

SZAKDOLGOZAT

Sóti Richárd

Hallgató neve

Budapest
2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Élelmiszertudományi és Technológiai Intézet

Pénzügy és számvitel alapképzési

szak

**A MAGYARORSZÁGI NYUGDÍJRENDSZER JELENLEGI HIBÁI ÉS IDEÁLIS
JÖVŐKÉPE**

Belső konzulens: Dr. Kovács Árpád Endre

Egyetemi docens

Belső konzulens intézete/tanszéke:

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet

Agrárdigitalizációs és Szaktanácsadási Tanszék

Készítette: Sóti Richárd

Budapest

2024

Tartalom

1. Bevezetés.....	1
2. Célkitűzések	2
3. Szakirodalmi összefoglaló.....	5
3.1 A magyar nyugdíjrendszer elemzése és története	5
3.2 Nemzetközi összehasonlítás és példák	6
3.2.1 Folyó finanszírozású nyugdíjrendszerek kihívásai.....	6
3.2.2 Svéd és német nyugdíjrendszer mintája	6
3.3 Nyugdíjrendszerek fenntarthatósága és reformok.....	7
3.4 Nyugdíjrendszertípusok és struktúrák	8
3.5 Pénzügyi aspektusok és nyugdíjak	8
3.6 A nyugdíjrendszer finanszírozása és az alacsony nyugdíjak kihívásai	9
3.7 Alternatív megoldások.....	9
3.8 Szociális és gazdasági igazságosság a magyar nyugdíjrendszerben	10
3.9 Az EU szerepe és politikai befolyása nyugdíjrendszerekbe.....	11
4. A modern magyar nyugdíjrendszer problémáinak gyökere	12
4.1 A magyar rendszer előfutárai	12
4.2 A rendszerváltás utáni nyugdíjrendszerünk váltakozásai és annak reformjai	14
5. A nyugdíjrendszerek típusai	17
5.1 Mi is a nyugdíj valójában	17
5.2 FF-rendszer.....	17
5.3 Magánnyugdíjpénztárak	24
6. A magyar nyugdíjrendszer hibái és fenntarthatóságának gátjai	25
6.1 A rendszer hibái és kritikái.....	25
6.2 Fenntartható-e a nyugdíjrendszer demográfiaiilag?	26
6.3 Fenntarthatóság morális szempontból	27
6.4 Ami példaértékű lehet, azaz a német és a svéd nyugdíjrendszer.....	30
6.5 A svéd nyugdíjrendszer	30
6.6 A német nyugdíjrendszer	32
7. Összegzés és lehetséges megoldások	34
8. Felhasznált irodalom	36
Ábrajegyzék	39
Nyilatkozatok	40

1. Bevezetés

A nyugdíjrendszer minden modern társadalom egyik legfontosabb intézménye. Ez alól a mi hazánk sem kivétel, az ország nyugdíjrendszere hosszú évek óta kardinális tényező a polgári jólét biztosításában. A jelenlegi hazai nyugdíjrendszer azonban számos kihívással néz szembe, melynek oka, hogy a téma hosszú évtizedek óta nem lett újra definiálva a modern világ követelményeinek.

Az aktuális magyar nyugdíjrendszer legalapvetőbb hibája a fenntarthatóság, ami első körben az én Y generációmot fogja érinteni. A népesség elöregedése és a demográfiai változások miatt, jelenleg a rendszer ebben a formájában nem tartható fenn gazdaságosan. A nyugdíjak finanszírozása és a jelenlegi munkaerőre nehezedő terhek elosztása közötti harmónia megalkotása létfontosságú, és ezen kérdés megoldása kihagyhatatlan a rendszer jövőbeli stabilitásának szempontjából.

Az ideális jövő és alternatíva kialakításakor tekintettel kell lenni a nyugdíjasok méltóságának megőrzésére, a társadalmi igazságosságot biztosítani kell és alkalmazkodni kell a munkaerőpiaci modern folyamatokhoz. Az innovációknak és progresszív döntéseknek arra kell irányulniuk, hogy a nyugdíjasok számára hosszú távon megfelelő életszínvonalat biztosítsanak anélkül, hogy vállalhatatlan terheket rónának a munkaerőpiaci szereplőkre és a fiatalokra.

Ezen túlmenően ezek a döntések hatással vannak a tágabb gazdasági ökoszisztémára, a társadalmi kohézióra és a generációk közötti egyenlőségre Magyarországon. Ahogy egyre mélyebbre merülünk a magyar nyugdíjrendszer részleteiben, egyre világosabbá válik, hogy ez a téma túlmutat az alapvető érdeklődésen, és létfontosságú társadalmi kérdés, amire sürgősen választ kell találni.

A szakdolgozatom célja, hogy átfogóan és mélyen feltárjam a magyar nyugdíjrendszer jelenlegi hiányosságait, és bemutassa a rendszer egy ideális és működő jövőképét. A tanulmány elemzi a meglévő gyökeres problémákat, és konkrét ötleteket fogalmaz meg egy fenntarthatóbb és igazságos hazai nyugdíjrendszer létrehozására. A tanulmány emellett összehasonlításokat is végez más országok nyugdíjrendszereivel, hogy objektív betekintést adjon és inspirációt nyújtson a magyar rendszer további fejlesztéséhez. Remélem, hogy a szakdolgozatot olvasva világossá válik, milyen kihívások állnak a magyar nyugdíjrendszer előtt, és milyen lépéseket lehet tenni az ideális jövőkép létrehozása érdekében.

2. Célkitűzések

A probléma azonosítása és elemzése

Cél: A célkitűzés középpontjában a magyar nyugdíjrendszer jelenlegi problémáinak alapos vizsgálata áll. Ez az elemzés számos aspektust felölel, beleértve a rendszer hosszú távú fenntarthatóságának vizsgálatát, a pénzügyi források korrekt elosztását a jövőbeli igények kielégítésére, valamint a Magyarországon zajló demográfiai változásokból eredő kihívásokat. Az elsődleges cél a rendszer hatékonyságát jelenleg aláásó problémák mélyreható és átfogó megértése.

Indoklás: E célkitűzés jelentősége abban rejlik, hogy minden későbbi intézkedés és reform alapjául szolgál. A problémák azonosításával és aprólékos elemzésével a szakdolgozat célja, hogy rávilágítson az azonnali figyelmet és beavatkozást igénylő kritikus területekre. Alapot biztosít a tudatos döntéshozatalhoz, modern és átfogó elemzést nyújtva a magyar nyugdíjrendszer fenntarthatóságának és hatékonyságának jövőbeli kimeneteleiről.

Egy ideális jövőbeli forgatókönyv kidolgozása

Célkitűzés: Ez a célkitűzés a magyar nyugdíjrendszer jövőjére vonatkozó ideális jövőkép megalkotását foglalja magában. Ehhez egy részletes tervre van szükség, amely magában foglalja a rendszer hosszú távú sikeréhez kihagyhatatlan kulcselemeket. Ez a jövőkép a fenntarthatóságra és a munkaerőpiac 21. századi alkalmazkodóképességére összpontosít. Olyan világot kíván előtérbe helyezni, amelyben a nyugdíjrendszer optimálisan betölti a nyugdíjasok pénzügyi biztonságát, és összhangban van Magyarország tágabb társadalmi és gazdasági céljaival.

Indoklás: Az ideális jövőbeli forgatókönyv több fontos célt szolgál. Először is, mintaként szolgál, világos képet nyújt arról, hogy a rendszernek ideális esetben merre kellene haladnia. Olyan keretként szolgál, amelyen belül értékelni és fejleszteni lehet a rendszert. Másodsor, inspirálja az érdekelt feleket és a vezetőket azáltal, hogy olyan jövőképet kínál, amely feltárja a pozitív hozadékát az innovatív ötleteknek. Ez a jövőkép ösztönzi a progresszív gondolkodást, és támogatást szerezhet a nyugdíjrendszer jobb állapotának eléréséhez szükséges politikai, illetve gazdasági döntésekhez.

Összehasonlító elemzés más országokkal

Célkitűzés: Ez a célkitűzés a magyar nyugdíjrendszer összehasonlító elemzését foglalja magában más országok rendszereihez mérve. Az elemzés célja, hogy a nemzetközi ismeretekből származó számadatok és kutatások alapján betekintést adjon, hogy mi működött hatékonyan és

mi nem más országokban, mint: Németország vagy Svédország. Szintén tartalmazza más nemzetek nyugdíjrendszere erősségeinek és gyengeségeinek vizsgálatát és az átvehető legjobb módszerek kiemelését.

Indoklás: A nemzetközi összehasonlítások értékes információk és meglátások sokaságát tárják fel nekünk. Ezek olyan viszonyítási pontokat biztosítanak számunkra, amelyekre Magyarország törekedhet, és amelyekhez a sikeres gyakorlatokat használhatja, miközben tanulhat más nemzetek hibáiból vagy tapasztalataiból. A globális nyugdíjrendszerek tanulmányozásával a dolgozat arra törekszik, hogy elkerülje a lehetséges buktatókat, szélesebb ismeretet kapjon, és olyan gyakorlati megoldásokat ismertessen, amelyek a magyar nyugdíjrendszer egyedi helyzetéhez igazíthatók.

Konkrét ajánlások megfogalmazása

Célkitűzés: Középpontjában a magyar nyugdíjrendszer javítását célzó, megvalósítható és konkrét ajánlások definiálása áll. Ezeknek az ajánlásoknak jól megalapozottnak kell lenniük, és az első célkitűzésben azonosított kihívásokra kell válaszolniuk. Céljuk, hogy világos, megvalósítható ütemtervet kínáljanak a rendszeren belüli pozitív változások eléréséhez.

Indoklás: Fontos, hogy egy hidat képezzünk az elemzés, a jövőkép és a cselekvés között. Azáltal, hogy alapos, gyakorlatorientált lépések sorát nyújtják, ezek az ajánlások a politikai vezetőket, az érintetteket, következőképp a nyugdíjasokat, valamint a gazdasági szereplőket irányítják a reform felé vezető úton. Ezek képezik a szakpolitika kidolgozásának és végrehajtásának alapját. Illetve ez teszi kézzelfoghatóvá a kutatást, segítheti a lényegi elemek memorizálását.

Gazdasági hatásvizsgálat

Cél: Ez a célkitűzés a magyar nyugdíjrendszernek javasolt potenciális innovatív ötletek átfogó gazdasági vizsgálatát foglalja magában. Ez tartalmazza a gazdasági modellek használatát a javasolt reformok pénzügyi hatásainak mérésére, valamint az állami költségvetésre, a munkaerőpiacra és a nemzetgazdasági stabilitásra gyakorolt hatásuk felmérését. A cél az, hogy statisztikai betekintést nyújtson a lehetséges pénzügyi és politikai változások megtérülésébe.

Indoklás: A gazdasági hatásvizsgálat elvégzése létfontosságú a nyugdíjasok meggyőzésére, és a politikai szereplők számára a javasolt reformok megvalósíthatóságának pénzügyi értékeléséhez. Lehetővé teszi, hogy a dolgozat tiszta képet adjon a különböző forgatókönyvek következményeiről, azt a célt szolgálva, hogy a reformjavaslatok ne csak elvi síkon legyenek megalapozottak, hanem gazdaságilag is fenntarthatók legyenek.

3. Szakirodalmi összefoglaló

3.1 A magyar nyugdíjrendszer elemzése és története

Az Augusztinovics (1999) által írt tanulmány alapján kiderül, hogy a magyar nyugdíjrendszer jelenlegi helyzetét és lehetséges reformjait számos tényező befolyásolja. A demográfiai, gazdasági, társadalmi, politikai és jogi szempontok figyelembevétele nélkül nem lehet teljes képet alkotni a rendszerről és annak működéséről. A szerző kiemeli a különféle nyugdíjrendszerek összehasonlításának fontosságát, beleértve a járulékalapú, juttatásalapú, magán- és állami rendszereket. Ezen összehasonlítások alapján felvetődnek a reformok céljai, lehetőségei és korlátai is.

Az elemzés továbbá részletesen tárgyalja a magyar nyugdíjrendszer történetét, kezdve az alapítástól egészen napjainkig. Ez az áttekintés lehetővé teszi a rendszer fejlődésének és változásainak megértését, valamint rávilágít a nyugdíjpénztárak szerepére és evolúciójára. Az előregedő népesség és a gazdasági ingadozások jelenléte a rendszer jelenlegi kihívásait jelentik, melyekre rugalmasabb és fenntarthatóbb megközelítést igényelnek a jövőben. A Csontos (2018) által javasolt reformok között szerepel a nyugdíjkorhatár emelése, a nyugdíjplafon bevezetése és a nyugdíjrendszer rugalmasabbá tétele a demográfiai és gazdasági változásokhoz való alkalmazkodás érdekében. Ezek a javaslatok arra törekednek, hogy a nyugdíjrendszer fenntarthatóságát és igazságosságát javítsák, miközben figyelembe veszik a gazdasági és társadalmi realitásokat.

A Nyugdíjmaskeppen.hu (2023a) által nyújtott elemzés a magyar nyugdíjrendszer finanszírozási mechanizmusait és a különböző nyugdíjpénztártípusokat részletezi, különös tekintettel azok gazdasági karakterisztikáira. Az elemzés kiemeli a nyugdíjpénztárak előnyeit, mint például a magasabb hozamok és adaptív befektetési stratégiák, ugyanakkor rámutat a rendszer kockázataira és kihívásaira is, mint például a magas üzemeltetési költségek vagy a politikai beavatkozások hatása. Végezetül, a Szikra (2017) által említett változtatások, amelyek a rendszerváltástól kezdődően történtek a magyar nyugdíjrendszerben, nem értek el teljes sikert. Ezek a reformok hozzájárultak a rendszer kevésbé szolidáris és átlátható jellegéhez, valamint fenntarthatósági problémákhoz vezettek, amelyek növelték a nyugdíjasok közötti egyenlőtlenségeket és a szegénységet. Összességében ezek az elemzések összetett képet festenek a magyar nyugdíjrendszer jelenlegi állapotáról, kihívásairól és lehetséges reformjairól. Fontos hangsúlyozni a fenntarthatóság, igazságosság és hatékonyság fontosságát, valamint a demográfiai és gazdasági változásokhoz való alkalmazkodás szükségességét a rendszer hosszú távú stabilitása érdekében.

3.2 Nemzetközi összehasonlítás és példák

3.2.1 Folyó finanszírozású nyugdíjrendszerek kihívásai

Bányár (2016) elemzése rávilágít arra, hogy a folyó finanszírozású nyugdíjrendszereknek számos kihívással kell szembenézniük. Az előregedő népesség és a gazdasági fluktuációk állandó nyomást gyakorolnak ezekre a rendszerekre. Az elemzés kiemeli, hogy a reformoknak nem csupán gazdasági vagy technikai megfontolásokon kell alapulniuk, hanem figyelembe kell venniük a társadalmi szükségleteket és igényeket is. Például az igazságosság és az egyenlőség szempontjainak figyelembevétele kiemelkedő fontosságú, hogy a rendszerek hosszú távon fenntarthatók legyenek és elfogadottak maradjanak.

