

MIT TANULHATUNK AZ EURÓPAI NYUGDÍJRENDSZEREKTŐL?

Dr. Farkas András (NyugdíjGuru News alapító főszerkesztő), nyugdiguru@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÓ

A tanulmány elemzi a demográfiai osztalék aranykorának végéhez vezető folyamatokat és azokat a politikai és gazdasági válaszokat, amelyeket egyes európai országok – Ausztria, Németország, az Egyesült Királyság és Svédország – adtak a társadalom elöregedése súlyos következményeinek megelőzése érdekében. A különböző európai válaszok értékes tanulsággal szolgálnak a magyar nyugdíjrendszerben is szükségessé váló átalakításokhoz. Demográfiai osztalék akkor keletkezik, ha egy országban a termelékenységi és a halálozási arányszámok egyidejű csökkenése miatt a gazdasági fejlődés felgyorsul. Az alacsony születésszám alacsony halálozási arányszámmal párosulva a termelékenység növekedéséből fakadó gazdasági többletet eredményez. A folyamat azonban átlagosan fél évszázad alatt megfordul, miután a csökkenő születésszám miatt a munkaerőpiac növekedése lelassul, miközben az orvostudomány és az egészségügyi ellátás fejlődése eredményeként folyamatosan nő az idősek száma, ami elkerülhetetlenül a demográfiai osztalék aranykorának végéhez vezet.

SUMMARY

The essay is about the decline of the age of demographic dividends in European countries and the recent political and economic replies in Austria, Germany, the UK and Sweden to deal with the dire consequences of this decline stemming from the ageing of societies. The various European answers provide invaluable lessons for the necessary modifications of the Hungarian pension system. Demographic dividends occur in a country that enjoys accelerated economic growth that stems from the decline in fertility and mortality rates. Low birth rates together with low death rates result in an economic dividend from the increase in productivity. With fewer people to support and more people in the labor force, resources are freed up and invested in other areas to accelerate economic development. Eventually, in around half a century, however, the reduced birth rate reduces labor force growth. Meanwhile, improvements in medicine and better health practices lead to an ever-expanding elderly population, sapping additional income and putting an inevitable end to the demographic dividend.

Kulcsszavak: állami nyugdíj, fenntartható nyugdíjrendszer, nyugdíj-előtakarékosság
Keywords: pension savings, state pension, sustainable pension system

JEL: D14, G28, H55

DOI: 10.18530/BK.2019.4.56

<http://dx.doi.org/10.18530/BK.2019.4.56>

Előhang

Az Európai Unióban a növekedés egyetlen forrása (a migrációellenes európai hangulat fokozódásával) a munkatermelékenység növekedése lehet. Miért okoz gondot ez a logikus kijelentés? Nagyon leegyszerűsítve azért, mert öregedő társadalomban a termelékenység növekedése lelassul. A világ feltörekvő, elsősorban ázsiai térségeiben viszont éppen munkaképes korba érnek a fiatalok százmilliós tömegei, akik közül nagyságrendekkel többen szereznek felsőfokú képesítést, mint eddig bármelyik generáció a világtörténelemben. A termelékenység növekedését hajtó technológia- és tudásintenzív iparágak teljesítménye megugrik, ha a fiatal humán tőke tömegesen a munkaerőpiacra lép. Ezzel csak az a probléma, hogy ez nem az európai munkaerőpiac lesz.

Az öregedés hatásait Európában akkor ellensúlyozhatná a termelékenység növekedése, ha kevesebb fiatal nagyobb termelékenységgel több értéket lenne képes előállítani, mint amennyit a nagyobb létszámú, de alacsonyabb termelékenységgel működő előző generáció állított elő.

Ebből látható, hogy mi okozza a megoldhatatlan gondot: az „előző generáció” jelen esetben a történelem egyik legsikeresebb és legnagyobb emelkedést bemutató baby boomer korosztálya, akik ráadásul nagyon sokan vannak. Az ő világraszóló teljesítményüket kellene ellensúlyoznia annak az európai új nemzedéknek, amelyik létszámában történelmi mélypontot ért el, ráadásul át kell élnie azt a világgazdasági átrendeződési folyamatot, amelynek során a termelékenységi erőcentrumok Európából átvándorolnak az Egyesült Államokba és a Távol-Keletre. Emellett meg kell küzdeniük az eddigi és a jövőbeni globális pénzügyi és gazdasági válságok termelékenységroncsoló hatásaival, továbbá meg kell tanulniuk együtt élni a növekedés planetáris erőforráskorlátaival.

A baby boomer nemzedék az első, amelynek majdnem minden tagja megöregedhet, de az utolsó, amelynek majdnem minden tagja szabadon elhihetné, hogy az emberi fejlődés – az örök növekedés – természeti törvény. És pont nyugdíjasok lesznek, mire megtapasztalják, hogy talán ők az elmúlt tízezer év utolsó generációja, akiknek megadatott a viszonylag kiszámítható és stabil klíma.

1. A demográfiai osztalék alkonya

A második világháborút követően született nagy létszámú baby boomer évszázatok (globálisan az 1946 és 1965 között, Magyarországon különösen a Ratkó-korszakban, azaz 1952–1956 között születettek) öregedésével a fejlett társadalmakban lassan véget ér a demográfiai osztalék fizetésének aranykora. A demográfiai osztalék akkor alakul ki, ha

az adott társadalomban egyszerre nagymértékben nő a munkaképes korú népesség, és nagymértékben csökken a termékenység, és ennek eredményeként kialakul a munkavállalók eltartottakkal (nyugdíjasokkal és gyermekekkel) szembeni nagyon magas aránya.

