

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

м.Київ 2019



Мета пенсійної реформи

Забезпечення пенсією громадян України на рівні коефіцієнта заміщення не менше 0,6 впродовж всього періоду отримання пенсії

Додаткова інформація:

- 1. Рівень заміщення солідарного рівня для нових пенсіонерів з 01.01.2018 зменшується близько на 30 % до 0,4 та нижче.**
- 2. Рівень заміщення вже сьогодні для генерації “70+” нижче 0,3 (середній по країні – 0,28).**
- 3. При бездефіцитному ПФУ, ЄСВ (22 - 4,7)% та відношенні 1:1 (працюючий до пенсіонера) забезпечити коефіцієнт заміщення в солідарному рівні більше 0,2 не уявляється можливим**

Рішення 1

Кого охоплює система накопичень другого рівня?

Наймані працівники	ФОП (СПД та самозайняті)	Небезпечні професії
ТАК	НІ	<ul style="list-style-type: none"> - Потребую опрацювання ПІСЛЯ запуску 2-го рівня в цілому. - Хто визначає небезпечність робочого місця? ПКМУ чи на рівні колективного договору?

Будь яке обмеження щодо віку учасників є **НЕПРИЙНЯТНИМ** тому що:

1. Дискримінація покоління “35+”, позаяк саме це покоління найбільш вмотивоване до накопичень.
2. Ризик “націоналізації” чи часткової націоналізації накопичень другого рівня.
3. Відкладені у часі виплати створять додаткові спокуси до службових зловживань, розкрадання чи ерозії накопичень
4. Недостатність накопичених коштів – стимулюватиме до добровільного накопичення третій рівень.

2-й рівень має запускатись **БЕЗ ВИКЛЮЧЕННЯ** генерацій за сценаріями “35 та молодше” або “кому до пенсії 10 та більше”



Рішення 2

Хто сплачує у цьому трикутнику?

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА



•Можливі варіанти: А. Обов'язково Б. Добровільно-обов'язково

2019р.
2+2+0

2020р.
3+3+0

2021р.
4+4+2

2021р.
4,5+4,5+2,5



Рішення 3

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

Які фінансові механізми використовуємо?

ТАК	НПФ [існуючий механізм] + договори довічної пенсії в СК Life	DC (defined contribution) + DB (defined benefit)
ТАК	Індивідуальні пенсійні рахунки + договори довічної пенсії в СК Life	DC (defined contribution) + DB (defined benefit)
ТАК	Банківські пенсійні рахунки + договори довічної пенсії в СК Life	DC (defined contribution) + DB (defined benefit)
ТАК	Договори довічної пенсії з періодом накопичення	DB (defined benefit) + DC (defined contribution)

Хто обирає? 1) 6 міс. обирає найманий працівник у разі необрання- право переходить до роботодавця, 2) працівник має право у будь-який час змінити механізм, при цьому 1 раз/рік безоплатно, частіше – за рахунок працівника.

Рішення 4

Які стратегії інвестування можна обирати? (опціонально)

Молодь	Середній вік	За 5 років до пенсії та старші
<ul style="list-style-type: none"> - Агресивні - Помірковані - Консервативні 	<ul style="list-style-type: none"> - Помірковані - Консервативні 	<ul style="list-style-type: none"> - Консервативні

Дострокове часткове розторгнення тіла накопичення/або довічної пенсії

- У разі критичного захворювання - до 100% від накопичень
- У разі сплати відсотків за іпотечним кредитом - до 30% від накопичень
- У разі навчання дітей - до 30% від накопичень
- Швидка виплата на поховання (без очікувань спадщини)



Рішення 5

Які механізми гарантії критично необхідні? Може бути диференційований підхід в залежності від обраної стратегії інвестування.

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

У DC (defined contribution)	У DC (defined contribution)	У DB (defined benefit)
Тільки тіла накопичення (принципала)	Тіло накопичень + інвестиційний дохід не нижче рівня інфляції	Пенсія розрахована за формулою СК Life на дату початку анuitетних виплат
ТАК	Може бути	ТАК
На базі якої установи?		
На базі ПФУ	На базі ФГВФО	На базі нової структури
НІ	ТАК, віддається перевага	Може бути

Рішення 6

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

Хто регулює?