3.2.2 Svéd és német nyugdíjrendszer mintája

Farkas (2019a) részletesen elemzi a svéd nyugdíjrendszer működését és előnyeit. A tanulmány kiemeli a svéd rendszer progresszív jellegét, például az automatikus nyugdíjkorhatár-igazodást és a nyugdíjak gazdasági teljesítményhez való indexálását. Ezek az elemek lehetővé teszik a rendszer rugalmasságát és átláthatóságát, amelyek hozzájárulnak a rendszer hatékonyságához és fenntarthatóságához. A verseny a nyugdíjpénztárak között további előnyöket biztosít, mivel ösztönzi a minőségi szolgáltatásokat és a hatékony működést. Farkas (2019c) összehasonlító elemzése a svéd és német nyugdíjrendszerek közötti különbségeket és előnyöket mutatja be. A tanulmány hangsúlyozza a svéd rendszer rugalmasságát és dinamizmusát, amely lehetővé teszi számára, hogy hatékonyabban reagáljon a gazdasági és demográfiai változásokra. Emellett a német rendszer magasabb nyugdíjakat kínál, de kevésbé alkalmazkodó képes a változó körülményekhez. Az összehasonlító elemzés segít megérteni a két rendszer közötti alapvető különbségeket és a tanulságokat, amelyek más országok számára is relevánsak lehetnek.

A svéd nyugdíjrendszer három pillérből áll, amelyek közötti egyensúly biztosítja a hosszú távú fenntarthatóságot és igazságosságot. A tanulmány kiemeli a pillérek közötti összehangolás fontosságát annak érdekében, hogy a nyugdíjrendszer megfelelően reagáljon a társadalmi és gazdasági változásokra. (Pensions Myndigheten 2023) Ez az integrált megközelítés lehetővé teszi, hogy a rendszer fenntartható és igazságos maradjon a különböző generációk számára. Ezen elemzések és összehasonlítások alapján láthatjuk, hogy a nemzetközi példák és tapasztalatok segíthetnek megérteni a különböző nyugdíjrendszerek működését és lehetőségeit. Ezáltal a magyar nyugdíjrendszer jövője szempontjából fontos tanulságokat vonhatunk le, és hatékonyabb reformokat dolgozhatunk ki, amelyek fenntarthatók és igazságosak a jövő generációi számára.

3.3 Nyugdíjrendszerek fenntarthatósága és reformok

A magyar nyugdíjrendszer jelenlegi értékelése alapján, melyet Banai és Palotai (2018) elemzése támaszt alá, azt láthatjuk, hogy a rendszer és a költségvetés egyelőre fenntarthatónak tekinthető. Azonban, figyelembe véve a demográfiai és gazdasági kihívásokat, elkerülhetetlennek tűnik a jövőbeni reformok szükségessége. Az elemzések és szimulációk arra utalnak, hogy a jelenlegi rendszernek alkalmazkodnia kell a változó gazdasági körülményekhez és a népesség öregedéséhez, hogy hosszú távon fenntartható maradjon.

Banai (2019) részletesen vizsgálja az állami nyugdíjrendszer strukturális hiányosságait, és kimutatja, hogy ezek a problémák nem csupán kisebb reformokkal orvosolhatók. Az elemzés alapján egy új modell kerül a figyelem középpontjába, amely egyéni számlákon alapuló, folyó finanszírozású rendszert javasol, amely igazságosabb és fenntarthatóbb alternatívát kínál a jövő számára. Ez a modell jobban reagálhat a demográfiai és gazdasági változásokra, és méltányosabb elosztást tesz lehetővé a generációk között.

A magyar nyugdíjrendszer hosszú távú fenntarthatóságának biztosítása érdekében szükség van az öngondoskodás erősítésére, a nyugdíjkorhatár emelésére, a nyugdíjprémium bevezetésére és a nyugdíjgarancia rendszerének kialakítására (Nyugdíjmaskeppen.hu 2023c). Ezek az intézkedések hozzájárulhatnak a pénzügyi stabilitás növeléséhez, a nyugdíjasok megélhetési biztonságának javításához, és ösztönözhetik a hosszú távú megtakarításokat. A nyugdíjrendszer reformjának egyik fő célja, hogy biztosítsa a nyugdíjasok méltóságát és megélhetését, miközben figyelembe veszi a társadalmi egyenlőtlenségeket (Szikra 2017). Az igazságos és szolidáris rendszer kialakítása, valamint a rendszer rugalmasabbá és inkluzívabbá tétele elengedhetetlen a fenntarthatóság szempontjából.

Az átalakítások célja, hogy a rendszer hatékonyabban reagáljon a demográfiai és gazdasági változásokra, biztosítva a fenntarthatóságot, igazságosságot és átláthatóságot (Ruzsáli 2014). Ezek az intézkedések segíthetnek a nyugdíjrendszer hosszú távú stabilitásának megőrzésében, és a jövőbeli nyugdíjasok életminőségének javításában. A magyar nyugdíjrendszer jelenlegi állapota kihívások elé állítja a nyugdíjrendszert, ezért a reformok célja az, hogy javítsák a rendszer szolidaritását és igazságosságát, valamint növeljék annak rugalmasságát és inkluzivitását, miközben fenntarthatóságot biztosítanak (Simonovics 2018). Ez kulcsfontosságú a demográfiai és gazdasági változásokra való hatékony reagálás szempontjából.

3.4 Nyugdíjrendszertípusok és struktúrák

Az európai nyugdíjrendszerek három fő típusba sorolhatók: járadékalapú, járulékalapú és hozamalapú rendszerek (Lannoo et al. 2014). A járadékalapú rendszerekben a nyugdíj összegét általában az egyén fizetett járulékaiknak és az évek során szerzett szolgálati időknek megfelelően határozzák meg. Ezek a rendszerek általában az állam által biztosítottak, és a nyugdíj összege nem függ az egyén által befizetett járulék nagyságától. A járulékalapú rendszerekben az egyén által fizetett járulék mértéke meghatározza a későbbi nyugdíját, és általában az állam által nyújtott nyugdíj mellett magánnyugdíjpénztárakat is magukban foglalnak. A hozamalapú rendszerek esetében a nyugdíj mértéke az egyén által befizetett járulék mellett az arra befektetett alapok hozamaitól is függ.

Ezek a rendszerek számos közös kihívással néznek szembe, beleértve a népesség elöregedését, a gazdasági válságokat és a munkaerő mobilitásának növekedését. Ahhoz, hogy ezek a rendszerek hatékonyak maradjanak és megfeleljenek a társadalom változó igényeinek, szükség van folyamatos adaptációra és reformokra. A második és harmadik pillér, azaz az önkéntes magánnyugdíjpénztári megtakarítások és a munkáltatói nyugdíjprogramok, kulcsszerepet játszanak a nyugdíjrendszerrel kapcsolatos kockázatok csökkentésében és a megfelelő nyugdíjszint biztosításában (Pandurics & Szalai, 2017). Ezek a rendszerek hozzájárulnak a nyugdíjasok pénzügyi biztonságának növeléséhez, lehetővé téve számukra, hogy magasabb nyugdíjat érjenek el az állami nyugdíjon felül.

A svéd nyugdíjrendszer példa egy jól működő hárompilléres rendszerre. Ez a rendszer lehetővé teszi, hogy a nyugdíjak mértéke tükrözze a befizetett járulékokat, az egyén várható élettartamát és a gazdaság teljesítményét, így biztosítva a nyugdíjrendszer hosszú távú fenntarthatóságát és igazságosságát (Pensions Myndigheten, 2023). Ahhoz, hogy a nyugdíjrendszer továbbra is hatékonyan működjön és megfeleljen a társadalom igényeinek, fontos, hogy a kormányok és döntéshozók folyamatosan felülvizsgálják és adaptálják a rendszereket az aktuális kihívásokhoz és igényekhez. A rugalmasság és a fenntarthatóság kulcsfontosságúak a sikeres nyugdíjrendszer működtetése szempontjából.

3.5 Pénzügyi aspektusok és nyugdíjak

A nyugdíjrendszerek pénzügyi fenntarthatósága és a nyugdíjak mértéke alapvető fontosságú tényezők mind a társadalmi jólét, mind pedig a gazdasági stabilitás szempontjából. A nyugdíjrendszer egyre növekvő nyomás alatt áll a demográfiai változások, gazdasági fluktuációk és a politikai befolyásolás miatt. A következőkben részletesebben fogok beszélni ezekről a

kérdésekről, bemutatva a nemzetközi példákat, a magyar nyugdíjrendszer aktuális helyzetét, valamint az önkéntes nyugdíjpénztárak és más alternatív megoldások szerepét.

3.6 A nyugdíjrendszer finanszírozása és az alacsony nyugdíjak kihívásai

A nyugdíjrendszerek fenntarthatóságát érintő problémák nemzetközi szinten is jelen vannak. Az egyes országokban tapasztalt demográfiai változások, mint például a népesség elöregedése, komoly kihívást jelentenek a nyugdíjrendszerek számára. A demográfiai tényezők mellett a gazdasági fluktuációk és a politikai instabilitás is befolyásolhatja a nyugdíjrendszer működését. Egy kutatás rámutatott, hogy a magyar nyugdíjasok jelentős része alacsony jövedelemmel rendelkezik, ami komoly problémát jelent az életminőségük szempontjából. Az átlagos nyugdíjösszeg alacsonyabb, mint az országos átlagos jövedelem, és ez az alacsony nyugdíjszínvonal számos kihívást vet fel a magyar gazdaságban (Farkas 2019b). Ezek az adatok azt sugallják, hogy a magyar nyugdíjrendszernek szembe kell néznie néhány alapvető problémával, és szükség lehet az átfogó reformokra.

A nemzetközi példák és tanulmányok számos fontos tanulságot hordoznak a nyugdíjrendszerek tervezése és működtetése szempontjából. A reformok széles skálája mutatja, hogy az átfogó megközelítés mennyire fontos a nyugdíjrendszer hosszú távú fenntarthatósága érdekében. Például Dániában az átlagos nyugdíjrendszer hatékonyan biztosítja a nyugdíjasok jövedelmét, és magas pontszámmal rendelkezik a globális összehasonlításban (Mercer 2015). Ez azért fontos, mert a nyugdíjrendszer hatékony működése hozzájárul a társadalmi stabilitáshoz és a gazdasági növekedéshez.

3.7 Alternatív megoldások

Az önkéntes nyugdíjpénztárak kulcsszerepet játszhatnak a nyugdíjrendszer kiegészítésében, és a nyugdíjasok pénzügyi biztonságának növelésében. Ezek a pénztárak hosszú távon magasabb hozamot és adókedvezményeket kínálhatnak, ami segíthet a hosszú távú megtakarítások és a nyugdíj előtti vagyon felhalmozásában (Nyugdíjmaskeppen.hu, 2023b). Az MNB szerepe kiemelten fontos az önkéntes nyugdíjpénztárak felügyeletében és ellenőrzésében, hogy biztosítsa azok pénzügyi stabilitását, és támogassa a fogyasztókat a megtakarítási lehetőségekkel kapcsolatos tájékoztatásban (MNB, 2023). Az alternatív megoldások, mint például a Nyugdíj Előtakarékossági Számla (NYESZ) és a nyugdíjbiztosítás, további lehetőségeket kínálnak az öngondoskodásra és a pénzügyi biztonság növelésére. Ezek az eszközök adókedvezményeket és garantált jövedelmet biztosítanak a nyugdíjas évekre, és fontos szerepet játszhatnak a nyugdíj előtti megtakarítások terén. Azonban fontos megjegyezni, hogy ezeknek az eszközöknek is

vannak korlátai és kockázatai. Például a NYESZ esetében nincs garantált visszatérítés a befizetett összegekre, és ezeket a megtakarításokat nem lehet nyugdíj mellett felhasználni (Emberi Erőforrások Minisztériuma 2019). A nyugdíjbiztosításoknak pedig alacsonyabb hozamaik és kevésbé rugalmas feltételeik lehetnek, mint más befektetési eszközöknek.

A pénzügyi aspektusok és nyugdíjak összefüggése számos fontos kérdést vet fel mind társadalmi, mind pedig gazdasági szempontból. A nyugdíjrendszer fenntarthatósága és a nyugdíjasok megfelelő jövedelmi szintje kulcsfontosságú a társadalmi stabilitás és a gazdasági fejlődés tekintetében. Az önkéntes nyugdíjpénztárak és más alternatív megoldások jelentős szerepet játszhatnak a nyugdíjrendszer kiegészítésében és a nyugdíjasok pénzügyi biztonságának növelésében, azonban fontos figyelembe venni azok korlátait és kockázatait is. A jól tervezett és hatékony nyugdíjrendszer kialakítása kulcsfontosságú a jövőbeli kihívások kezelése és a társadalmi jólét előmozdítása szempontjából.

3.8 Szociális és gazdasági igazságosság a magyar nyugdíjrendszerben

A magyar nyugdíjrendszer számos kihívással szembesül, amelyek közül az öt legfőbb probléma az alacsony nyugdíjak, az elöregedő népesség, a nem megfelelő nyugdíjkorhatár, a nyugdíjkassza pénzhiánya és a rendszer átláthatóságának hiánya. Ezek a problémák rávilágítanak a rendszer strukturális hiányosságaira és a sürgősen szükséges reformokra.

Az alacsony nyugdíjak számos magyar nyugdíjas számára komoly kihívást jelentenek az életvitel fenntartása szempontjából. Az átlagos nyugdíjösszeg nem képes hűen tükrözni az egyén által a hosszú évek során végzett munka értékét. Ez a helyzet komoly egyenlőtlenségeket és szegénységet eredményez a nyugdíjasok körében (Farkas 2019a). Az elöregedő népesség problémája tovább súlyosbítja a helyzetet. A növekvő számú idős lakosság azt jelenti, hogy egyre kevesebb dolgozó jut egyre több nyugdíjasra, ami további nyomást gyakorol a nyugdíjkasszára és a nyugdíjrendszer fenntarthatóságára (Farkas 2019b).

A nem megfelelő nyugdíjkorhatár is komoly problémát jelent. A várható növekvő élettartam mellett a nyugdíjba vonulás korát is át kell gondolni annak érdekében, hogy a nyugdíjrendszer hosszú távon fenntartható legyen (Farkas 2019c). A nyugdíjkassza pénzhiánya és a rendszer átláthatóságának hiánya szintén súlyos problémát jelent a magyar nyugdíjrendszerben. A finanszírozási hiányosságok és az átláthatatlanság gyengíti a nyugdíjrendszerbe vetett bizalmat és hosszú távú fenntarthatóságát (Farkas 2019b).