Az idősök számának és várható további élettartamának gyors növekedése következtében azonban másfél évtizeden belül demográfiai osztalék helyett mindinkább demográfiai veszteséget kell majd elkönyvelni.

A kormányzatok e veszteség minimalizálására is a legegyszerűbb megoldásokat szeretik alkalmazni: annak a vállára kell rakni a terheket, aki ez ellen nem tud védekezni. Ezért vagy a nyugdíjasok, vagy az unokák helyzetét rontják, azaz nehezítik a nyugdíjhoz való hozzáférést, csökkentik a nyugdíjakat, vagy elzálogosítják a következő generációk jövőjét. A nyugdíjkorhatár emelkedhet, a nyugdíjjogosultságok megnyirbálhatók, a nyugdíjemelés megfelelő módszerével lopakodva csökkenthető a nyugdíjak relatív vásárlóértéke. Emellett emelhető a járulékkulcs, szélesíthető a járulékalap, vagy az általános adóbevételek terhére költségvetési átcsoportosítás hajtható végre. Az európai államok mindegyikében, itthon is számtalan példát láttunk az ilyen és hasonló módszerek alkalmazására.

A jövőképünk érdekében mindenekelőtt érdemes fölidéznünk, hogy minden modern kori nyugdíjrendszer az egymásba fonódó generációk együttműködésétől és egymásba vetett bizalmától függ. Ahogyan egy Möbius-szalagon körbefutó vonal is mindig önmagához tér vissza, úgy lépnek a nemzedékek is egymás nyomába és egymás helyére a nyugdíjrendszerben. Végtelen folyamat, egyre végeesebb lehetőségekkel, hiszen minél többen és minél hosszabb ideig leszünk idősök, annál keményebb korlátokba ütköznek a nyugdíjrendszerek.

Egy népesség nagysága és kormegoszlása a mortalitás (halálozási arányszám), a fertilitás (termékenységi arányszám) és a migráció (népességvándorlás) alakulásának függvénye.

A mortalitás szerencsére csodálatos ütemben javul (ezer éve egy csecsemő 25 életévre számított, száz éve 46 évre, ma egy kisfiú Magyarországon is 72 évre, egy kislány 79 évre – és az előrejelzések szerint a későbbi nemzedékek elérhetik a 90-100 éves átlagos várható élettartamot is). A nyugdíjkorhatár évében várható további élettartam növekedésének üteme még ígéretesebb jövőt sugall, vagyis sokkal többen élhetünk sokkal tovább, mint akár egy-két generációval korábbi eleink. Az élet hosszának örvendetes növekedése azonban a termékenység zuhanásával párosul: míg a dédszüleink nemzedékében nem volt ritka a családonként 10-12, nagyszüleink korában a 6-8 gyermek, ma már a 2 gyermek sem általános (Magyarországon 100 termékeny korú hölgynek nem 1000, nem is 600, nem is 200, hanem mindössze 142 gyermeke van a legfrissebb statisztikai adatok tükrében). A várható élettartamok növekedése és a termékenység csökkenése együttesen a népesség gyors öregedéséhez vezet, amit a migráció negatív magyarországi egyenlege csak tovább fokoz: a legfrissebb becslések szerint már 650 ezer magyar távozott a rendszerváltozás óta tartós munkavégzés vagy letelepedés céljából külföldre, és a gazdag európai államok demográfiai szivattyúja nem szűnő erővel szippantja ki az országból a jól képzett fiatal és középkorú emberek további tömegeit.

Ha a 65 évesnél idősebb magyarországi lakosság arányát vizsgáljuk a KSH Népeségtudományi Kutatóintézete jelentései és előrejelzései alapján, kézzel foghatóvá válik a társadalom demográfiai előregedése: jelenleg minden hatodik magyar 65 évesnél idősebb (a lakosság 18,3%-a). Ez az arányszám 2030-ban már 24, 2040-ben 28 százalék lesz, és 2060-ra elérheti a 33 százalékot. Vagyis 2030 körül már minden negyedik lakos, 2060 körül már minden harmadik lakos 65 évesnél idősebb lesz Magyarországon! Vajon kibírja ezt a nyugdíjrendszer? És a szociális ellátórendszer? És az egészségügyi rendszer? Költői kérdések, a válaszokat sejtethetjük mindannyian.

Ha az éppen aktív generációk befizetései nem fedezik az éppen nyugdíjas generációknak a részükre megígért nyugdíjakat, akkor az állam előtt több választási lehetőség is nyílik:

- módosíthatja a nyugdíjba vonulás feltételeit (például megemeli a nyugdíjkorhatárt),
- leválaszthat ellátásokat a nyugdíjkasszáról (például megszünteti a rokkantsági nyugdíjakat), vagy
- az adóbevételekből (esetleg külföldi vagy belföldi kölcsönből) pótolja a nyugdíjjárulékből hiányzó összeget, vagy általában
- kevesebb nyugdíjat fizet (módosítja a nyugdíjszámítás képletét, lopva elinflálja a nyugdíjak vásárlóértékét), vagy egyszerűen
- visszaterheli a családokra az idősök eltartásának terhet.

Magyarországon mindegyik lehetőség igénybevitelére látunk példát már most is – pedig még véget sem ért a demográfiai osztalék fizetésének kora (a demográfiai veszteség új korszakának kezdetére a 2030-as évek derekától számíthatunk).

2. A folyó finanszírozás fenntarthatósága

A Magyar Nemzeti Bankban készült tanulmány szerint¹ a következő 20 évben nincs gond a magyar nyugdíjrendszer fenntarthatóságával, a 2030-as évek közepéig a jelenlegi szabályok és járulékszintek mellett a nyugdíjrendszer bevételei fedezik a kiadásokat, így a nyugdíjkiadások finanszírozása biztosított, aggodalomra semmi ok. A nyugdíjrendszer egyenlege csak húsz év múlva kezd hiányt mutatni, amely – főként az említett demográfiai okok miatt – 30-40 év múlva elérheti a GDP 4,5 százalékát, de addig nyilván sor kerülhet további egyenlegjavító intézkedésekre.

