northwestern University, Xi'an, China; 2) Centre for International Social Security, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing, China

Wspieranie rozwoju drugiego i trzeciego filara. Wprowadzenie wielopoziomowego systemu emerytalnego

Wspieranie rozwoju dodatkowej emerytury polegałoby na wprowadzeniu korzystnej polityki, a zwłaszcza preferencji podatkowych w odniesieniu do emerytur w przedsiębiorstwach. Obecnie chińskie prawo stanowi, że kwota stanowiąca poniżej 4% całkowitej płatności może być wliczona w koszty. Jest to znacznie poniżej stopy kosztu dopuszczalnego w niektórych krajach rozwiniętych, takich jak np. Japonia.

W odniesieniu do przedsiębiorstw z zakładowymi systemami emerytalnymi, to powinny one opracować własny mechanizm motywacyjny, aby zmaksymalizować rolę drugiego filara. Poza tym emerytura pracownicza jako główne źródło indywidualnego i rodzinnego zabezpieczenia emerytalnego może poprawić jakość życia coraz większej liczby emerytów.

BIBLIOGRAFIA

- Chiński biuletyn statystyczny kadr i ubezpieczeń społecznych* (2014), http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/201505/t20150528_162040.htm [dostęp 17.02.2016].
- Shuguang S., Chen W. (2013), *The China pension system under Aging: Challenges and Choices*, „Theoretical Reference”, No. 11.
- Yinghua Z. (2015), *The notional account reform of Organs and Institutions Pension-Design and Sustainability*, „Development and Research”, No. 3.
- Bingwen Z. (2015), *China Pension Development Report 2015*, Economic Management Press, published in December.
- Bingwen Z. (2016a), *The top-level design of the third pillar pension insurance: the role of taxation and its far-reaching significance*, „Chinese Academy of Social Security Laboratory”, No. 031.
- Bingwen Z. (2016b), *The expansion of commercial insurance, pension system is more secure*, „Chinese Labor and Social Security”, Vol. 1, No. 15.

NOWE KSIĄZKI

Anna Dąbrowska, Krystyna Gutkowska, Mirosława Janoś-Kresto, Teresa Słaby, WYKLUCZENIE SPOŁECZNE – JAKOŚĆ I GODNOŚĆ ŻYCIA OSÓB W WIEKU 60+ RDZENNYCH MIESZKAŃCÓW WSI W POLSCE, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2016, stron 186, ISBN 978-83-8030-053-8.

SPOŁECZEŃSTWO OBYWATELSKIE. BADANIA – PRAKTYKA – POLITYKA, Zeszyt nr 1–2, Instytut Polityki Społecznej UW, Warszawa 2016, stron 108, ISSN 2449-6898.

ELASTYCZNE ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM Z PERSPEKTYWY INTERESARIUSZY. Redakcja naukowa Marta Juchnowicz, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2016, stron 340, ISBN 978-83-208-2247-2.

Maciej Cesarski, SYTUACJA MIESZKANIOWA W POLSCE LAT 2002–2014. ŚWIATOWY KRYZYS, NIEWIADOME I SZANSE ZAMIESZKIWANIA, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2016, stron 381, ISBN 978-83-8030-074-3.

TECHNOLOGIE INFORMACYJNE I KOMUNIKACYJNE A PRODUKTYWNOŚĆ W POLSCE I KRAJACH EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ pod redakcją Łukasza Arendta i Elżbiety Kryńskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, stron 214, ISBN 978-83-7969-965-0, e-ISBN 978-83-7969-966-7.

Jerzy Wilkin, INSTYTUCJONALNE I KULTUROWE PODSTAWY GOSPODAROWANIA. HUMANISTYCZNA PERSPEKTYWA EKONOMII, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2016, stron 262, ISBN 978-83-7383-800-0.