A nyugdíjrendszer reformjának szükségessége nemcsak pénzügyi, hanem szociális és gazdasági igazságossági szempontból is kiemelt fontosságú. A jelenlegi rendszer nem eléggé szolgálja az igazságosságot, mivel nem veszi kellően figyelembe a jövedelmi egyenlőtlenségeket, a nemi különbségeket és a generációs szolidaritást. A reformoknak tehát nemcsak a pénzügyi fenntarthatóságra kell összpontosítaniuk, hanem a társadalmi igazságosság javítására is (Kiss 2018). A nyugdíjrendszer átalakulása a rendszerváltás óta több jelentős reformon ment keresztül, de ezek a változtatások nem sikerültek maradéktalanul. A nyugdíjrendszer kevésbé lett szolidáris és átlátható, és továbbra is fenntarthatósági problémákkal küzd. Ezért sürgős szükség van további reformokra, amelyek segíthetnek a társadalmi igazságosság javításában és a nyugdíjrendszer hosszú távú fenntarthatóságának biztosításában (Szikra 2017).

3.9 Az EU szerepe és politikai befolyása a nyugdíjrendszerekbe

Az Európai Bizottság 2009-es jelentése részletes statisztikai és ökonometria elemzést kínál az Európai Unió 27 tagállamának nyugdíjrendszeréről, különös tekintettel a nyugdíjkiadások jelenlegi és várható alakulására. Az elemzés nem csupán a nyugdíjrendszer jelenlegi helyzetét mutatja be, hanem előretékintő módon különböző forgatókönyveket is felvázol, amelyek a jövőbeli nyugdíjkiadásokat befolyásolhatják. Ezek a forgatókönyvek lehetőséget adnak arra, hogy megértsük a nyugdíjrendszerek lehetséges fejlődési irányait és az ehhez szükséges adaptációkat, figyelembe véve a demográfiai és gazdasági változásokat. Az Európai Unió nyugdíjpolitikája három alapvető elvre épül: szolidaritás, fenntarthatóság és megfelelés. Bár az EU-nak nincs egységes nyugdíjrendszeri struktúrája, kulcsfontosságú szerepet tölt be a tagállamok nyugdíjrendszerének koordinálásában és harmonizálásában. Az EU nyugdíjpolitikájának célja, hogy összehangolja a különböző nemzeti rendszereket, miközben elősegíti a nyugdíj jogok szabad áramlását a tagállamok között. Ennek eredményeként a nyugdíjrendszer összhangban van az egységes piac elveivel, ami lehetővé teszi az emberek számára a szabad mozgást és a munkavállalást az EU-ban, anélkül, hogy nyugdíj jogokat vesztenének (Európai Bizottság 2009).

Ezek a politikai és strukturális intézkedések hozzájárulnak a nyugdíjrendszerek stabilitásának és fenntarthatóságának növeléséhez az Európai Unióban, miközben biztosítják a nyugdíjasoknak az adekvát jövedelmet és a szociális biztonságot. A szolidaritás elve alapján az EU arra törekszik, hogy minden nyugdíjas számára biztosítsa a megfelelő támogatást és jövedelmet, hogy méltósággal élhessenek öregkorukban. A fenntarthatóság elvével összhangban pedig az EU olyan politikákat és intézkedéseket hoz, amelyek biztosítják a nyugdíjrendszer hosszú távú stabilitását és megfelelését a demográfiai változások és gazdasági kihívások közepette.

4. A modern magyar nyugdíjrendszer problémáinak gyökere

4.1 A magyar rendszer előfutárai

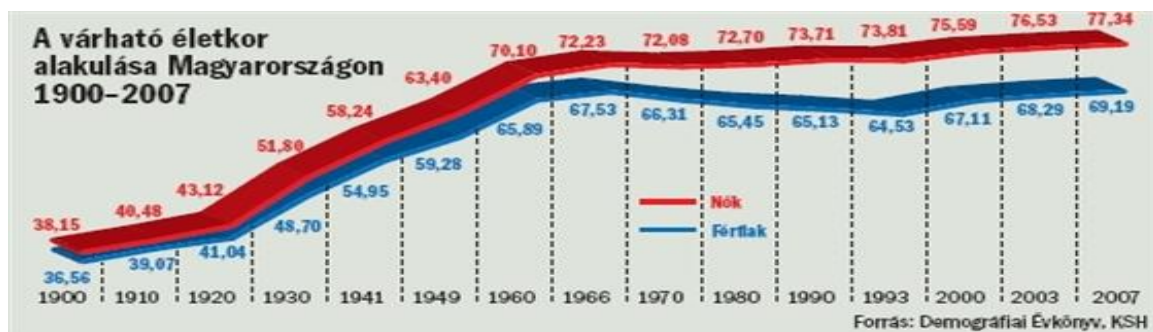
Kezdjük egy rövid kitekintéssel, majd vezessük le a magyar nyugdíjrendszer alakulását. Európában a társadalombiztosítás és főleg a nyugdíj sem újszerű dolog. Az első társadalombiztosítási törvény Bismarck nevéhez köthető. Természetesen az egyre növekvő munkásság életszínvonalának javítása érdekében vezették be (Augusztinovics 1999). Az öregségi nyugdíj 1889-ben lett elsőként törvénybe foglalva a Német Császárságban. Ez a korai nyugdíjrendszer egy feltőkésített rendszer volt, ami annyit jelent, hogy a befizetéstől függ a később rendelkezésre álló összeg. Ezt nevezik DC- (defined contribution) rendszernek. Az USA-ban, több mint 30-évvél később, a nagy gazdasági világválság miatt jelentek meg az első tb-intézkedések (Bányár 2019).

A New Deal hozta el az amerikai tb reformját. 1935-ben lépett életbe az USA szociális ellátó törvénye, amely magába foglalta a kötelező szövetségi szintű öregségi társadalombiztosítást. Ilyen volt még az angol Beveridge-terv és a korabeli svéd jóléti rendszer (utóbbi később átalakult, de erről majd később lesz szó a dolgozatunkban) (Bányár 2016).

1928-ban Közép-Európában a magyar OTI (Országos Társadalombiztosító Intézet) felállítása korszakalkotó volt, hiszen ezzel együtt az országgyűlés elfogadta az öregségi, rokkantsági és árvasági biztosítás bevezetését, amelyet innentől egy külön intézmény kezelt. Több tényező vezetett ennek a törvénynek a beiktatásához (Bányár 2019). Az első világháború után a falvakból bevándorolt munkásréteg olyan mértékben elszegényedett (legfőképpen Budapesten), hogy az állam kénytelen volt beavatkozni. Maga a nyugdíjtörvény 1929-ben lépett életbe; a törvény értelmében minden foglalkoztatónak megemelt közterhet kellett fizetnie (nem fogadták el kifizetésként a világháborút vagy a válságot) (Farkas 2019b). A Bethlen-kormány úgy jutott dűlőre a munkáltatókkal, hogy elengedték az addig fizetett munkanélküliségi biztosítást. Fontos kiemelni, hogy akkor a nyugdíj összege nem biztosította a megélhetést. Célja legfőképpen a nyomor visszaszorítása és az éhínség csökkentése volt. (A legtöbb háborút viselt országban sem tudtak magasabb összeget nyújtani.) A nyugdíjrendszer várományfedezeti volt, ez azt jelenti, hogy a befizetett járulékok olyan meghatározott alapokba kerülnek, melyek bármely alkalommal képesek forrásként szolgálni, majd a hozamait egyéni tőkeszámlákon tartják (Nyugdíjmaskeppen.hu 2023a). Ennek nagysága adja a nyugdíj mértékét. Társadalmi szempontból ez a törvény 65 évre állapította meg a nyugdíjkorhatárt. (Itt fontos leszögezni, hogy a várható élettartalom ezt nem haladta meg.)

A 2. világháborút megelőző 20 évben ezt az ellátórendszert kiszélesítették az addig bele nem tartozó alkalmazottakra és a mezőgazdaságban dolgozókra (Augusztinovics 1999). Végül a felgyülemlett összeget a Sztójay-kormány a háborúra költötte. A kivérzett ország nem volt képes a háborút követően ezt a fajta feltőkésített rendszert fenntartani (okai egyértelműek, a háború előtt biztonságosnak ítélt építkezési beruházások megrongálódtak vagy megsemmisültek, a pengőben lévő állomány elértéktelenedett az államkötvényekkel együtt), és így fogunk 1950-ben áttérni a ma ismert itthoni FF-rendszerre (Augusztinovics 1999 & Csontos 2018).

1. ábra Várható élettartam alakulása években mérve (1900–2007). (Forrás: Hvg.hu)



A háborút követően a nyugdíjakat a Központi Nyugdíjpénztár kezelte. Az első egységes nyugdíjtörvény 1952-ben látott napvilágot. Ez a törvény újraszabályozta a jogosultságokat. A munkásokat, főleg, akik nehéz fizikai munkát végeztek, előnyben részesítették, és inentől vették figyelembe kimondottan a munkában eltöltött éveket. A korhatár lecsökkent 60 évre a férfiaknál, a nőknél 55-re. Nagy hangsúlyt fektettek a rokkantsági és özvegyi/árvasági nyugdíjakra is. (Erre nagy szükség is volt a háború után.) Továbbra is a munkáltatók fizették a járulékot, amely a bér 4%-a volt (Augusztinovics 1999). Aztán jött a probléma: az új rendszer eleinte csupán a nyugdíjra szorulóknak felét érte el, de az 1975-ös új nyugdíjtörvény értelmében szinte mindenkire eljutott. (Érdekesség, hogy inentől jár alanyi jogon az egészségügyi ellátás.) Ebben az időszakban nőttek a bérek és a „szolgálati” munkával töltött idő is. Évtizedekre lebontva, 1970-ben a nyugdíjak csak a GDP 3,5%-át tették ki, míg 1980-ra 6,9%-ot (Farkas 2019b). A feszültség a nyugdíjjal arányosan nőtt. Ugyanis az árak és a bérek fokozatosan nőttek, de a rendszerellenes emelések miatt így csupán a kis nyugdíjak tudtak lépést tartani a növekvő árakkal. A közepes és annál nagyobb nyugdíjak fokozatosan lemaradtak. Egyre gyakoribbak lettek a kormányzati ad hoc döntések, hiányzott az indexelés, és a nem meggondolt nyugdíjemeléseknek az lett vége, hogy egyes generációk nyugdíjba menetele között hatalmas lett a szakadék. A társadalmi nyomás egyre szükségesebbé tette a reformok bevezetését.

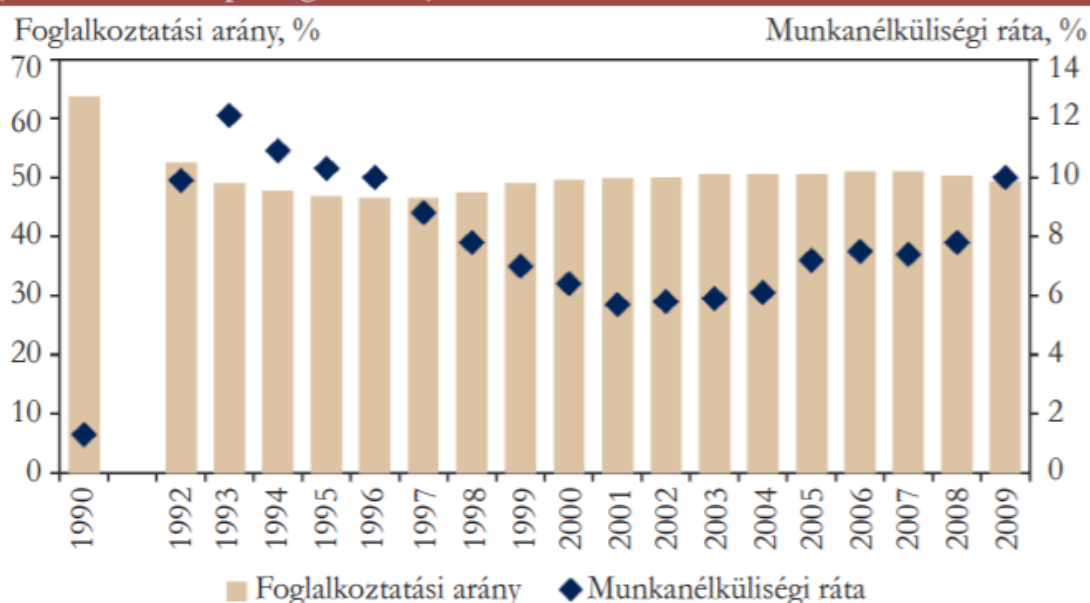
4.2 A rendszerváltás utáni nyugdíjrendszerünk váltakozásai és annak reformjai

A rendszerváltást követően 1991-ben szétvált a tb-alap egészségbiztosítási alapra és nyugdíjalapra (ezeket szakmai önkormányzatok irányították), és a munkanélküliségi segélyt felvették a társadalombiztosítások közé. 1989-től a társadalombiztosítási rendszer mondhatni a válságkorát élte. 1,2 millió ember lett munkanélküli a privatizációt követően (Szikra 2017).

2. ábra Munkaerőpiaci tendenciák alakulása a rendszerváltást követően. (Forrás: Ksh.hu)

A főbb munkaerő-piaci tendenciák

(a 15–74 éves népességen belül)



Megjegyzés: Az 1990. évi adat szakértői becslés. A munkaerő-felmérés adatai 1992-től állnak rendelkezésre.

Őket valahogy fenn kellett tartani, így a tb-finanszírozások nagy része is rájuk fordult. A nyugdíj ebben az időben a GDP túl nagy részét tette ki, és kimagasló hiányt termelt. Ekkor került a tárgyalóasztalra a szöveg elején kivesézett 3 pilléres nyugdíjrendszer, mely az alapnyugdíjból, a munkanyugdíjból és az önkéntes magánbiztosításokból állt volna. Ilyen változásra végül nem került sor (deklarálták, de ilyenfajta átalakítás nem történt). Ami fő változás volt, hogy 1993-tól lehetővé tették az önkéntes magánnyugdíjpénztárak nyitását, ami az addig megszokott rendszert alapjaiban változtatta meg. A rendszerváltást követő időszakot 3 nagy részre szoktuk bontani. Az első 1990-től tartott 1997-ig (Szikra 2017). Ilyenkor jelentek meg piacgazdasági és demokratikus eszmék a társadalombiztosításban. Ebben az időszakban hatalmas volt a káosz a nyugdíjrendszerben. 1990-ben a kormány abban látta a megoldást, ha követve a kelet-közép-európai mintát, bevezetik a hárompilléres nyugdíjrendszert, amely alapnyugdíjból, munkanyugdíjból és önkéntes nyugdíjból állt volna. Habár a törvényt elfogadták, de ilyen irányú reformok

ténylegesen nem történtek meg. A kormányzat létrehozta a Nyugdíjbiztosítási Alapot, ezzel végleg levált a tb a központi költségvetésről. Innentől jelenik meg a világháborúnál már említett önkormányzatiság, ahol választott tisztségviselők vezetik az alapot, politikai vagy külső befolyás nélkül (Pandurics & Szalai 2017). Az alapnyugdíjat egyik politikai szereplő sem tartotta életképesnek, így ahelyett bevezették a nyugdíjminimumot. A regnáló kormányok igyekeztek a társadalombiztosítást olyasfajta színvonalon növelni, mely leginkább a szegényebb rétegeknek kedvezett. A Horn-kormány hozta létre az Államreform Bizottságot, ahol egy külön szerv dolgozott a nyugdíjreform kialakításán. Ők végül egy egypilléres nyugdíjrendszert találtak ideálisnak, melyet javasoltak is a kormányzatnak, de végül a Pénzügyminisztérium koncepciója lett a mérvadó. Ez nem véletlen, hiszen ők a Világbank és az IMF privatizáció felé hajló ajánlását követték. Ezáltal megkezdődött a „neoliberális-nyugdíj ortodoxia”.