Négy nem túl régen végrehajtott radikális beavatkozás valóban nagy hatást gyakorolt a nyugdíjrendszer fenntarthatóságára. A 2022-re befejeződő fokozatos korhatáremelés, a magánnyugdíjpénztári rendszer 2011. évi átalakítása, a korhatár előtti nyugdíj és a rokkantsági nyugdíj 2012. január 1-jétől hatályba lépett megszüntetése, valamint a nők kedvezményes nyugdíjának 2012. évi bevezetése ez a négy rendszerszintű beavatkozás.

Nem meglepő, hogy az első két intézkedés jelentősen javította az egyenleget. A korhatáremelés (amelynek révén az 1957-ben és utána született korosztályok már csak 65 évesen mehetnek nyugdíjba) hosszabb ideig tartja aktív korban a nyugdíjjogosultakat (bevételnövelés), akik – elvileg – rövidebb ideig lesznek nyugdíjasok (kiadáscsökkentés). Nem véletlen, hogy kormányok sora nyúl ehhez a kézenfekvő eszközhöz, Németországban és Horvátországban például 67 évre emelték a

korhatárt, de német elemzők szerint ez sem lesz elég, a várható élettartamok növekedése és az aktív járulékfizetők számának drámai csökkenése miatt gyorsan 69 évre kell majd ezt emelni – ahogyan a brit rendszerben ezt már elő is készítették. A példa ragadós, az összes öregedő európai állam előbb-utóbb rákényszerül a lényeges korhatáremelésre, az EU döntéshozói előtt már ott fekszik az a tanulmány, amely szerint az elkövetkező évtizedekben elkerülhetetlenül 70-72 évre kell emelni a belépési küszöböt. Külön figyelemre méltó e tekintetben az a tény, hogy a nyugdíjaskor kezdetén várható élettartamok gyorsabban növekednek, mint a születéskor várható élettartamok, így a későbbi nyugdíjba vonulás nem jelenti automatikusan azt, hogy rövidebb ideig kell fizetni a nyugdíjakat, sőt. Ma egy nő átlagosan 21 évig, egy férfi 15 évig él nyugdíjasként Magyarországon, a várható élettartam ebben a korban ötévente átlagosan közel egy évvel nőhet. Idős korunkban minden megélt héttel nyerhetünk egy plusz hétvégét.

A magánnyugdíjpénztárak tekintetében nem is az egy évi nyugdíjkiadási szinttel éppen megegyező nagyságrendű, 3000 milliárd forintnyi pénztári vagyon államosítása az igazán lényeges tényező (amely azóta úgy olvadt el a költségvetésben, hogy a nyugdíjak értékét nem növelte), hanem az az évi közel 350 milliárd forintnyi járulékbérvétel, ami 2011 óta nem a magánnyugdíjpénztárakhoz, hanem a Nyugdíjbiztosítási Alapba áramlik, természetesen ezzel jelentősen növelve a bevételi oldal szintjét. A magánnyugdíjpénztárak helyett az állami rendszerbe visszairányított járulékösszeg önmagában közel 12 százalékkal javítja minden évben a finanszírozási helyzetet. Mindez persze a visszajára fordul a 2040-es évek derekán, mert az állami nyugdíjrendszernek nagyjából onnantól helyt kell majd állnia azért a nyugdíjrészért is, amelyet a magánnyugdíjpénztárak finanszíroztak volna. (Ezt jól tükrözi a nyugdíjigérvényekben megtestesülő implicit államadósság alakulása.)

■ A várható élettartam ötévente átlagosan közel egy évvel nőhet.

A korhatár előtti nyugdíjak, a szolgálati nyugdíjak és a rokkantsági nyugdíjak százazreket súlyos helyzetbe hozó megszüntetése ennél jóval kisebb hatást gyakorol, évente a GDP 0,4 százalékával javítja az egyenleget, amit viszont bőven el is visz a nők kedvezményes nyugdíja, amely a GDP 0,5 százalékával egyező összegben rontja a mérleget. Vagyis amit nyertek a révén a kormányzati nyugdíjreformerek, azt el is veszítették rögtön a vámon. (Ha az időről időre felröppenő követelés a férfiak kedvezményes nyugdíja tekintetében valóra válna, akkor az egyenleg további 0,5-1%-kal rosszabbodhatna. A megvalósulásra ezért nincs sok esélye ennek a magyar viszonyok között egyébként nem ördögtől való igénynek.)

Az elkövetkező húsz évben legalább félmillió fővel csökken a járulékfizetők száma azon egyszerű oknál fogva, hogy a nyugdíjba vonuló nagy létszámú Ratkó-korosztályok helyére ennyivel kevesebb járulékfizető érkezik a munkaerőpiacra a lényegében feleakkora létszámú gyermek korosztályokból. A rendszerváltozást követően, különösen 2010 óta kivándorolt vagy tartósan külföldön adózó magyarok létszáma a Brexit kapcsán is megújított becslések szerint meghaladja a 600 ezer főt. Ha e hatszáz ezer ember itthon kieső nyugdíjjárulékait (és munkáltatóik kieső szociális hozzájárulási adóját) a lehető legóvatosabb becsléssel figyelembe vesszük, akkor már ma is eléri a kieső járulékbérvétel az egy-másfél havi nyugdíjkiadás szintjét. Ha emellett számba vesszük