Проект SPLIT
Концентрація
повноважень у
НКЦПФР та НБУ
(страхування життя)

ТАК

Створення нового
Регулятора (НПФ,
адміністратори, КУА
щодо НПФ,
страхування життя)

НІ
довго та неефективно

Вилучення нагляду з
НКФП щодо
страховиків до НБУ та
передання
повноважень до
НКЦПФР щодо НПФ,
КУА та адміністраторів
(частковий SPLIT)

Може бути

Рішення 7

Механізми переслідування шахраїв та “необережних” Захист права власності

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

КРИМІНАЛЬНЕ

- за навмисну шкоду фізичній особі (шляхом використання фін. установи) від 5р. позбавлення волі з конфіскацією;
- за навмисне чи свідоме подання завідомо недостовірної інформації (може бути замінено на штрафи у розмірах, що обраховуються аналогічно як розміри застав)

ТАК

МАТЕРІАЛЬНЕ

- за необережну шкоду. Відшкодування особою, що нанесла шкоду;
- капіталізація, створення системи матеріальної відповідальності.

ТАК

(механізм - ФГВФО)

АДМІНІСТРАТИВНЕ

- за порушення строків подання прозорої інформації
- за помилки у звітності

ТАК

ЗАХИСТ ПРАВ СПОЖИВАЧА

- штрафи за асиметричність інформації (як складова права захисту споживачів)

ТАК



Рішення 8

Рух коштів. Враховуючи високий рівень автоматизації в банківській системі та цифрові технології, розподільником може бути банк або державний банк.

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

Централізовано
через ПФУ

НІ

Direct debit від
НПФ
(адміністратора)

Може бути

Як зарплатний
проект

ТАК

Створення
системи
“дзеркало” у ПФУ
як дублювання
інформації щодо
кожної особи

НІ
(інформація
надається
ФГВФО)

Пенсійний фонд – отримує виключно функцію обліку накопичених внесків, не переобтяжувачись його функціями розподілу коштів між Учасниками пенсійної системи.

Для ПФУ функція розподілу ЄСВ є НЕ ВЛАСТИВОЮ

Рішення 9

Проблема мовчунів. “Мовчуни” – ті, які не визначились із вибором фонду упродовж 6 місяців.

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

Пропонує роботодавець
вибір із власного
списку НПФ (не <3)

+

Випадковий вибір
 (“лотерея” чи у інший
спосіб)

+ -

Державний ПФУ
(солідарна система)

-

Людина може змінити
фонд в будь-який час
(один раз на рік -
безоплатно)

Людина може змінити фонд
в будь-який час
(один раз на рік -
безоплатно)

Управління заощадженнями
- невластиві функції
не тільки для ПФУ, але й для
будь-якої державної
установи

Back-up слайди

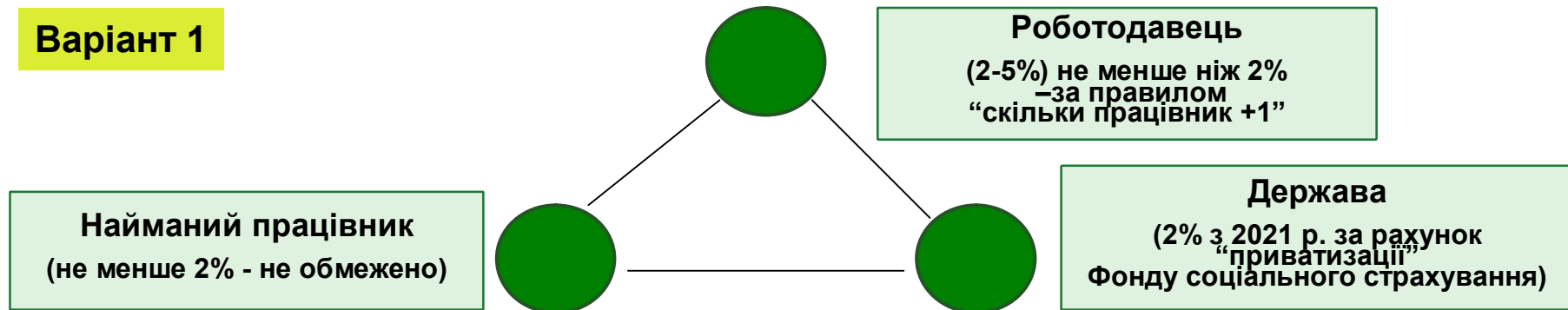
ЩО ПОТРІБНО ЗРОБИТИ В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ ПЛАНІ?

- Обговорити 9 проблем (підпроектів) та прийняти рішення щодо напрямку руху в т.ч. у зв'язку із обмеженим ресурсом – обмежити кількість альтернатив за кожною проблемою [бажано до 01.11.2019 р.]
- Сформуванати проектні групи щодо кожного проекту та зробити інвентаризацію наявних документів та наявних ресурсів (в т.ч. донорів) для вирішення проблем. Визначити результат роботи та терміни відповідно за запропонованою таблицею.
- Розглянути поточний стан виконання проектів відповідно до п.1 та п.2 на окремій нараді зацікавлених осіб, зокрема зі складу ЦКР.