Ennek célja a nyugdíjrendszer bevonása a gazdaság élénkítésébe a tőkehiányos gazdaságokban. Itt számolni kell a külföldi hitelintézetek és biztosítók megjelenésével. (A döntést befolyásolta az állam kitettsége az IMF-nek, ennek értelmében nem is törekedtek konszenzusra a lakossággal.) A törvényt 1997-ben alkották meg, mely paradigmaticus volt, azaz belső reformokat hajtott végre. Kötelezték a munkavállalókat az új magánbiztosítási rendszerbe való belépésre. Az FF-rendszer megmaradt, de csak a járulékok mindösszesen 1%-a áramlott bele, míg a magánnyugdíjszektorba 6%. A külföldi bankok térnyerése elvette a versenyt a magánnyugdíjpiacra. Több pénzük volt marketingre és kedvezményekre, mint a hazai szervezetnek. Ennek a legfőbb hátulütője volt, hogy az önkormányzatiságot elvetették, és a saját embereiket helyezték előtérbe. Nöttek a kezelési költségek, és nem hozták sorozatosan a beígért hozamokat sem. A PSZÁF mint felügyelő szerv, nem lépett fel markánsan a rendszerszintű hiányosságok ellen. Az első Orbán-kormány egyedülálló módon fellépett ellenük, és nem kötelezte többé a magánnyugdíjpénztárba való belépést. Azonban az első Medgyesi-kormány ezt visszaállította, ekkor érte el a tagok száma a 2,4 milliót (Banai & Palotai 2018). Ők többnyire saját elhatározásukból léptek át. Simonovics 2009-ben írt arról, hogy akik a hibrid rendszer választották, azok nem feltétlenül számíthattak magasabb nyugdíjra, mint a csak az állami FF-ben maradók. A magánnyugdíjpénztárak népszerűsége az egekben maradt, amit a tagok száma is mutat. Ennek okai az állami propagálás, és ugyan szabad volt a választás a belépésről, de valójában a munkáltatók hozták meg a döntéseket. A rendszer nagy nyertesei a nagy keresetű munkavállalók voltak, az átlagemberek előnye csupán az átláthatóság és az egyéni örökölhető számla volt. Szociális szempontból a Medgyesi-kormány korlátozta az idősebb munkavállalók belépését a hibrid

rendszerbe, mivel ez a munkaképes korosztály már képes lett volna mérvadó összegeket felhalmozni (Augusztinovics 2020).

A magánnyugdíjpénztárak gazdasági hatásai elmaradtak (nem vált be az „argentin” modell). A vegyes rendszer óriási hiányt termelt az FF-nek, hiszen míg a növekvő bérek 6%-a a magán-szektorba özönlött, addig az FF továbbra is 1%-on maradt, ennek folytán egyre nehezebb volt fenntartani, és a kormányzat kénytelen volt máshonnan elvonni, hogy pótolja a hiányt. A kassa hiánya a GDP 1,2%-át tette ki. 2004-től a finanszírozhatóság még nehezebb lett, az EU-belépéssel az államnak szigorú költségvetési kritériumokat kellett betartania. A nagy „szerencse” az volt, hogy az EU 2010-ig nem vette figyelembe a nyugdíjkassa hiányát az államháztartási hiány számításakor (Bányár 2019). Fontos volt az indexelés szabályozása. 1997-ig a bérnövekedéshez volt kötve, ennek kockázata az infláció okozta értékvesztés. 1997-től lépett életbe a svájci indexálás, ahol az átlagkereset növekedése és a fogyasztói áremelkedés fele-fele arányban számít. Ennek a hátránya, hogy ha az átlagkereset gyorsan növekedik, az növelheti a differenciát a nyugdíjakhoz viszonyítva (Pandurics & Szalai 2017).

A nyugdíjalap hiányát tovább súlyosbították a Medgyesi-kormány alatt tett sorozatos nyugdíj-emelések és a 2004-től bevezetett 13. havi nyugdíj (Pandurics & Szalai 2017). Nagy társadalmi visszhangot keltő lépés volt az előrehozott nyugdíjak korlátozása, melyet innentől a munkáltatókra róttak rá. A Bajnai-kormány minden szociálpolitikai intézkedése a 2008-as gazdasági válság hatásai ellen irányult (Bányár 2019). eltörölték a 13. havi nyugdíjat, felemelték 65 évre a nyugdíjkorhatárt és változtattak az indexáláson. eltörölték a szegényeknek kedvező nyugdíj-minimumot, így megint megnyílt a szakadék a kis- és nagy nyugdíjasok között.

A 21. század legnagyobb jelentőségű nyugdíjreformja 2011-ben történt. Az ország államadósága hatalmas volt, és a 2010-től regnáló 2. Orbán-kormányban lépnie kellett. Ekkor már világgossá vált, hogy a vegyes nyugdíjrendszer hatalmas hiányt termel, valamint lejárában volt az EU által adott moratórium, amelyet, ha nem képesek teljesíteni, az EU beleszólhat a gazdaságpolitikába. Az volt az első lépés a hiány csökkentésére, hogy kettő évre minden magánnyugdíjkasszába befolyó összeget a Nyugdíjbiztosítási Alaphoz folyósítanak (Ruzsáli 2014).

Novemberben a törvényhozás megszavazta a 2 pilléres nyugdíjrendszer visszaállítását. Fennállt a veszélye annak, hogy a magánnyugdíjpénztári rendszerben maradók elveszíthetik a nyugdíjuk 75%-át nyújtó FF-nyugdíjukat (végül ez nem történt meg). Több mint 3 millió ember lépett át az állami nyugdíjrendszerbe, mely 97%-a volt a magánnyugdíjpénztári tagoknak (Farkas 2019b). Az államosított vagyon kitette az akkori GDP 10%-át, mely egy állami reformalapba

került. Sokan nem értettek egyet a kormánynak ezzel a lépésével, azonban az átállás önkéntes volt, így jogi szinten a perek hamar elbuktak (Szikra 2017). Az addigi nyugdíjjárulékot átnevezték szociális hozzájárulási adóra, melyet a munkáltató fizet, így ez a teher lekerült a munkavállalókról. A kormány megszüntette az előrehozott nyugdíjakat, és megszabták a mai is érvényes nyugdíjkorhatárt, amely 62 év lett (Ruzsáli 2014).

Megjelent a Nők 40 program, melynek értelmében 40 év járulékfizetés után a jogosult hölgy nyugdíjba vonulhat. Ez a terv a kormány ma is életben lévő népesedéspolitikai intézményének része, mellyel a fiatal generációk gyermekvállalását akarják segíteni. A férfiaknál más a tendencia. Évente 6 hónappal növelik a nyugdíjkorhatárt (Bányár 2019). Az intézkedések és a növekvő középnyugdíjas réteg (nettó 200 ezer Ft fölötti nyugdíj) ellenére a nyugdíjrendszer továbbra is egyenlőtlen, részben a minimumnyugdíj változatlansága és a nyugdíjkifizetés felső plafonja miatt (Pandurics & Szalai 2017). Jelenleg az index csak az árindexekhez igazodik, ez a hibáknál lesz bővebben kifejtve. Annyi fontos, hogy jelenleg nincsen jogszabályba iktatva, hogy a nyugdíjnak követniük kell a gazdasági növekedést, ami a későbbiekben sok probléma indikátora is lehet (Szikra 2017).

5. A nyugdíjrendszerek típusai

5.1 Mi is a nyugdíj valójában

A nyugdíjra, mint egy különleges biztosításra tekinthetünk, mely minden állampolgárnak alanyi jogon jár, egy meghatározott kor betöltése után. Mértéke nem általános, hanem a személy keresetétől és aktív jövedelemszerző éveitől függ. A nyugdíjak finanszírozása 2-féle lehet, *pénztári és folyó finanszírozású*. Az utóbbi szerint az aktív jövedelemmel rendelkező állampolgárok, adó formájában járulékot fizetnek az aktuális nyugdíjas korosztály „eltartásáért”. Ezzel ellentétben a pénztári rendszer saját névre szóló számlát vezet, ahova ő maga fizeti be a saját járulékait. Ezt az összeget fogja visszakapni nyugdíj formájában, ha betölti a korhatárt. Halál esetén a befizetett összeg örökölhető, átruházható (Farkas 2019b).

5.2 FF-rendszer

A piaci mechanizmus már a kezdetektől fogva rengeteg maradandó eredményt tudott elérni az élet számos területén: az erőforrásokat megfelelően tudja allokálni, verseny jelenlétével hatékonyságot és minőséget tud előidézni a termelők körében, amiket majd a fogyasztó is megtapasztalhat. Az emberek úgy vélték, hogy a piac minden bajt meg tud oldani. Egy úriember ezt megkérdőjelezte. Samuelson, akit ma már egyesek a „nyugdíjrendszer atyjának” tartanak, úgy gondolta, hogy a nyugdíj kérdését nem szabad a piaci koordinációra hagyni. Ki kell alakítani

neki egy rendszert, amely biztosítja az idősök körében az éhség elkerülését, az életszínvonal javítását. 1958-ban mutatta be ezt az elméletét egy vita keretében. Egy példán keresztül demonstrálta az általa kidolgozott elméletet, amelynek a lényege, hogy egy idős embert fiatal unokája tart el, szolgáltat neki élelmet és egyéb szükséges dolgokat (Csontos 2018).

Mielőtt elkezdenénk taglalni a hibákat és a reformokat, vizsgáljuk meg az FF (folyó finanszírozású) rendszert közelebbről. Ennek a régi neve felosztó-kirovó rendszer. Én nem vagyok közgazdász, de ennek a rendszernek az alapelvei még számomra is világosak. Kizárólag csak a nyugdíjjogosultság megszerzésével igényelhető, ami azt jelenti, hogy elegendő hosszú időt kell ledolgoznunk, és a kapott pénzek után fizetjük a nyugdíjjárulékot. Ez teszi egyértelművé, hogy nem állampolgári alapjogon jár az öregségi nyugdíj, hanem mert sokat (vagy éppen keveset) dolgoztunk és fizettük a nyugdíjjárulékot, pontosabban a foglalkoztatóink fizették az új nevén szociális hozzájárulási adót. A rendszer egyik oldala, hogy a bevétel állandósuljon, ezt biztosítjuk mi (konkrétabban a dolgozó korosztály) a keresetünk után való járulékfizetéssel. A rendszer másik oldalát az aktuális nyugdíjas korosztály tagjainak száma adja, mivel az ő nyugdíjukat kell fizetni a mindenkori aktív munkavállalóknak. A másik tényező, ami alakítja és befolyásolja a rendszert, az nem más, mint az átlagos nyugdíj összege. Itt fel is írhatunk egy egyszerű képletet: a nyugdíjasok száma szorozva az átlagos nyugdíj összegével kiadja a nyugdíjrendszer összes kiadását. Összegezve, van egy bevételi és egy kiadási oldal, az elsőt a járulékfizetők száma és az általuk fizetett járulékok összege alkotja. A kiadási oldalt pedig a nyugdíjasok száma és az átlagos nyugdíj összege adja. Ez a rendszer akkor fenntartható, ha a bevételek képesek fedezni a kiadásokat megszorítások nélkül, és ha képesek vagyunk a generációk között jövedelmek átcsoportosítására (Bányár 2016).

Nyugdíjrendszerünk legnagyobb pozitívuma, hogy lehetőséget biztosít a lakosságnak, hogy az állami nyugdíjon felül egyéni döntéseik alapján megtakarításokat helyezzenek el bizonyos intézményeknél. Elhelyezett megtakarításaik révén még jobban megalapozhatják anyagilag a nehéz nyugdíjas éveket. 3-féle ilyen nyugdíjcélú megtakarításra van lehetőség, ezek az önkéntes nyugdíjpénztár, a nyugdíjbiztosítás és a nyugdíj-előtakarékossági számla. Ezek taglalását az önkéntes nyugdíjpénztárral kezdjük (Nyugdijmaskeppen.hu 2023b).

Az önkéntes nyugdíjpénztár (a továbbiakban önyp) viszonylag nagy múltúnak tekinthető, 1994-ben lépett életbe. Ez a több mint 20 éves rendszer képezi a jelenlegi magyar nyugdíjrendszer második pillérét. Noha felhasználói köre folyamatosan csökken, fontossági szerepe így is megkérdőjelezhetetlen. Sikerét a már megemlített, több évtizedet áthidaló fenntartásának köszönheti, hiszen ezáltal az emberek megbízhatóságot látnak benne. Működése roppant egyszerű. Az

önyp-t igénybe vevő személyek az általuk választott szolgáltatóhoz címezve előírt befizetéseket végeznek havonta (erre alapszik, de lehet egy összegben is), számlák útján. A befizetések terjedelme a szolgáltatók függvényében változhat. A pénztárak választéka elég széles, ezek közül tízet lehetne kiemelni, mint legelterjedtebbek: az Aegon, az Allianz, az Aranykor, az Erste, a Honvéd, az MBH, az OTP, a Pannónia, a Prémium és a Vasutas. Ezek mind nyílt nyugdíjpénztárak, a Honvéd kivételével (Farkas 2019c). Ez utóbbi társaság csak bizonyos fogyasztói kört hajlandó ellátni, pontosabban azokat, akik az állam érdekeit szolgálják. Nemcsak a fegyveres erőkre kell ezalatt gondolni, hanem a közalkalmazottakra, a köztisztviselőkre és kormánytisztviselőkre is. A folyamat úgy történik, hogy a pénztárak úgynevezett portfóliókat kínálnak fel befektetéseként az őket megkeresőknek. Ezek eltérő kockázati mértékkel rendelkeznek, így mindenki megtalálhatja a számára alkalmasat. Általában 3 opcióval szolgálnak, a kiegyensúlyozottól (klasszikus, kockázatkerülő) elkezdve a mérsékelttel keresztül egészen a dinamikus portfóliókig (Nyugdíjmaskeppen.hu 2023a). Lehetőség nyílik arra is, hogy a portfóliók között, vagy akár a pénztárak között is válthassanak, ha erre van affinitása az illetőnek.