a közel másfélmillió itthoni minimálbéres vagy annál kisebb, részmunkaidős bérre bejelentett dolgozó járulékfizetését, a lassan 350 ezer katás minimális átalányadózását, valamint a százezres létszám körül ingadozó közfoglalkoztatottak még kisebb járulékfizetését, akkor látható, hogy a jelenlegi nyugdíj-finanszírozási helyzet is súlyos kihívásokkal küszködik, amelyek éppen az elkövetkező két évtizedben tovább mélyülhetnek. A minimálbéresek, a katások, a hasonló könynyített közteherviselést lehetővé tevő foglalkoztatási jogviszonyokban dolgozók vagy vállalkozók, a közfoglalkoztatottak – a külföldön dolgozókkal együtt – persze harminc-negyven év múlva csökkenthetik a kiadási nyomást, hiszen részükre csak minimális vagy egyáltalán semmilyen magyar nyugdíjat nem fizet majd a rendszer. Addig azonban sok víz lefolyik a Dunán, amelybe könnyen belefulladásnak a nyugdíjakkal kapcsolatos illúzióink.

Természetesen a GDP növekedésével összefüggésben a munkaerőpiac bővítése, a teljes foglalkoztatottság elérése, a gazdaság további kifehérítése sokat javíthat a képen – ha nem csak a minimálbéresek és a közfoglalkoztatottak létszámát fújja nagyobbra. Segíthet az esetleges bevándorlás is, noha ez jelenleg nem látszik politikai szempontból járható útnak. A jövő kényszerei persze gyorsan leomlaszthatják a mai bezárkózás látszólag erős politikai bástyáit.

A nyugdíjrendszer finanszírozhatósága tekintetében a puskaport mindenestre minden magyarnak érdemes szárazon tartania, vagyis a nyugdíj-előtakarékosság szja-jóváírással is támogatott eszközei révén minél több tartalékot felhalmoznia a hosszú (és egyre hosszabbodó) nyugdíjas évekre.

3. Ki fizeti a révést?

A kérdés három nagy, állami újraelosztásra épülő ellátórendszer – a nyugdíj, az egészségügyi és a szociális ellátás – esetében ugyanaz: ki állja a költségeket? Ki finanszírozza az időskori nyugellátást, az időskori egészségügyi ellátást és az időseknek járó szociális ellátásokat, ha az ezeket szolgáltató rendszerek terhelése megállíthatatlanul növekedni fog?

Miért növekszik ez a terhelés? Elsősorban az előbbieken felvillantott demográfiai öregedés következtében, hiszen emiatt sokkal kevesebb olyan aktív korú ember lesz Magyarországon, akik fizethetnék a nyugdíjak fedezetét megteremtő járulékokat, mivel többen mennek nyugdíjba, mint ahányan belépnek a munkaerőpiacra. Ráadásul azok közül, akik fizethetnék a járulékokat, már hatszáz ezren külföldön dolgoznak, és így persze nem itthon, hanem külföldön fizetik a közterheiket.

■ Demográfiai öregedés következtében többen mennek nyugdíjba, mint ahányan belépnek a munkaerőpiacra.

A demográfiai öregedés és a nettó kivándorlás mellett azért is nőhet a nagy ellátórendszerek terhelése, mert a permanens technológiai forradalom következtében a jövőben egyre kevesebb élő munkaerőt igényelhet a gazdasági értékteremtő tevékenység. Így viszont nem lehet az életmunkát terhelő járulékfizetéssel elegendő fedezetet teremteni az egyre több és egyre hosszabban élő idős ember számára.

A választ a hagyományos gondolkodásmód – a ma uralkodó pénzügyi paradigma – még mindig a kirovó-felosztó logikában keresi: az aktív korosztályokra (és munkáltatóikra) rójuk ki a közterheket, hogy ezeket arányosan felosztva fizethessük ki a nyugdíjak, valamint az egészségügyi és szociális ellátás költségeit. Ez a paradigma azonban a jövőben a fenti fejlemények következtében nem lesz eredményesen alkalmazható. Mi válthatja föl ezt a szemléletet?

Bármely modern öregségi nyugdíjrendszer kapcsán a társadalomnak mindenekelőtt három kérdést kell megválaszolnia:

(1) Mi a cél? Az aktív korban elért életszínvonal legalább egy részének megőrzése nyugdíjasként (ez a járulékfizetéstől függő munkanyugdíj-verzió) vagy az időskori elnyomorodás megakadályozása (ez az adóból finanszírozott állami alapnyugdíj verzió)?

(2) Mi az ígéret? Kifizetünk minden jogosultnak egy előre megígért szintű nyugdíjat, függetlenül attól, hogy erre a célra mennyi pénz áll rendelkezésre (ez a szolgáltatásmeghatározott, defined benefit, DB változat), vagy csak annyi nyugdíjat fizetünk minden jogosultnak, amennyi pénzünk erre a célra aktuálisan tényleg van (ez a járulékmeghatározott, defined contribution, DC változat)?

(3) Ki finanszírozza a rendszert? Generációk közötti jövedelemátcsoportosításra alapozzuk (ez a felosztó-kirovó, pay-as-you-go rendszer, amikor a mindenkori aktív korosztályok fizetik a mindenkori nyugdíjasok járandóságát), vagy generáción belüli pénzáramlásra (ez a kötelező tőkésített rendszer, amelyben a fiatalabb korban befizetett pénzünket idős korunkig a tőkepiacokon tároljuk)?

A nyugdíjrendszerek tervezése és reformja kapcsán mindig e három alapkérdésre adható hat alapválasz különböző arányú keverékét lehet alkalmazni. Érdemes megismernünk néhány számunkra kiemelkedően fontos európai állammal az utóbbi két évtizedben radikálisan megújított nyugdíjrendszereivel annak érdekében, hogy a lényegében mindenütt azonos gondokra milyen, sikeresnek bizonyult válaszokat találtak az egyes országokban.