№ п/п	Проблема	Дата визначення напрямку руху	Результат роботи з проблемою	Дата
Проблема 1				
Проблема 2				
Проблема 3				
Проблема 4				
Проблема 5				
Проблема 6				
Проблема 7				
Проблема 8				
Проблема 9				

Ресурси та джерела для реалізації права найманого працівника на накопичення пенсії




Варіант 1



Правила застосування вимоги накопичення пенсії найманим працівником:

1. Під час працевлаштування найманий працівник надає реквізити свого пенсійного плану.
У разі його відсутності він має до 6 міс. для відкриття такого плану
ЗА ВЛАСНИМ ВИБОРОМ (індивідуальний пенсійний рахунок, НПФ, банк депозит, договір страхування життя).
2. У разі не обрання пенсійного плану найманим працівником впродовж 6 місяців роботодавець **МАЄ** відкрити такий пенсійний план для такого найманого працівника на власний розсуд.
3. Роботодавець перераховує до такого плану не менше ніж 1 % від ФЗП ЗА найманого працівника + 2% за власний кошт.
4. У разі бажання працівника перераховувати більше ніж 1%, роботодавець збільшує й свій відсоток відрахувань, при цьому має перераховувати суму еквівалентну не менше 2 % та не більше 5 % на обов'язкових засадах. Водночас не обмежуються додаткові внески до пенсійних планів найманих працівників за рахунок роботодавця на добровільних засадах.

Архітектура законодавства про пенсії (бажана конструкція)

-  - відсутній
-  - потребує суттєвих змін
-  - потребує доповнення



* Не існує на сьогодні, натомість Директива № 41 "Про діяльність установ трудового пенсійного забезпечення та нагляд за ними", яка має бути впроваджена впродовж двох років.



Межа бідності — мінімальний рівень доходу, який вважають адекватним у певній країні.

Абсолютна бідність — це рівень бідності з точки зору мінімальних вимог, необхідних, щоб дозволити собі мінімальні норми продуктів харчування, одягу, медичного обслуговування та забезпечення житлом.

- Міжнародна межа абсолютної бідності – це рівень доходу ~ 2 \$/дн. [за стандартами ООН]
- Міжнародна межа бідності – це рівень доходу ~ 5 \$/дн. [за стандартами ООН]
- **Прожитковий мінімум (Україна)**
для осіб, що втратили працездатність - 1 564 грн./міс. 58,21 \$/міс.
для працездатних осіб - 2 007 грн./міс. 74,69 \$/міс.
- **Мінімальна пенсія (з 01.07.2019)** - 1 564 грн./міс. 58,21 \$/міс.
- **Максимальна пенсія (з 01.07.2019)** - 15 640 грн./міс. [= 10 прожитковим мінімумам]
- **Середня пенсія (станом на 01.04.2019)** - 2 899 грн./міс. (за даними ПФУ) 107,89 \$ /міс.
- **Мінімальна заробітна плата (2019)** - 4 173 грн./міс. 155,30 \$ /міс.
- **Середня заробітна плата (квітень 2019)** - 10 269 грн./міс. (Україна), 15 876 грн./міс. (Київ)
- **Максимальна заробітна плата, з якої сплачується ЄСВ – 62 595 грн.**
[= 15 розмірам мінімальної заробітної плати]

Дані на 01.06.2019 р.

Офіційний курс гривні на 01.01.2019 р. – 26,87 грн. (НБУ)

Розмір прожиткового мінімуму на одну особу (соціальна пенсія)

Особи, які втратили
працевдатність

Працевдатні особи

01.12.2016	1 247 грн.	1 600 грн.
01.05.2017	1 312 грн.	1 684 грн.
01.12.2017	1 373 грн.	1 762 грн.
01.01.2018	1 373 грн.	1 762 грн.
01.07.2018	1 435 грн.	1 841 грн.
01.12.2018	1 497 грн.	1 921 грн.
01.01.2019	1 497 грн.	1 921 грн.
01.07.2019	1 564 грн.	2 007 грн.
01.12.2019	1 638 грн.	2 102 грн.

З 01 січня 2018 року для осіб, які досягли віку 65 років, мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу становитиме **1 489 грн**, тобто 40% від мінімальної заробітної плати, встановленої на 01.01.2018 року.