3. ábra Klasszikus, kiegyensúlyozott és dinamikus portfólió. (Forrás: Bankmonitor.hu)

Klasszikus portfóliók (több klasszikus portfólió esetén pénztáranként a legjobb hozamú)				Kiegyensúlyozott portfóliók (több kiegyensúlyozott portfólió esetén pénztáranként a legjobb hozamú)				Dinamikus portfóliók (több dinamikus portfólió esetén pénztáranként a legjobb hozamú)			
Portfólió neve	10 éves nettó hozamráta (2009-2018)	15 éves nettó hozamráta (2004-2018)	A kettő "átlaga" (képzett érték)	Portfólió neve	10 éves nettó hozamráta (2009-2018)	15 éves nettó hozamráta (2004-2018)	A kettő "átlaga" (képzett érték)	Portfólió neve	10 éves nettó hozamráta (2009-2018)	15 éves nettó hozamráta (2004-2018)	A kettő "átlaga" (képzett érték)
1. Aranykor - Csendélet	7,00%	7,00%	7,00%	1. Aranykor - Egyensúly	8,28%	7,44%	7,86%	1. Aranykor - Lendület	9,40%	8,05%	8,73%
2. Vasutas (hínes külön portfólió)	6,63%	6,74%	6,69%	2. OTP - Kiegyensúlyozott	8,44%	7,24%	7,84%	2. Aegon - Növekedési ("D")	8,46%	7,55%	8,01%
3. Pannónia - Klasszikus	5,60%	6,45%	6,03%	3. MKB - Kiegyensúlyozott	7,66%	6,97%	7,32%	3. Allianz - Kockázatvállaló	8,15%	7,49%	7,82%
4. Aegon - Klasszikus ("A")	5,87%	6,11%	5,99%	4. Aegon - Kiegyensúlyozott ("B")	7,45%	6,90%	7,18%	4. Pannónia - Növekedési	8,01%	7,37%	7,69%
5. OTP - Klasszikus	5,45%	6,46%	5,96%	5. Allianz Kiegyensúlyozott	7,37%	6,97%	7,17%	5. OTP - Növekedési	8,95%	6,13%	7,54%
6. MKB - Klasszikus	5,53%	5,56%	5,55%	6. Prémium - Irány 2025	7,12%	6,78%	6,95%	6. MKB - Növekedési	7,41%	6,81%	7,11%
7. Prémium - Nyugodt Jövő	4,25%	5,01%	4,63%	7. Pannónia - Kiegyensúlyozott	6,74%	6,78%	6,76%	7. Prémium - Irány 2035	7,05%	5,75%	6,40%
8. Allianz - Klasszikus	4,06%	4,77%	4,42%								

Számos előnye van az önkéntes nyugdíjpénztáraknak. Először is, a befizetéseket azonnal be lehet fektetni egyéb projektekbe, ezáltal nem kell számolni az időeltolódással okozott komplikációkkal. Emellett természetes, hogy a fogyasztóknak is kedvez. Nyugdíjkorhatárunk elérésekor a megtakarított összeget felvehetik, a jövőbeni esetleges költségek finanszírozására. Ezt megtehetik egy összegben, járadékos formában (havi kifizetés) vagy akár ennek a kettőnek a kombinációjával is (Nyugdíjmaskeppen.hu 2023c). Továbbá, minden befizetés után adó-jóváírási joggal élhet a jogosult. Ennek a mértéke a befizetések 20%-a, viszont ez maximum 150 ezer forintig terjedhet (például 1 000 000 forint után 200 000 helyett csak 150 000 forintra adnak lehetőséget). Másrészt, folyamatosan csökken a levont adók mértéke a befizetések után.

Évek elteltével egyre kevesebb százalékot vesznek el az erre félretett megtakarítások megoszlásából. 21 év után már egyáltalán nem vonnak adót belőle, és az első év befizetése adómentesen felvehetővé válnak. Fontos megjegyezni, hogy amennyiben a számla nyitásától számított 10 év után nyugdíjba megyünk, akkor minden befizetésünk is adómentes lesz. Beleértve azt is, amit mindössze egy éve fizettünk be a számlánkra. Az adó mértéke a személyi jövedelemadó (15%) és a szocho (17,5%) (Mfor.hu 2020).

4. ábra Önkéntes nyugdíjpénztárba lévő tőke adózása nyugdíj előtt. (Forrás: Bankmonitor.hu)

Önkéntes nyugdíjpénztárban lévő tőke adózása nyugdíj előtt*	
Befizetés után	A tőke adóköteles része
11. év végéig	100%
12. év végéig	90%
13. év végéig	80%
14. év végéig	70%
15. év végéig	60%
16. év végéig	50%
17. év végéig	40%
18. év végéig	30%
19. év végéig	20%
20. év végéig	10%
21. év től	adómentes

*2007. december 31. utáni befizetésekre

Forrás: Bankmonitor.hu

Végül, de nem utolsósorban, ha esetleg anyagi gondokkal küzdenek az ügyfelek, akkor 10 évnyi tagság után, 3 évente teljesen adómentesen felvehetik a hozamot. Ha ez nem lenne elég, akkor lehetőség nyílik a teljes megtakarítást ugyanúgy 10 év után felvenni, viszont ezután számolnak adókötelezettséget (tőkerész után 15% szja). Azonfelül még a tagságot is megvonják ilyenkor, ami hosszú távon nem biztos, hogy kifizetődő. Ez igaz mindhárom megtakarítási formára; adóvisszatérítés jogával a teljes összeg felvételekor csak akkor lehet élni, ha az illető elérte a nyugdíjkorhatárt. Ezeket a szerződéseket hosszú távra kötik, ezalatt nem érdemes piszkálni a megtakarított pénzeszeget (Nyugdíjmaskeppen.hu 2023c).

Ahogy említettük a fentiekben már, az önyp mellett/helyett van lehetőség nyugdíjbiztosítást kötni. A logika hasonló, itt is megtakarításokat helyezhetünk el, melyeket életbiztosításként kezelnek. Annyiban tér el egy hagyományos életbiztosítástól, hogy a nyugdíjbiztosítás egy meghatározott lejárattal rendelkezik, és szolgáltatást nyújt az alábbi esetekben:

1. Nyugdíjkorhatár elérése
2. Egyéb esetek:

- nyugdíjba vonulás,
- szerződésben rögzített lejárat (lásd 1. pont),
- 40%-os rokkantság megállapítása,
- biztosított lejárat előtti elhalálozása.

A nyugdíjbiztosításoknak is megvannak a maguk előnyei. Először is, megválaszthatjuk a befizetéseink mértékét. A tagdíjak jellemzően 8 és 12 ezer között mozognak, de vannak 5 ezer forint körüli változatok is. A nyugdíjbiztosítások is havi számlás befizetéseken alapszanak, ugyanúgy, mint az önyp. Másfelől, az önyp-hez hasonlóan, ez is testre szabható. Számos opció közül választhat a fogyasztó. Ha a biztonságosabb utat szeretné választani, akkor rendelkezésre állnak a hagyományos nyugdíjbiztosítások (Nyugdíjmaskeppen.hu 2023c).

Ezek alacsony hozammal dolgoznak, viszont biztonságosnak ítéltetők. Ezzel ellentétben, ha valaki nagyobb hasznot szeretne élvezni, akkor választhatja az úgynevezett befektetési egységekhez kötött nyugdíjbiztosításokat. Itt mi dönthetünk arról, hogy mekkora kockázatot vagyunk hajlandók vállalni, illetve milyen befektetési egységekbe, értékpapírokba helyeznénk el megtakarításainkat. Kockázata abban rejlik, hogy befizetéseinken keresztül növekedik a befektetési egységek száma, ezáltal értékeik is, ami befolyásolni fogja a mi megtakarításaink összességét (Emberi Erőforrások Minisztériuma 2019).

Rengeteg befektetési alap közül lehet választani, kockázatmentestől egészen a rizikósabb papírokig. (A diagramon is egy ilyen befektetési alap változását figyelhetjük meg.)

5. ábra Az alap árfolyam-alakulása. (Forrás: Bankmonitor.hu)



A nyugdíjbiztosítások hozamai átlagosan magasak. Óriási pénzüsszegekre tehetünk szert a megfelelő csomag kiválasztásával. Azonfelül adójóváírásra (az adó mértéke 15%) is van lehetőségünk. Minden évi befizetésünk 20%-nak megfelelő összegére visszatérítést igényelhetünk, maximum 130 000 forintot. E limit eléréséhez éves szinten körülbelül 650 000 Ft befizetése szükséges. Kompromisszumot kell vállalni az adó-visszatérítés miatt, ez pedig az, hogy a lejárat előtt nem vehetjük ki a pénzünket, mert ha igen, akkor a visszatérített adó 120%-át kötelesek vagyunk visszafizetni. Ha több nyugdíjcélú számlát használunk egyidejűleg, akkor az állami támogatás bővül 280 000 forintra. Érdeke az államnak is, hogy a polgárok kihasználják ezt a szolgáltatást, hiszen csökken az államon a teher nyugdíjkifizetések szempontjából. Fő előnye a levételből ered (Ruzsáli 2014).

Míg az önyp esetében nyugdíjba vonuláskor vehetjük fel az összeget, addig a nyugdíjbiztosításnál a szerződésben megírt életkor esetében is felvehető adómentesen. Ez rendkívül aktuális, mert tervben van, hogy a nyugdíjkorhatárt emelik 70 évre, és ha szerződéskötéskor 65 év volt a korhatár, akkor 65 évesen jogosult a biztosított felvenni az összeget egyéb díj fizetése nélkül. Ezáltal nem kell várni plusz öt évet, hogy ezt megtegye. Ez hasznos lehet annak, aki előre szereti megtervezni pénzügyeit, mert így nem szólhat közbe semmi (Simonovics 2018).

Végül, ha a biztosított előreláthatólag nem tudja fizetni a biztosítás árát, akkor szüneteltetheti a fizetést. Esélye van 1-2 évi felfüggesztésre, ez biztosítótól függ.

Az utolsó, keveset emlegetett nyugdíjcélú megtakarítás a Nyugdíj-előtakarékossági Számla (NYESZ). A NYESZ egyediségnek számít a három közül, működése nem teljesen, de nagyon sok aspektusban eltérő vonásokat tartalmaz (Pákozdi 2020).

A hasonlóságok közé sorolható természetesen az, hogy ez is a nyugdíjas éveink pénzügyi biztosítására szolgál. Illetve, egyezőség még az adó-visszatérítés joga, itt is igénybe lehet venni a 20%-os adókedvezményt. Az adó bizonyos részének elengedése maximum évi 100 000 forintig terjedhet. Itt is él a több megtakarítás esetén a 280 000 forintos limitbővítés. Ezenfelül függ az aktuális nyugdíjkorhatártól, úgy, mint az öny (Kiss 2018).

Nem a szerződés kötésekor életben lévő nyugdíjkorhatárt veszik figyelembe, hanem a jelenlegit. Ha felemelnék most 70-re a határt, akkor egy 65 évesnek várni kéne még 5 évet a kifizetésre.

De miért is mondható egyedinek? Jellegzetessége abban rejlik, hogy a NYESZ lényegében egy értékpapírszámla, amelyen keresztül részvényeket, kötvényeket, különböző alapokat tudunk venni. Ebből kifolyólag nem a pénzünk összege, hanem az értékpapírjaink összértéke lesz nyilvántartva (Nyugdijmaskeppen.hu 2023b). Az értékpapírok kezeléséhez jól jön, ha az embernek van egy kis tapasztalata e téren, tudja, hogy kell bánni velük. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, folyamatosan gondoskodni kell róla, nem úgy, mint a másik két megtakarítás esetében. Saját magunknak kell vennünk, illetve eladnunk az aktuális árfolyamokon (Farkas 2019d). Kockázat a devizaárfolyamok előre jelezhetetlen ingadozásából adódik. Emiatt is nem vált népszerűvé. Sokan nem mernek belevágni, mert nincs meg hozzá a megfelelő háttértudásuk. Viszont nincs meghatározva minimum befizetési kötelezettség (Banai & Palotai 2018).

Az egyszeri 5000 forintos befizetés és az éves 2000–3000 Ft számlavezetési költségeken kívül egyéb fizetési kötelezettség nem szorul a biztosítottra. Felmerülhetnek még az ügyletek miatt tranzakciós költségek és állománydíjak. Ezzel kell még számolnia a felhasználónak, de aki jár-tas az értékpapírok világában, annak ez nem mond újat.

6. ábra Nyugdíjcélú megtakarítások kisokos. (Forrás: Bankmonitor.hu)

Nyugdíjcélú megtakarítások			
Jellemzők	nyugdíj előtakarékosági számla (NYESZ)	Önkéntes nyugdíjpénztár	Nyugdíj-biztosítás
Befektetések	x	✓	x / ✓
	folyamatos befektetési döntést igényel, hozama ettől függ	automatikusan befektetésre kerülő befizetés, választható portfóliók	befektetési döntést igényel, biztosítótársaság eszközalapjaiba lehet fektetni
Költségek	✓	✓	x
	max. 1%, de min. 2 ezer forint a számlavezetési díj tranzakciókért díjat számíthatnak fel	összköltség 1% alatt, a befizetés nagyságától függ (általában sávosan)	max. 3,5 - 4,25%

Forrás: Bankmonitor.hu

A három nyugdíjcélú megtakarítás révén mindenki kiválaszthatja magának a legmegfelelőbbet. Ha valaki biztonságos alternatívát keres, megtalálhatja, ha valaki pedig egy kockázatosabbat, de jobban bevételezőbbet találna számára megfelelőnek, arra is van lehetőség. Kifejezetten ajánlott, hogy valaki ilyenféle számlákat nyisson hosszú távra, hiszen ez egy plusz bevételi forrást jelenthet a megszorító nyugdíjas évekre.

5.3 Magánnyugdíjpénztárak

A Világbank 1994-es javaslata alapján Magyarországon is hárompilléres öregkori ellátást vezettek be, annak céljával, hogy az idősök sorsa ne csak „egy lábon álljon”, hanem mindenki megtalálhassa a számára megfelelőt. Ennek ellenére a magánnyugdíjpénztárak (röviden MANYUP) csak 4 év múlva, 1998-ban kezdték meg a működésüket. Az egykori második pillér szerepkörét betöltő rendszer nem mondható hosszú életűnek, hiszen 2011-ben, államosítás útján megszüntették.

Bár az elnevezése ebből a szempontból nem valami előnyös, nem szabad összetéveszteni az önkéntes nyugdíjpénztárral. Egy saját névre szóló számla volt, ahol a jövedelemmel arányosan növekedett a megtakarításunk. Jellegzetessége, hogy ez az állami nyugdíj helyett jött létre, hiszen az állami nyugdíjjárulékok egy része került ide átvezetésre, de ettől még az állami nyugdíjjárulékok közé tartozott. Az emberek nyugdíjának 75%-át az állami nyugdíj, a maradék

25%-át pedig a MANYUP tette volna ki, de tudjuk, hogy a gyakorlatban ez nem valósult meg. Bukásának fő oka az volt, hogy a vagyon nem gyarapodott olyan mértékben, amilyenre számítani lehetett. A rendszer sajnálatos módon hiánnyal küszködött, emiatt indokolt volt megszüntetése. E cselekvés stabilizálta rövid távon a nyugdíjrendszert, és az államadósság területén könnyítést hozott. Befejeződése ma is sok port kavar, de ennek ellenére vannak még ma is tagjaik (kb. 100 ezer fő), viszont ez nem számottevő az egész országra nézve, emiatt mi sem foglalkozunk vele részletesen.