4. Mit taníthat az osztrák nyugdíjrendszer?

A 80/45/65 szabály

Az osztrák nyugdíjrendszer minden reformja esetében alapelv maradt, hogy az állami nyugdíjnak biztosítania kell a tisztességes megélhetést minden nyugdíjas számára. Ezt a célt a 80/45/65 szabály alkalmazásával kívánják elérni: 80 százalék legyen a bruttó helyettesítési ráta (az első nyugdíj bruttó összege érje el az utolsó aktív bruttó kereset 80%-át), ha az érintett nyugdíjas legalább 45 évi biztosítási idővel rendelkezik a 65 éves korhatára betöltésekor. A magyar nyugdíjrendszernek és bármely reformjának is hasonlóképpen biztosítania kell az időskori tisztességes megélhetést mindazok számára, akik megfelelő nyugdíjjogosultságot szereztek az említett szabály szerint.

A bruttó szemlélet

Minden osztrák számítás a bruttó kereset alapján történik, így a nyugdíj is bruttó összeg, vagyis adóköteles. Emiatt sokkal tisztább és átláthatóbb a nyugdíjszámítás menete, miközben a nyugdíjast senki sem tekintheti eltartottnak – ami egy vésszesen öregedő társadalomban különösen fontos pszichológiai összetevő is.

Minden osztrák számítás a bruttó kereset alapján történik, így a nyugdíj is adóköteles.

A magyar nyugdíjrendszert is kis híján átállították már a bruttó szemléletre, de az utolsó pillanatban az akkori kormányváltás vihara ezt a koncepciót elsöpörte. A nagy viharok elültével ideje ismét elővenni ezt a legtöbb fejlett országban magától értetődő természetességgel alkalmazott megoldást.

Az egyéni nyugdíjszámlák

Az egyéni nyugdíjszámlán a bruttó járulékalap meghatározott százalékát írják jóvá évenként (a korábbi jogosultságokat egy induló jóváírás váltja ki), a bruttó járulékalapba beszámít minden kereset/ellátás, ami után járulékot fizettek, és minden olyan kereset, amelyet a nem keresőtevékenységgel szerzett időszakra törvényben határoznak meg. Viszont van járulékl plafon, hogy a nyugdíjrendszer ne járuljon hozzá a társadalom további szétszakításához gazdagokra és szegényekre. A jóváírásokat a tényleges nyugdíjigénylés időpontjáig a bruttó keresetek növekedési rátáját figyelembe véve minden évben valorizálják. Így minden évben pontosan látható az adott évben érvényes teljes jóváírás összege.

Az osztrák egyéni nyugdíjszámlák legfőbb áldásos hatásai az alábbiakban összegezhetők:

- áttekinthető, kiszámítható, egyszerű a rendszer, minden érintett minden évben pontosan látja, az adott pillanatban mennyi nyugdíjra számíthat a felhalmozott nyugdíj jóváírásai alapján: érvényesül az egyenértékűség (ekvivalencia) elve, amely szerint a biztosított személy által élete során fizetett járulékok nagyságának kiszámítható módon tükröződnie kell a nyugdíja összegében, és a korábban már megszerzett nyugdíjjogosultságokat később hozott szabályok nem tehetik semmissé;

- az osztrákhoz hasonló nyugdíjszámla bevezetése révén eltűnhetne a magyar rendszerben elkerülhetetlen, rémületes nettósító algoritmushalmaz, vagyis nem kellene a nyugdíjszámítás során számolni az elmúlt évtizedekben évente változó járulékos- és adómértékekkel, ami a számítást a jogosult számára teljes mértékben követhetlenné és ellenőrizhetlenné teszi;

- nem kellene számolni a szolgálati idő hosszával a nyugdíj összegének meghatározásához (csak a jogosultsághoz): végre eltűnhetne a magyar szolgálati idő-számítást jellemző aszimmetrikus és méltánytalan nyugdíjszorító rendszere – visszaállhatna a linearitás, ezzel a kiszámíthatóság. Most a magyar nyugdíjskálában pl. 20 évhez 53 százalékos szorzó tartozik, 40 évhez viszont nem ennek a duplája, 106, hanem csak 80 százalék – vagyis az első húsz év szolgálati idő kétszer akkora

súllyal esik latba, mint a második hús év. Az egyes szolgálati évek súlya is ugrál, hol 2, hol 1, hol 1,5 százalék, azután megint 2 százalék – semmi sem áttekinthető, a jogosultságok nem épülnek lineárisan;

- megszűnhetne a magyar valorizációs rendszer, amely szerint a nyugdíjmegállapítás során a nyugdíjazás előtti év kereseti szintjeihez kell emelni egy lépésben az összes korábbi évben szerzett, nettósított kereseteket – pillanatnyilag ez okozza a legnagyobb méltánytalanságot a magyar rendszerben, hiszen azonos életpályák esetén is 30-40 százalékkal eltérő összegben lehetnek jogosultak a friss nyugdíjasok attól függően, hogy melyik évben mentek nyugdíjba. A nyugdíjszámla bevezetése esetén a valorizációra minden évben sor kerülne az éppen a számlán szereplő, előző évi teljes jóváírás összege tekintetében, nincs egyetlen nagy ugrás a megállapítás során, az összegeket folyamatosan korrigálják.

A gyermeknevelésre tekintettel a nyugdíjjóváírás megosztásának lehetősége

A nyugdíjszámlák rendszere lehetővé teszi, hogy a szülők osztozzanak a gyermekneveléssel szereshető biztosítási időtartamok során a dolgozó szülő által szerzett jóváíráson, hogy a gyermekével otthon maradó szülő leendő nyugdíjának összege ne csökkenjen túlzott mértékben.

Az a szülő ugyanis, aki nem marad otthon a gyermekét nevelni, hanem dolgozik, az átadhatja az ebben az időszakban a járulékfizetése alapján járó jóváírása legfeljebb 50 százalékát a gyermeküket otthon nevelő másik szülő részére. Gyermekenként legfeljebb hét évi jóváírás osztható meg ilyen módon. A megosztásra irányuló döntés nem vonható vissza.

Az ilyen intézkedések valóban biztosítják a nemek közötti egyenjogúságot a nyugdíjrendszerben.

A gyermekneveléssel szereshető biztosítási időtartamok egyszerű számítása

A nyugdíjjogosultság szempontjából a gyermekneveléssel a születéstől számított legfeljebb 48 – járulékfizetés nélküli – naptári hónap számítható be. (Ikerszülések esetében 60 naptári hónap számítható be.) Így nem kell számolgatni, mint itthon, hogy melyik gyerek után milyen támogatást kapott a szülő, amelynek mekkora tartama milyen arányban számítható be, és figyelembe kell-e venni az adott támogatás összegét a nyugdíjszámítás során.

A kiegyenlítő támogatások

A Magyarországon tíz éve változatlan, már eredetileg is arcpirítóan alacsony összegű minimálnyugdíj és a hasonlóan filléres méltányossági megoldások, valamint a minimálnyugdíj összegének százalékos mértékében meghatározott, az éhhálal elkerüléséhez épp-hogy elegendő időskorúak járadéka mint szociális ellátás helyett a kiegyenlítő támogatások rendszere garantálhatná az öregkori elszegényedés megfékezését.

A költségvetés fedezné a kiegyenlítő támogatásokat (Ausztriában ez az Ausgleichszulage), ami a törvényben évente meghatározott minimális ellátási szintnek és az adott személy nyugdíjának és egyéb jövedelmének a különbözete.

A kiegyenlítő támogatások rendszere biztosítja a szolidaritás alapelvének érvényesülését. Eszerint minden biztosított személynek joga van időskorában garantált szintű minimális ellátásra. Ha valakinek a nyugellátása és egyéb rendszeres jövedelme nem ér el egy meghatározott egyéni vagy családi jövedelmi küszöbértéket, akkor kiegyenlítő támogatásért folyamodhat. Egy ilyen rendszer Magyarországon életmentőnek bizonyulhat, ha a rendszerváltozást követően évtizedekre minimálbérre vagy annál is kisebb kereseti összegre bejelentett – vagy be sem jelentett, a szürke és a feketegazdaság labirintusaiban tévelygő – százezrek betöltik a nyugdíjkorhatárukat, és szembesülnek azzal, hogy mennyire elképesztően alacsony lesz a megszolgált nyugdíjuk. Itt eldőlhet, hogy Magyarország jóléti vagy egészen más állam-e.

A 14 havi nyugdíjfizetés

A nyugdíjat Ausztriában évi 14 alkalommal fizetik. (Az áprilisi és az októberi nyugdíj összegét duplán fizetik.)

Egy ehhez hasonló rendszer bevezetését persze a magyar termelékenység eddigi alakulása látszólag nem tenné lehetővé, de nálunk elsősorban nem is az egy évre eső nyugdíj abszolút összegének növeléséről lehetne szó, hanem a kifizetés rendjének módosításáról: egész más a pszichológiai hatása egy olyan tortának, amelyet 14 szeletre lehet vágni, mint egy ugyanakkora tortának, ami csak 12 szeletes.

A „Korridorpension” – egy speciális korhatár előtti nyugdíj

Ezzel a megoldással Magyarországon ismét megteremthető lenne a rugalmas nyugdíjba vonulás lehetősége. Egyúttal kiváltható lenne a nők kedvezményes nyugdíja is, ami a magyar nyugdíjkorhatár növekedésével lassan minden nő számára lehetővé teszi a korhatár előtti, ráadásul levonás nélküli, teljes összegű nyugdíjba vonulást (nyilván nem ez volt a jogalkotó szándéka 2010-ben, a bevezetés idején).

A korhatár előtti nyugdíjat levonás terheli.

A Korridorpension rendszerében a 40 év biztosítási idővel rendelkező igénylő a korhatára betöltése előtt 3 évvel kérheti ezt a korhatár előtti nyugdíjat, amelynek összegét levonás terheli: évi 5,1 (havi 0,425%), de összesen legfeljebb 15,3 százalék (hiszen legfeljebb 3 évig tarthat ez a korhatár előtti nyugdíj).

A hölgyek mellett biztosan rengeteg magyar férfi is ezt a megoldást választaná, ha tehetné.

A korbetöltött öregségi nyugdíj melletti munkavállalás korlátlan lehetősége

Ausztriában a közszférában sincs semmilyen korlátozás a korhatár betöltése utáni munkavégzés tekintetében. A magyar nyugdíjasok nyugdíj melletti munkavállalásának ösztönzése viszont még mindig csak a versenyszférára terjed ki, pedig a közszférában történő nyugdíjas munkavállalást kizáró vagy korlátozó intézkedések indoklásaként felhozott érvek már elenyésztek.

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj szabályozása

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj 30 hónapig jár (nem csak 12 hónapig, mint az alapesetben Magyarországon), és e korlát alól is számtalan felmentés adható a gyermekekre és a házasság hosszára tekintettel – másfelől viszont az özvegyi nyugdíj 0 százalék is lehet, ha az özvegy jövedelme egy évente meghatározott (nagyon magas) szintnél magasabb.