6. A magyar nyugdíjrendszer hibái és fenntarthatóságának gátjai

6.1 A rendszer hibái és kritikái

(1) Magyarországon jelenleg hiányzik a 3 pilléres rendszer második eleme. Itthon nincsen foglalkoztatói nyugdíjpillér, ez azt jelenti, hogy nincsen arra mód, hogy ha az egyén elkezd dolgozni, akkor az egyént foglalkoztató munkaadó beléptesse egy nyugdíjalapba, ahol az egyén fizetésével arányosan fizet be mind a munkáltató, mind a munkavállaló. Fontos kiemelni, hogy ezzel az intézménnyel a munkáltatók tudtak gondoskodni a munkavállalóik időskori általános jólétéről. Ezáltal a hazai nyugdíjrendszer 2 pilléres, és nagymértékben függenek az aktív dolgozók az állami FF-rendszertől. Sajnos ennek a szerepét a 3. pillér nem tudja átvenni, mivel az ideáramló befizetett pénzek mértéke nem jelentős az osztársadalmat nézve.

(2) Nagyon nagy gond az itthoni nyugdíjrendszerrel, hogy egyes szolgálati évek nem azonos értékűek. A magyar nyugdíjrendszer célja, amire az FF-rendszer is épül, az életszínvonal megőrzése. Ezt a rendszer úgy biztosítja be társadalmi szinten, hogy előre megígéri a nyugdíjszintet, melyet törvénybe is iktat. Elég bonyolult a rendszer képlete: az elismert szolgálati idő megalakítja a nyugdíjszorozót, mellyel meg kell szorozni az 1988-tól (ekkor vezették be az szja-t) szerzett nyugdíjjárulék-köteles bruttó keresetből számított nettó havi átlagkeresetet. Értelemszerűen minél nagyobb a szolgálati idő, annál nagyobb a szorzószám, de fontos, hogy a szorzó növekedése nem arányosan nő. Mondhatni borzalmasan nehéz így előre kiszámolni a nyugdíjunkt.

(3) Komoly gond, hogy a nyugdíj összege nem függ a várható élettartalomtól. Itt arra gondolunk, hogy ahogy nő a várható élettartam, úgy fognak nőni a nyugdíjkassza kiadásai. A nyugdíj minimum összege törvénybe van foglalva, így az nem csökkenhet, akkor sem, ha csökken a járulékbévétele. A kockázatot az államháztartás viseli, átcsoportosítással pótolják a hiányt.

(4) A magyar egy öregedő társadalom, ma minden 5. ember 65 évnél idősebb Magyarországon. 20 év múlva lehetséges, hogy ez a szám minden 3. magyarra fog vonatkozni. Ez kimondottan terheli a nyugdíjrendszert és az egészségügyi rendszerünket is. Ami ennél is drasztikusabb,

hogy a kivándorlás mértéke egyre növekszik. Legfőképpen a jól képzett fiatal munkaerő vándorol külföldre megélhetési célok végett, ezek egy része kint alapít családot és változtatja ideiglenes tartózkodását tartósra.

(5) Igazságtalanul, nagyban függ az igénylés évétől a nyugdíjunk összege. Ez valamennyire bonyolult lesz, de megpróbáljuk érthetően elmagyarázni. Mikor nyugdíjba megyünk, az 1988-tól szerzett jövedelmeinket az igénylésünk előtti év nemzetgazdasági nettó átlagkeresetéhez kell igazítani (Ruzsáli 2014). A közgazdaság ezt nevezi valorizációnak. Ez idáig evidens, viszont ez a számítás nagyban függ az éppen megelőző év átlagkereseti szintjétől (ami egyben jelezheti a gazdaság teljesítményét is). Ha jó volt az év, magasabb lesz a nyugdíjunk, ha rossz volt, akkor sajnos alacsonyabb lesz.

(6) Az inflációt értelemszerűen követniük kell az áraknak és a béreknek, de vajon a nyugdíjaknak is? A nyugdíjmelés az előbb említett módon nem igazodik a nemzetgazdasági átlagkeresetek változásához, csupán követi az inflációt. Ha például a nyugdíjak követik a 3%-os normál inflációt a növekedésben, míg az átlagkereset 10%-kal nő, akkor a kereső korosztály fizetései minden évben alsó hangon 7%-kal fogják felülmúlni a nyugdíjak növekedésését. Ez a tendencia a nyugdíjasok folyamatos elszegényesedéséhez és lemaradásához vezet (Banai & Palotai 2018).

(7) Magyarországon nincsen meghatározva nyugdíjplafon, ez azt jelenti, hogy a határ akár a csillagos ég is lehet. Nyugdíjmelés minden év elején történik, azonban ezeket nem egy egzakt összegben fejezik ki, hanem egy bizonyos %-kal növelik az egyén nyugdíját, összegtől függetlenül. Az emelés mértéke minden januárban 3%, de gondoljunk bele, hogy mennyire igazságos, ha ennyivel növeljük a havi kifizetését annak a több mint 500 ezer embernek, akinek a nyugdíja 50 és 100 ezer forint között mozog, meg annak a 11 embernek is, akinek a nyugdíja meghaladja az 1 millió forintot (Farkas 2019d).

6.2 Fenntartható-e a nyugdíjrendszer demográfiailag?

A kereső éveik alatt sokan a nyugdíjrendszertől félnek a legjobban. Nem akarnak nélkülözni, kiszámíthatatlanságban élni. A mi generációnkat nem érdekli a nyugdíjkérdés, már lassan úgy állunk hozzá, hogy úgysem lesz, majd lesz valahogy. Fenntartható ilyen körülmények között a nyugdíjrendszer?

A demográfiai mondhatni a legerősebb faktor jelenleg a nyugdíj helyzetét illetően. Sokkal nagyobb a párhuzam a termékenységi mutatók (TTA) és a nyugdíjrendszer között, mint gondolnánk (egyik megoldása lehetne a másiknak, de ezt majd később fogjuk kifejteni). Nem is beszélve a várható élettartam növekedéséről (Lannoo et al. 2014).

Elsőként elemezzük a TTA csökkenésének okait. Luxuscikk lett a gyermekvállalás? Sajnos kijelenthetjük, hogy igen. Egy gyermeket felnevelni nagyon drága, és ennek összege az évek elteltével csak nőni fog. Ezt mindannyian tudjuk, egy átlagos családban egy gyermek 18 éves korig való felnevelése alsó hangon 12 millió forint körül van. Ezt a hatalmas összeget pont a magunk életszínvonalából, vagy a nyugdíjas éveinkre félretett pénzekből vonjuk ki. A gyereknevelés üzleti szempontból, sajnálatos módon az esetek nagy többségében, egy nem megtérülő befektetés a mai világban, mivel azoknak, akik a gyereket felnevelik, pénzügyi hasznuk aligha lesz belőle. Régen azonban ez a tendencia pont az ellentétje volt a mainak. Egyszerűen kellett a gyerekek. Főleg vidéken a hagyományos családi rendszer arra épült, hogy a gyerekek besegítenek a munkába, és ápolják az idősebb rokonokat. A csecsemőhalandóság mértéke még az 1900-as évek elején is 30% volt, így célszerűbb volt minél több gyereket szülni, hogy legalább egy részük megélje a felnőttkort. Nem szabad elfeledkezni arról sem, hogy a gyermeknevelés költségei minimálisak voltak; nem kellett költeni oktatásra és egyéb, ma már alapvető létszükségletre (Európai Bizottság 2009).

Azt viszont mind a mai napig kijelenthetjük, hogy a gyermekvállalás gazdasági pozíciója nem mozdult el, mondhatni csak átalakult. A gyermekeket a felnőtt egyének „szolgáltatják” az állam túléléséhez. Ők fogják irányítani és mozgatni a jövő gazdaságait. Nekik ugyanúgy munkát kell majd vállalni, adót fizetni és családot alapítani, hogy ez a körforgás fenntartható legyen. Azonban ennek a haszna csak kis részben fog megtérülni a gyermekvállalásba fogó szülőknek. Nagy hasznát minden esetben az állam fogja learatni. Amíg az állam érdeke és elsődleges célja a születésszám, addig reménykedhetünk benne, hogy a ma ismert nyugdíjrendszerünk fenntartható lesz (Bányár 2019).

6.3 Fenntarthatóság morális szempontból

Már tudjuk, mi maga a nyugdíj, milyen fajtákra lehet rendszerezni, de morális szempontból kevésbé vizsgáltuk a témát. Mi a nyugdíj feladata? Kötelessége biztosítani minden embernek a létminimumot, mérsékelni a növekvő egyenlőtlenségeket? Vagy mindenkinek annyi jár, amennyit megérdemel? Ahhoz, hogy megértsük a nyugdíjrendszer jövőjét, az egész rendszert kell vizsgálnunk, mivel nem minden csak fekete és fehér benne.

A nyugdíj egy biztosítás, de egy különleges fajta. Egy életbiztosításnál a biztosító céget egy szerződés kötelezi arra, hogy engem a szerződésben foglaltak alapján kifizessen, ha csődbe megy, akkor is. A nyugdíjrendszer teljesen más, itt nem egy fix összeget fizetnek be, mint a biztosítónál. A fizetésünkhöz mérten fizetjük a járulékokat, és fogalmunk sincs, mi lesz

évtizedek múlva. Ez nem egy kétoldalú szerződés, itt az állam diktál és szabályoz. Ha úgy akarja, felmondhatja, vagy akár meg is erősítheti (Mfor.hu 2020). (Gondoljunk a számtalan reformra, amikről az első fejezetben írtam). Ez kiszámíthatatlan rendszer, melyben folyton változhat, hogy mi mennyit és mikortól fogunk kapni. Miért nem foglaljuk ezeket írásba, és kötelezzük a mindenkori államot a betartására? Nagyjából képből vagyunk a demográfiával, de ha az ember legalább egy Harari-könyvet elolvasott, tudja, hogy a 21. században az újítások drámai változásokat fognak hozni, melyekre egyik gazdaság sincsen teljes mértékben felkészülve. Ez a bizonytalan és előre tervezhetetlen jövő nem engedheti meg egyik államnak sem, hogy elkötelezze magát valami olyan mellett, melyet lehet, hogy egyáltalán nem lesz képes betartani.

A nyugdíjrendszer fenntarthatóságának lényege, hogy a bevételek és a kiadások fedezzék egymást. Ez változóan sikerül, az elmúlt években minden év máshogy alakult, gyakran még jutott szektorok finanszírozására is. 2010–2019 között több mint 400 milliárdos többletköltséggel számolt a nyugdíjbiztosítási alap (Emberi Erőforrások Minisztériuma 2019). Fontos leszögezni, hogy a szociális hozzájárulási adó nem egy járulék. Ennek összegét a regnáló kormány úgy osztja el, ahogy szeretné az alapok között. Ez persze pozitív és negatív is lehet, hiszen a kormány tudja segíteni a Foglalkoztatási Alapot, vagy akár az Egészségbiztosítási Alapot (MNB 2023). Negatívuma az, hogy sokan elvesztik a társadalomba és az állam gondoskodásába vetett hitüket (ez a hit a szocializmus óta velünk él, sokan még mind a mai napig azt hiszik, az állam dolga a teljes felelősségvállalás). Sajnos az öregségi nyugdíj egyáltalán nem biztos, hogy a jelenlegi „eltartóknak” is vice-versa járni fog.

A jelenlegi rendszerben, ha volt lehetősége az egyénnek tanulni, jól fizető munkát vállalni, akkor az egzisztenciális biztonság velejárója lesz a nyugdíjas éveinek. 2010 óta, ahogy írtuk már, növekedtek a magasabb összegű nyugdíjak. De ott van még az a több mint 700 000 ember, akinek a nyugdíja nem éri el a 100 000 forintot. Ők nem feltétlenül dolgoztak kevesebbet, mindössze lehet, nem volt lehetőségük tanulni és értelmiségi munkát vállalni a korábbi időkben. Azért kevés a nyugdíjuk, mert a kapitalizmus velejárója az alacsony bérstruktúra és az emberi munka egyszerű helyettesíthetősége. Sajnos, aki annak idején rossz körülmények közé született, az nagyon neheze tudott kitörni, sajnálatos módon az aktív éve alatt keresett alacsony bérei után még a nyugdíja is ezt a tendenciát követi (Simonovics 2018). Ez természetesen nem helyes, de a rendszer szemszögéből nem is jár neki több. Helyes ez a rendszer? Nem büntethetünk senkit olyan dolgok miatt, amiről nem ő tehet. Ellenérvnek lehet mondani, hogy ketten már meg lehet élni, a család majd támogatja őket. Igen, de ezek a dolgok teljes mértékben a családi állapottól és a kasszától függenek, amire úgyszintén minimális az egyén befolyása. Véleményem

szerint, amíg a döntéshozók nem találnak ki egy átfogó szociális reformot, addig morális és emberi szempontból ez a rendszer fenntarthatatlan (Kiss 2018).

2037 és 2041 között a rendszer fenntarthatatlan lesz a mai elemzések szerint. Pénzügyi szempontból a magyar társadalom mindig is két dologban bízott (főleg a válság után): az ingatlanban és a készpénzben. Ez az ódivatú gondolkodás inkább az idősekre jellemző. A fiatalabb generációk hozzáállása a kliséhez, miszerint a bankárok rosszak, a tőzsde valami misztikus szerencsejáték, már teljesen más. Egyre növekszik a pénzügyi kompetenciája a magyar társadalomnak. Élet- és nyugdíjbiztosítás nélkül élni olyan, mint biztonsági öv nélkül vezetni. 2014 óta a nyugdíj-megtakarításoknak „3 pilléres” konstrukciója van: önkéntes nyugdíjpénztár, nyugdíj-előtakarékossági számla és maga a nyugdíjbiztosítás. Ezeket a kormány és nemzeti bank is támogatja. Azonban sajnos ezek a biztosítások inkább a jelenlegi munkaképes korosztályt jellemzik, nem pedig az idősebbeket. Részben emiatt is jelenik meg – főleg a középrétegben és tehetősebb családoknál – a szülőtartás intézménye. Ezzel az a legnagyobb baj, hogy így nem csak a nyugdíjas szülő, de a segítőkész gyerek is nehéz helyzetbe kerül. Anyagilag függeni fog a szülő a gyermektől, ezáltal azokat az erőforrásokat vesszük el tőle, amiket akár a saját gyerekére is áldozhatna. Részben idetartozik még a „mamahotel” szolgáltatás is; ma már teljesen elfogadott, ha a „gyermekek” akár 30 éves korukig is otthon laknak, még rosszabb esetben nem is dolgoznak, ezáltal járulékokat sem fizetnek. Abban az esetben, ha összekapcsoljuk, hogy a szüleink betegek és pénzügyi segítségre szorulnak és mellé még a gyermekünket is nekünk kell eltartani munkaképes kora ellenére, akkor világos a kép, hogy a ma dolgozó korosztály összetűz alatt van finanszírozási szempontból. Előre tervezés hiányában a mostani aktív dolgozók nagyban ki lesznek szolgáltatva az addigra instabil nyugdíjrendszernek. Lehet folytatni még ezt az utópiát, de a vége az lesz, hogy ez a korosztály teljes mértékben a gyerekeitől fog függeni, és kezdődik előlről ez a körforgás.