A sávós nyugdíjmelés

Magyarországon a kizárólag a fogyasztói árak növekedésétől (az inflációs rátától) függő éves rendszeres nyugdíjnövelés egységes százalékos mértéke elkerülhetetlenül az időskori relatív szegénység növekedéséhez vezet. Ha ugyanis az inflációnál nagyobb ütemben nőnek a bérek (jelenleg 3-4-szer nagyobb mértékben), akkor az aktív dolgozók keresetének és a nyugdíj összegének vásárlóértéke közötti olló nagyon gyorsan nyílik.

Ausztriában a problémát a sávós nyugdíjmelés révén oldják meg. A sávós nyugdíjnövelés mértéke Ausztriában

- a tárgyévi referenciaértéktől (Richtwert),
- az ennek alapján meghatározott növelési százaléktól vagy euróösszegtől,
- valamint a nyugdíj összegétől függ.

Így az osztrák emelés is végső soron csak az infláció függvénye, mégis enyhíti a méltánytalanságot a sávosan változó mérték, illetve az, hogy egyes sávokban százalékos, más sávokban meghatározott euróösszegű az emelés.

Erre az évről vonatkozóan (2019 januárjától) például a következő az emelés mértéke:

- 2,6 százalék, ha a nyugdíj összege nem haladja meg az 1115 eurót,
- 2,6 százalékról arányosan csökkentve 2 százalékgig, ha a nyugdíj összege 1115,01 és 1500 euró közé esik
- 2 százalék, ha a nyugdíj összege 1500,01 és 3402 euró közé esik,
- 68 euró, ha a nyugdíj összege meghaladja a 3402 eurót.

A résznyugdíj (Teilpension) intézménye

Ez valójában nem nyugdíj, hanem könnyített részmunkaidős munkavégzési lehetőség azok számára, akik betöltötték a 62. életévüket, és egyébként jogosultságot szereztek a Korridor-

pension nevű korhatár előtti nyugdíjra, amely helyett az érintett választhatja ezt a megoldást. Ennek keretében a heti munkaórák száma 40-60 százalékkal csökkenthető, miközben a kereset csak a munkaidő-csökkentés mértékének a felével csökken, viszont a korábbi teljes kereseti összeg beszámít a nyugdíj jóváírásba.

A közszférában például az a gyakorlat, hogy a heti munkaidőt a felére csökkentik (50% csökkentés), így az illetmény mértéke is csökken, de csak az 50 százalék felével, azaz 25 százalékkal. A 75 százalék illetmény alapján viszont a nyugdíjjogosultságot úgy számítják, mintha az illetmény továbbra is 100 százalék lenne – ugyanis a munkáltatónak a 100 százalék után járó hozzájárulást fizetnie kell, viszont a különbözetért teljes mértékben kárpótolja a rendszer.

A magyar közoktatási törvény is bevezetett egy hasonló megoldást azon, legalább húszevi szakmai gyakorlattal rendelkező pedagógusok és óvodai dajkák részére, akik az öregségi nyugdíjkorhatárukat 5 éven belül betöltik. Sajnos a magyar rendszerben nem szerepel az osztrák kompenzációs mechanizmus.

Az osztrák ápolási díj nyugdíjas korban

Az ápolási szükségletek orvosi szakvélemény által meghatározott függvényében hétfokozatú skála szerint állapítják meg az ápolási díj összegét. A megállapított ápolási díjat évente 12 alkalommal, levonások nélkül folyósítják. Összege 157 eurótól 1689 euróig terjedhet havonta.

Nyilván nem lehet a boldog és gazdag Ausztria minden jogintézményét átültetni a magyar gyakorlatba, de törekedni lehet az összes olyan értelmes és bevált osztrák megoldás átvételére, amely nem fészíti szét a költségvetést.

5. Mit taníthat a német nyugdíjrendszer?

Minden mai folyó finanszírozású nyugdíjrendszer mintája az 1889-ben bevezetett bismarcki részleges társadalombiztosítási (eredetileg nyugdíjsegély) rendszer volt. A modern nyugdíjrendszerek többsége azóta is a „pay-as-you-go”, azaz a felosztó-kirovó elvet követi a kötelező állami nyugdíjak finanszírozása tekintetében: a mindenkori aktív korosztályok járulékfizetése fedezi a mindenkori nyugdíjasok nyugellátását. Németországban a politika legfontosabb kérdései közé tartozik a nyugdíjrendszer jövője, nemcsak a kormányzat, hanem a lakosság megítélése szerint is. Nő az aggodalom, hogy a német kötelező nyugdíjrendszer nem lesz képes elegendő ellátást nyújtani időskorban a társadalom gyors demográfiai öregedése miatt. Emiatt a német nyugdíjfi-lozófiában a kötelező állami nyugdíj mellett kiemelten fontos szerepet szánunk a foglalkoztatói és a privát nyugdíjmegoldásoknak, annak a közfelfogásnak, amely szerint minden ember saját maga is felelős a saját időskori anyagi biztonsága megteremtéséért. Ennek jegyében 2001-ben és 2004-ben nagy horderejű nyugdíjreformokat hajtottak végre egyebek között a német nyugdíjrendszer első pillére fenntarthatóságának, valamint a második és harmadik pillére jelentős megerősítésének érdekében. Éppen ez a cél Magyarországon is, elegendő belelapoznunk az MNB vaskos versenyképességi programjába.²

Így nem érdektelen dióhéjban áttekinteni, lehet-e tanulnunk a jelenlegi német állami nyugdíjrendszer és kiegészítő rendszerei példájából. Néhány összetevőjéből feltétlenül!