2030-ra minden negyedik ember nyugdíjas lesz itthon, ahogy már írtuk korábban. Pont most megy nyugdíjba a hatalmas létszámú *Ratkó-generáció*, akik 1952 és 1956 között születtek. Az ő „eltartásuk” hatalmas terhet fog róni a nyugdíjrendszerre és az Y generációra. Az államszocialista időkben a társadalom számára egyértelművé vált, hogy az állam, ha törik, ha szakad, gondoskodni fog róluk. Ez a gondolkodásmód (illúzió) még mindig jellemző a társadalomban, és nem is nagyon akarnak elfogadni más véleményt. A gondolkodás mellett rengetegen hisznek abban, hogyha majd a nyugdíjba vonulás előtt félreraknak egy keveset, az elég lesz (ennek részben oka a növekvő életszínvonal és átlagbérek, melyek növelik a társadalom magabiztoságát). A jólét elkényelmesít, ez tény. Hiszünk abban, ha most jól megy a szekér, akkor később

miért ne menne jól? Persze, „*carpe diem*”, de gondoskodnunk kell a jövőnkéről, és ilyen instabil nyugdíjrendszer mellett, ha nem tesszük, annak szörnyű következményei lehetnek. A helyzetet tovább súlyosbítja, hogy a kint dolgozó munkavállalók javarészt az Y generáció tagjai. A nyugdíjjogosultságuk az adott országban fog keletkezni, nem itthon, és az ő általuk itthon befizetett járulékok hiányoznak a rendszerből. Nagy kérdése lesz a jövőnek, hogyha megáll a gazdasági növekedés, mondjuk a jelenlegi járvány miatt, akkor ezt az összeget honnan fogja pótolni a kormányzat. Meg kell említeni a kérdést, hogy mi lesz azokkal a tegyük fel, Ausztriában fektén dolgozó munkavállalókkal, akiknek se kint, se itthon nem lesz nyugdíjjogosultságuk, és még a szüleiket is el kell tartaniuk. Fontos, hogyha dolgozunk, azt itt vagy ott, de bejelentve tegyük. Abban az esetben, ha nem csak az állami lábra fogunk hagyatkozni, és a mai aktív dolgozó és fiatal generációk elkezdnek takarékoskodni és biztosítani a jövőjüket, akkor egy biztonságos és fenntartható nyugdíjrendszert leszünk képesek létrehozni. Már 15 000 Ft félretétele egy megtakarítási számlán a 20-as éveinktől, a növekvő nyugdíjkorhatárra nézve akár a 70-es éveinkig, bár nagy, nehéz pszichológiai megpróbáltatás, de aranyat érhet később (feltéve, hogy nem nyúlunk hozzá az első adandó alkalommal, amikor pénzre lesz szükségünk).

6.4 Ami példaértékű lehet, azaz a német és a svéd nyugdíjrendszer

Tanulni nem szégyen; ha valaki kijárta már előttünk az utat, az segíthet minket abban, hogy a felmerülő akadályokat időben elkerüljük. Erre jó példa Svédország és Németország nyugdíjrendszere, ebben a „versenyben” az ő kétféle irányvonaluk adhatja a legjobb példát számunkra is (Pensions Myndigheten 2023). Az EU-ban nincs egységes szociális biztonsági rendszer, minden ország maga szabályozza és irányítja a szociális rendszerét. A két említett rendszer egyéni számlás, csak míg a svéd hozzájárulással meghatározott, addig a német szolgáltatással meghatározott pontrendszeren alapszik (Farkas 2019c).

6.5 A svéd nyugdíjrendszer

1994-ben vezettek be egy új rendszert, mely az emberek érdekeit képviseli. Külön mechanizmusok segítik a nehezebb éveket átvészelni és a későbbiekben nyereségessé tenni. Nem a ledolgozott év, hanem az életkor és a kereset számít. 3 pilléres, de mindegyik pillérnek vannak kiegészítői. A komplikáltságának ellenére zseniálisan működik. Nézzük is a felépítését:

1. garantált alapnyugdíj
2. jövedelemarányos nyugdíj a kötelező FF-rendszerben (NDC)
3. jövedelemarányos nyugdíj a kötelező tőkefedezeti rendszerben (FDC)
4. munkáltatói nyugdíjtervből kapott nyugdíj

A garantált alapnyugdíj 2003-tól mindenkire vonatkozik, aki legalább 3 éve rendelkezik lakcímmel az országban, betöltötte a 65 éves kort, és többnyire alacsony összegű nyugdíj jár neki. A teljes összeg valójában 40 év lakhatással igényelhető, melynek összege kb. 250 000 forint. A kormányzat adókból finanszírozza, mértéke inflációkövető. A kötelező rendszer már az említett 2 részből rakható össze, megoszlás szerint a munkavállalók a bruttó bérük 7%-ának megfelelő járulékot fizetnek, míg a munkaadók 10,21%-ot. (Farkas 2019a). Szabtak felső korlátot az egyéni befizetéseknek, mely kb. havi 14 millió forint; aki eléri ezt a fizetést, annak egyenlege nem növelhető tovább. A befizetett pénzek 86%-a az NDC-rendszerbe folyik, 13,5% pedig az FDC-be. Minden jogosult személy nevén (ami a lakosság több mint 90%-át jelenti), két számla van nyilvántartva (Pensions Myndigheten 2023). Az NDC-rendszerben a hozam mértéke az átlagjövedelem 3 éves mozgóátlagával egyenlő. Szükség esetén kiegyenlítő mechanizmusok alakítják az egyenleget. A nyugdíjak indexálásánál figyeltek arra, hogy az igazítások a rövidebb élettartamúaknak is kedvezzenek, így a disztribúció igazságosabb, ha úgy nézzük, hogy aki tovább él, az módosabb is. Az NDC-befizetések 4 tartalékalapba kerülnek, amelyek hozamai alapozták meg a FDC-rendszer bevezetésének lehetőségét. A tartalékalapok már most akkora összeget tárolnak, hogy 4 évre képes lenne ellátni a teljes nyugdíjrendszert. Létezik egy 5. alap, mellyel a hazai vállalatokba fektetnek be a gazdaság erősítésének céljából. Az FDC-rendszerben az egyén választhat a befektetési alapok közül. Ha nem választ a jogosult, akkor életciklikus portfóliókba fekteti az állam (Lannoo et al. 2014).

A munkáltatói nyugdíjtervek és az önkéntes pénztárak egy érdekes része a svéd nyugdíjrendszernek, mivel itt a munkáltató maga hoz létre egy tőkefedezeti elven működő alapot. Erre nem vonatkozik a járuléklafon, és minden befizetés arányosan megoszlik a foglalkoztató és a foglalkoztatott között. Egy vállalat alapíthat önálló/saját nyugdíjalapot vagy szerződhet biztosítóval, a kötelezettségeket mérlegelve veheti igénybe a cég. Az állam itt is, mint szinte mindenhol, szabályoz és adminisztrál. Meg kell említeni még az önkéntes nyugdíjpénztárakat, amelyek állami támogatást élveznek, azonban általában csak az átlag fölöttiek veszik igénybe.

Nézzük, mi vezetett ahhoz, hogy ezt a mai rendszert létrehozzák. A reform alapvető oka a korábbi svéd nyugdíjrendszer rugalmatlansága és fenntarthatatlansága volt, mivel nem volt képes haladni a demográfiai változásokkal. Emellett a reformerek célja volt, hogy a rendszert igazságosabbá és méltányosabbá tegyék. Az új rendszerrel igyekeztek elkerülni a transzferek szükségességét, nem akarták a gazdasági befolyás alá vetni a nyugdíjrendszert.

A svédek DB (járadékmeghatározott) rendszerről váltottak DC (járulékmeghatározott) rendszerre, és alakítottak ki egy tőkefedezet nélküli NDC- és egy tőkefedezeti FDC-rendszert. A

svéd precizitást jeleníti meg az, hogy ők egybeépítették a kettőt, és képesek voltak egy szinte csak előnyökkel szolgáló egységes rendszert összehozni. Náluk nem számít a munkával töltött idő, csupán a két számlán felhalmozott összeg és a várható élettartam. A rendszert többféle automatizmus tartja fent, például a kiegyenlítő mechanizmus, az öröklési nyereség és újraszámolt járadékszorzók, melyek a várható élettartamot tükrözik. A kiegyenlítő mechanizmus teszi a rendszert önfenntartóvá (Pákozdi 2020). Az individuális NDC-számlák irányelve szerint a bérindex mennyiségével történő indexálásnak a mértékét csökkenti, a bérindex helyett a redukált mértékű kiegyenlítő index lép életbe akkor, ha az adott évi nyugdíjkiadások túlfutottak az adott év járulékból befolyt bevételén. Ennek a működésnek az a lényege, hogy a bérindexet annyival csökkentik, amennyivel a kiadások meghaladják a befolyt pénzmennyiséget, a kettjük kapcsolatát kalkuláló egyensúlyi arányszám szerint. A rendszer automatikusan lép életbe, az arányszám és a bérindex alakulásának alapján (Pákozdi 2020). Az automatizmusok célja, hogy a válságos időkben csökkenő indexálás miatt kiesett profitot a későbbi nyereséges időkben visszapótolják. Az öröklési nyereség lényegében a rövidebb életűek hozzájárulása a hosszabb életűek eltartásához, mivel halál esetén az összeg nem a családot, hanem a korosztályt illeti.

Két viszonyítási alap képezi a rendszeren belül a kötelezettségek és jogosultságok alapját. Egyik a BPA, mint az áralap összege, a másik az IBA, jövedelemalap. A BPA-t az árindex és a nemzetgazdaság átlagbér-növekedése alkotja. Ez a két tényező szabályozza az aktuális nyugdíj és a viselt közteher mértékének összegét is. A két számláról beszéltünk már. A járulékok megoszlás szerint a bruttó bér 18,5%-a, melyből 2,5% megy az FDC-re (prémium nyugdíj), 16% pedig az NDC-re (ez inkább névleges, a kereseti nyugdíjkiadásokat fedezi). Érdekesség, hogy az úgynevezett prémium nyugdíj átruházható nehéz helyzetben lévő nagycsaládosokra (Farkas 2019a). Emellett még külön a nőknek kedvez, hogy a gyermekneveléssel töltött időre is jár a nyugdíjvállalás, ezt 3 módon lehet számításba venni: a megelőző fizetéssel, átlagbér-növekedéssel, az IBA-alap összegével. Az egyén nyugdíjának változásait a „narancs boríték” foglalja össze, melyet minden jogosultnak névre szólóan juttat el a kormányzat (Farkas 2019a).

6.6 A német nyugdíjrendszer

A világon a legelső nyugdíjrendszernek a németet tekintjük, hosszú folyamat volt és sok reform alakította, mire elérte a mai formáját. A reformok 1974-től, a 3 pilléres rendszer bevezetésétől indultak meg, és 2004-re valósultak meg. A svédhez hasonlóan, az első pillért a garantált nyugdíj és a jövedelemalapú pontrendszer alkotja. A második itt egy munkáltatói öregségi biztosítás, melyhez kapcsolódik a közszolgálati kiegészítő biztosítás. A harmadik pillér pedig az önkéntes nyugdíjalap, melyet a kormány adókedvezményekkel támogat (Európai Bizottság 2009).

A rendszer a 2001-től érvényben lévő nyugdíjpontrendszerre épül (ez határozza meg a nyugdíj jövőbeli mértékét). Az egész rendszer egy egyszerű képleten alapszik. A nyugdíj összege úgy tevődik össze, hogy az összegyűjtött pontok mennyiségét megszorozzák a bonus-malus szorzótényezővel, ezt az összeget az adott évi nyugdíjértékkel, majd a nyugdíjtípustól függő szorzótényezővel (Európai Bizottság 2009). Az első pillér egy FF-rendszer, alapját a járulékok biztosítják. Ennek mértéke 19,9%, melyet a munkáltató és a munkavállaló is 9,95%-ban fizet. Van járuléklafon, ez 69 600 euró. A pontok mennyisége az adott évi relatív keresettől függ, melyet elosztanak a már ismert nemzetgazdasági átlagbér növekedésével. Pluszpontot jelent a gyermeknevelés 3 éves korig (1 év egy pont, meg lehet osztani a szülők között). A bonus-malus szorzótényező értéke egy. Akkor csökkenhet, ha valaki a korhatár betöltése előtt vonult nyugdíjba, vagy akkor nőhet, ha csúsztatja az igénylés évét. Az aktuális nyugdíj értékét a gazdasági fejlődés alakulása mozgatja. A nyugdíjértéknek azzal az összeggel kell megegyeznie, ami egy átlagkeresőt illetne meg. (Ez tartománytól függ, nyugaton 33,05 euró, míg keleten 31,98 euró jár a pontokért.) Itt jön képbe a fenntarthatósági tényező, ez a járulékfizetők és nyugdíjasok számához viszonyít. Hatásai eltérhetnek hosszú és rövid távon, a nyugdíj növekedése elmarad az átlagbér növekedésétől, így jelenleg a helyettesítési ráta csökken. A kormány célja, hogy 2025-ig 48%-on tartsák a bruttó rátát. Az öregségi nyugdíj jogosultságához 5 év járulékfizetés szükséges, maga a nyugdíjkorhatár 67 év, de van lehetőség 63 éves kortól leadni az igénylést (Pákozdi 2020).

Fontos változás volt a 2016-os reform, amely azt segíti, hogy korai nyugdíjba vonulás mellett a jogosult egyéb tevékenységgel kiegészíthesse a keresetét, melyekért ugyanúgy pontokat kaphat. Emellett lehetőséget adnak minden olyan korai nyugdíjba vonulónak, hogy a levonásokat kompenzálva kiegészítő járulékot fizethessenek. Törvény szabályozza, hogy a nyugdíj értéke nem csökkenhet, így maximum változatlan maradhat. Érdekesség, hogyha az értéke nő az adott évben, akkor nemcsak az adott évben megállapított nyugdíj összege lesz magasabb, hanem a korábban megállapítottak is. Átlagosan, a tartományokban eltérően, 3–4%-kal növekszik évente a nyugdíj (Pensions Myndigheten 2023).

Németországban is, a svédhez hasonlóan, a DC-rendszer alakult ki. Itt is három opciója van a foglalkoztatóknak a nyugdíjikat fedezni. Lehet saját biztosítót fenntartani, szerződni, vagy saját mérleg szerint nyilvántartani a kötelezettségeket (Farkas 2019a). A rendszer nem olyan népszerű, mind a svédnél, de a részvételi arány szinte lefedi a legtöbb munkavállalót. A harmadik pillér nem olyan lényeges tényező, de meg kell említenünk, mert a német nyugdíj-politikának ez áll most a középpontjában. Egy bizonyos Reister-elv szerint, ha az állampolgár az

éves keresetének legalább 4%-át befizeti, akkor az állam akár 2000 euróval is hozzájárulhat a számlájának gyarapításához (Pensions Myndigheten 2023).

A két alternatív rendszert azért volt fontos látnunk, hogy megértsük, nem minden nyugdíjrendszer van kitéve a jövőbeli fenntarthatatlanságnak. Sok más különleges, említésre méltó rendszer van még, de mi úgy gondoljuk (most persze magyar mértékekben nézve), hogy ezek a rendszerek akár itthon is megvalósíthatók lehetnének.

7. Összegzés és lehetséges megoldások

Levezettük a történelmi háttért, megnéztük a rendszer működését, hibáit, jövőjét, és lehetséges ideáljait. Izgalmas és tanulságos munka végére értünk. Láttuk, hogy milyen reformok útján jutottunk el a mai rendszerig, és próbáltunk egy átfogó képet adni az elmúlt évtizedek nyugdíjpolitikai nehézségeiről és sikereiről. A következő fejezetben megismertük a rendszert alkotó 3 pillért és ezek gazdasági mibenlétét. Felvázoltuk a hibákat és a fenntarthatóság gátjait, igyekeztünk minden perspektívát felszínre hozni. Példaképpen összegeztük Európa mondhatni két legversenyképesebb és fenntarthatóbb nyugdíjrendszerét (Mercer 2023), melynek elemeit akár itthon is hasznosítani tudnánk. Zárásképpen pedig következzen a mi koncepciónk és megoldási javaslataink a 3.1-ben felsorolt hibákra.

Mindenekelőtt a legégetőbb gonddal kellene foglalkozni, a csökkenő születésszám és a nyugdíjrendszer viszonyát kellene rendezni. Mi úgy látjuk, hogy a nyugdíj fenntarthatóságának egyik alapfeltétele a fizetőképes, nagy létszámú újabb és újabb generációk. Erről a problémakörrel akár egy egész tanulmányt lehetne írni. Röviden összefoglalva, egy olyan progresszív és tudatos családtámogatási rendszert kell felépíteni főleg a nők számára, mely tekintettel van a magánéletre és a munkavállalásra is.

(1) A hibáknál már említettük, hogy itthon hiányzik a 2. pillér. Megszüntetése a kormány részéről akkoriban szükségszerű volt, de mára már életszerű lenne a visszahozatala. Ez alapján a megoldás az lenne, ha német vagy svéd minta szerint létrehoznánk egy foglalkoztatói nyugdíjpillért, vagy bevezetnénk az MNB által megalkotott Jóléti Alapokat.

(2) A második, már említett nagy probléma, a nem azonos értékű szolgálati évek. Erre a rendszerszintű megoldás lehetne a szolgálati évek azonos értékűvé tétele. Azonos arányban kellene növelni a szorzókat az elvégzett munkaidővel. Ne kelljen bruttóból nettót számítani, egyszerűen bruttosítani kellene (csak a bruttóval kellene számolni), és kedvezményes adókulcsokkal szabályozni az összeget.

(3) Ahogy írtuk, a várható élettartam és a nyugdíj összege nincs összefüggésben. Megoldásképpen mi azt javasolnánk, hogy a nyugdíj összegét igazítsuk a várható élettartamhoz, például az évenkénti életjáradék-osztók folyamatos igazításával.

(4) Az öngondoskodás hiánya egyre nagyobb méreteket ölt a magyar társadalomban. A mi javaslatunk szerint a regnáló kormányoknak kellene segíteni az öngondoskodás ösztönzését. Például adókedvezményekkel és állami támogatásokkal pártfogolni a 3. pillérben lévő nyugdíj-megtakarításokat.

(5) A rendszer nagy hibája, hogy kimondott tényező a nyugdíj összegét tekintve a kérelmünk éve. Ezen változtatni kell, mert mérhetetlenül igazságtalan, és az egyénen túli gazdasági tényezők révén befolyásolja a nyugdíjakat. A megoldás a rendszer átszabása igazságosabbra, a rossz éveket helyreigazítani az előző jó évhez, állami beavatkozással/támogatással.

(6) A hibáknál kitértünk az inflációkövető nyugdíjakra, mely sajnálatos módon a gazdasági fejlődés miatt (most nem vesszük figyelembe a jelenlegi járványt) a nyugdíjak folyamatos lemaradását eredményezi a fizetésekhez képest. A megoldás az lenne, hogy a nyugdíjak növekedését mind a nemzetgazdasági átlagbér növekedéséhez, mind az inflációhoz kellene igazítani. Meg kell említeni, hogy itt már egy fejlődő tendencia alakult ki, hiszen jövő évtől indul meg a 13. havi nyugdíj újbóli behozatala, ahol az inflációval kiesett összeget akár egy összegben pótolni is lehetne.

(7) A nyugdíjplafon hiánya rövid távon jövedelmező lehet, azonban hosszabb távon kontraproduktív, ez főleg abban nyilvánul meg, hogy vannak egyének, akiknek többmilliós nyugdíj jár. Talán ennek a problémának a megoldása a legegyszerűbb: sávosan kellene emelni a nyugdíjakat, és szigorúan szabályozni a hatalmas összegű nyugdíjakat. Drágóbb, de hatásos lehetne egy fix nyugdíjplafon megállapítása, ez mindenképpen a számarányban többségben lévő közép- és kisnyugdíjasok számára kedvezne, hiszen a megjelenő összeget be lehetne fektetni a tőkeállomány növelésébe. Ha ezeken változtatunk, a rendszer valójában a jólétünket fogja szolgálni.

8. Felhasznált irodalom

- Augusztinovics Mária (1999): Nyugdíjrendszerek és reformok az átmeneti gazdaságokban. Közgazdasági Szemle, XLVI. évf., 1999. július–augusztus, 657–672. o. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://efolyoirat.oszk.hu/00000/00017/00051/pdf/augusztinovics.pdf>
- Banai, P. B. & Palotai, D. (2018): Fenntartható költségvetés – fenntartható nyugdíjrendszer. Világgazdaság. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://www.mnb.hu/letoltes/palotai-banai-szakmai-cikk-fenntarthato-koltsegvetes-fenntarthato-nyugdijrendszer-mnb-honlapra.pdf>
- Bankmonitor.hu (2018): Mindent az önkéntes nyugdíjpénztárról. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://bankmonitor.hu/mediatar/cikk/mindent-az-onkentes-nyugdijpenztarrol/>
- Bányár József (2016): A folyó finanszírozású nyugdíjrendszerek lehetséges reformjai. MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: http://econ.core.hu/file/download/Simonovits70/09_Banyar.pdf
- Bányár József (2019): Az állami nyugdíjrendszer „születési” hibái és javításának fő iránya. Pénzügyi Szemle, 64. évfolyam, 4. szám, 2019. december, 393–416. o. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://real.mtak.hu/104317/>
- Bányár József: A modern nyugdíjrendszer kialakulásának két története. Hitelintézeti szemle, 154–179. o. (2019). Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://hitelintezeti-szemle.mnb.hu/letoltes/7-banyar-2.pdf>
- Csontos, L. (2018): Nyugdíjfinanszírozási rendszerek. Beszélő, 1. szám, Évfolyam 2, Szám 1. Forrás: <http://beszelo.c3.hu/cikkek/nyugdijfinanszirozasi-rendszerek>
- Emberi Erőforrások Minisztériuma, E. E. (2019): Tájékoztató a nyugdíjrendszerről. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: https://www.kormanyhivatal.hu/download/5/94/25000/nyugdij-fuzet_2019.pdf
- Európai Bizottság (2009): Pension Schemes And Pension Projections IN THE EU-27 MEMBER STATES-2008-2060. EUROPEAN ECONOMY, Occasional Papers 56. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication16034_en.pdf
- Farkas, A. (2019a): Akikről megdöbbenően keveset tudunk: a svéd nyugdíjasok titka. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Portfolio. Forrás:

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20190401/akikrol-megdobbentoen-keveset-tudunk-a-sved-nyugdijasok-titka-319415>

Farkas, A. (2019b): Mi a magyar nyugdíjrendszer öt legégetőbb gondja? Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. nyugdijguru.hu. Forrás: <https://www.nyugdijguru.hu/nyugdij/magyar-nyugdij-rendszer/mi-a-magyar-nyugdijrendszer-ot-legegetobb-gondja>

Farkas, A. (2019c): Mit érdemes tudniuk a német nyugdíjrendszerről az ott dolgozó magyaroknak? Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Világgazdaság.hu. Forrás: <https://www.vg.hu/velemeney/2019/09/mit-erdemes-tudniuk-a-nemet-nyugdijrendszerrol-az-ott-dolgozo-magyaroknak-2>

Farkas, A. (2019d): Nyugdíj Guru: Hányan kapnak mennyi nyugdíjat? Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. nyugdijguru.hu. Forrás: <https://www.nyugdijguru.hu/nyugdij/oregsegi-nyugdij/hanyan-kapnak-mennyi-nyugdijat>

Kiss, A. (2018): Nyugdíjrendszer: a társadalmi igazságosság a valódi kérdés. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://ujegyenloseg.hu/nyugdijrendszer-nem-a-fenntarthatosag-hanem-a-tarsadalmi-igazsagossag-a-valodi-kerdes/>

Lannoo, K., Barslund, M., Chmelar, A. E. (2014): Pension Schemes. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2014\)536281](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2014)536281)

Mercer (2023): Global Pension Index. Letöltés dátuma: 2024. 03. 17. Forrás: <https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercer-cfa-global-pension-index/>

Mfor.hu (2020): Megéri-e önkéntes nyugdíjpénztárba fektetni a pénzünket? Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://mfor.hu/cikkek/befektetes/megeri-e-onkentes-nyugdijpenztarba-fektetni-a-penzunket.html>

MNB (2023): MNB.hu: Önkéntes nyugdíjpénztár. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://www.mnb.hu/fogyasztovedelem/nyugdij-celu-ongondoskodas/nyugdijpenztarak/onkentes-nyugdijpenztar>

Nyugdijmaskeppen.hu (2023): Minden, amit a magánnyugdíjpénztárakról tudni érdemes. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://nyugdijmaskeppen.hu/magannyugdijpenztar-manyup/>

Nyugdíjmaskeppen.hu (2023): Nyugdíj Előtakarékossági Számla (NYESZ) kisokos. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://nyugdigmaskeppen.hu/nyugdig-elotakarekossagi-szamlanyesz/>

Nyugdíjmaskeppen.hu (2023): Nyugdíjbiztosítás Kisokos. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://nyugdigmaskeppen.hu/nyugdigbiztositas-kisokos/>

Pákozdi, I. (2020): Nyugdíj az Európai Unióban. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. KüM Integrációs és Külgazdasági Államtitkárság. bmeip.hu. Forrás: <https://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Nyugdig%20az%20EU-ban.pdf>

Pandurics, A. & Szalai, P. (2017): A második és harmadik nyugdíjpillér szerepe a magyar nyugdíjrendszerben. Pénzügyi Szemle, 2017/2, 214–233. o. Letöltés dátuma: 2022. 12. 15. Forrás: https://real.mtak.hu/56623/1/pandurics_szalai_2017_2_mpdf_20170717152417_4_u.pdf

Pensions Myndigheten (2023): Das Rentensystem in Schweden. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/deutsch-tyska/deutsch-tyska/das-rentensystem-in-schweden>

Ruzsáli, J. (2014): A jelenlegi nyugdíjrendszer hibái és jövője. Letöltés dátuma: 2023. 12. 20. Forrás: <https://www.vsz.hu/hirek/szervezeti-hirek/korabbi-hireink/a-jelenlegi-nyugdigrendszer-hibai-es-jovoje/>

Simonovics, A. (2018): Fenntartható és méltányos nyugdíjrendszert! Letöltés dátuma: 2023. 12. 10. Forrás: <https://ujegyenloseg.hu/fenntarthato-es-meltanyos-nyugdigrendszert/>

Szabó, Z. (2019): Gyors elszegényedés fenyegeti a nyugdíjasokat – meglepő javaslat érkezett. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: <https://www.economx.hu/magyar-gazdasag/oecd-nyugdig-idoskori-szegenyseg-koltsegvetes-finanszirozasi-677866.html>

Szikra, Dorottya (2017): A magyar nyugdíjrendszer a rendszerváltás óta. Letöltés dátuma: 2023. 12. 15. Forrás: https://real.mtak.hu/84683/1/TB_25_Szikra.pdf

Ábrajegyzék

1. ábra Várható élettartam alakulása években mérve (1900–2007). (Forrás: Hvg.hu)	13
2. ábra Munkaerőpiaci tendenciák alakulása a rendszerváltást követően. (Forrás: Ksh.hu)....	14
3. ábra Klasszikus, kiegyensúlyozott és dinamikus portfólió. (Forrás: Bankmonitor.hu)	22
4. ábra Önkéntes nyugdíjpénztárba lévő tőke adózása nyugdíj előtt. (Forrás: Bankmonitor.hu).....	23
5. ábra Az alap árfolyam-alakulása. (Forrás: Bankmonitor.hu).....	25
6. ábra Nyugdíjcélú megtakarítások kisokos. (Forrás: Bankmonitor.hu).....	27

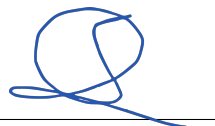
Nyilatkozatok

Alulírott S ó t i R i c h á r d, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem,
Budai Campus,

Pénzügy és számvitel szak nappali/levelező* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Szakdolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára, és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen/nem*

Kelt: 2024 év 04 hó 04 nap



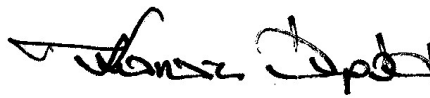
Hallgató

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Szakdolgozatot záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen/ nem*

Kelt: 2024 év április hó 03 nap



Belső konzulens

***Kérjük a megfelelőt aláhúzni!**

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Sóti Richárd
A Hallgató Neptun kódja: OKJ5P2
A dolgozat címe: A Magyarországi nyugdíjrendszer jelenlegi hibái és ideális jövőképe
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Agrárdigitalizációs és Szaktanácsadási Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

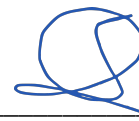
A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2024 év 04 hó 04 nap



Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.