A német nyugdíjszámítás példája

Mindenekelőtt érdemes áttanulmányozni a 2001-ben bevezetett német nyugdíjpontrendszer felépítését és működését. E rendszerben a nyugdíj havi összegét a következő képlet alapján állapítják meg: $P \cdot BM \cdot \dot{E} \cdot T$, ahol

P =személyes nyugdíjponatok (db)

BM =bónusz/málsusz szorzótényező (%)

\dot{E} =aktuális nyugdíjérték (euró-összeg)

T =nyugdíjtípustól függő szorzótényező (%)

Nyugdíjpont (persönliche Entgeltpunkte)

A biztosított minden biztosítási év után az adott évben elért relatív kereseti helyzetét tükröző nyugdíjpontot kap. A nyugdíjpont értékét elsősorban az éves – kötelező járulék alapját képező – kereset határozza meg, amelyet a német nemzetgazdasági átlagbérhez kell viszonyítani, vagyis a személyes kereset összegét el kell osztani a nemzetgazdasági átlagbér (a járulékfizetők átlagos kereseti szintje) összegével. A képletnek megfelelően pontosan egy pontot ér a járulékfizetők átlagos kereseti szintjének megfelelő kereset. Ha ennél magasabb a kereset, 1-nél nagyobb értékű, ha kisebb, 1-nél kisebb értékű nyugdíjpontot kap az adott évben a biztosított. A kereset alapján meghatározott nyugdíjponthoz hozzá kell adni a járulékfizetéssel nem járó, de biztosítási időnek minősülő tartamok alapján járó pontokat is.

A kisgyermek nevelése önmagában megalapozhatja az öregségi nyugdíjra való jogosultságot

A kisgyermek nevelése alapján a gyermek hároméves koráig (1992 előtt született gyermek esetében kétéves koráig) a szülők évente 1 pontot, összesen egy gyermek után 3 pontot kapnak. A szülők meg is oszthatják egymás között e pontokat. Ez a rendelkezés két gyermek esetében már önmagában megalapozhatja egy szülő nyugdíjjogosultságát: ha valaki legalább 5 évig él Németországban, és ezalatt felnevel legalább két kisgyermeket legalább 3 éves korukig, akkor anélkül is nyugdíjjogosultságot szerez, hogy keresőtevékenységet folytatott volna, miután ezt a gyermeknevelési időtartamot a német nemzetgazdasági átlagbér alapján veszik figyelembe minden évben – ezt jelenti az évi 1 pont gyermekenként. Az évi egy pontra a kisgyermekes szülő attól függetlenül jogosult, hogy folytat-e keresőtevékenységet.

A gyermeknevelésre tekintettel további plusz nyugdíjpontok is járnak. Ha a gyermekét nevelő szülő dolgozik és fizeti a nyugdíjjárulékot, akkor évente gyermekenként a gyermek 4-10 éves kora között egyharmad nyugdíjpontot kaphat, de évente összesen az összes gyermekére tekintettel is legfeljebb 1 pontot.

Az MNB versenyképességi tanulmányában erőteljesen támogatott javaslatot, mely szerint az anyák nyugdíját függővé kellene tenni attól, hány gyermeket neveltek föl, mindenképpen érdemes a német példa tükrében is megvizsgálni, mielőtt bármilyen döntés megszületne.

Bónusz/málsusz szorzótényező (Zugangsfaktor)

Alapesetben a szorzó értéke 1,00 (ha nincs sem levonás, sem bónusz a nyugdíj kapcsán). A korhatár előtti nyugdíjak esetében a szorzótényező havi 0,3, de összesen legfeljebb 14,4 százaléknak megfelelő mértékben csökken. A rokkantsági nyugdíj esetében a szorzótényező szintén havi 0,3 százaléknak, de legfeljebb 10,8 százaléknak megfelelő mértékben csökkenhet. A szorzó értéke viszont havi 0,5 százaléknak megfelelő mértékben nő, ha az érintett személy a nyugdíjkorhatára betöltését követően a nyugdíj igénylése nélkül tovább dolgozik.

A magyar gyakorlat a bónusz tekintetében megegyezik a német példával, viszont itthon a korhatár előtti nyugdíjak megszüntetését követően még egy esetleges levonást vállalva sem igényelhet senki nyugellátást. Ideje lenne felülvizsgálni ezt a gyakorlatot, lassan a magyar nyugdíjrendszer lesz a világon az egyetlen, amely nem engedi a korhatár betöltése előtti néhány évben semmilyen módon a nyugellátás igénylését – kivéve a hölgyek esetében a nők kedvezményes nyugdíját, amelyet viszont szintén egyedülálló módon annak ellenére sem terhel semmilyen málsusz, hogy a korhatár előtt veszik igénybe.

Aktuális nyugdíjérték (aktueller Rentenwert)

A nyugdíj összegét az aktuális nyugdíjérték mint szorzótényező révén befolyásolja a német gazdasági fejlődés éves alakulása. Az aktuális nyugdíjérték megegyezik annak a havi nyugdíjnak az összegével, ami egy átlagkeresőt illetne meg a tárgyévben. (A keletnémet területekre 2025-ig más aktuális nyugdíjérték érvényes, mint a fejlettebb nyugati területekre.) Az átlagkeresetet a német Nemzeti Számlák alapján határozzák meg. A számítás nem egyszerű, de az elve talán igen: az előző évi aktuális nyugdíjértéket megszorozzák

- az előző évi nemzetgazdasági bruttó átlagkereset változásának mértékével, majd
- az előző évi nyugdíjjárulék változásának százalékos mértékével, majd
- az előző évi fenntarthatósági szorzótényezővel, és így kapják meg a tárgyévi aktuális nyugdíjértéket.

Az aktuális nyugdíjérték 2019. június 30-áig a nyugati tartományokban pontonként 32,032 euró, a keleti tartományokban (volt NDK) 30,69 euró volt. A törvény garantálja, hogy a tárgyévét követő évi aktuális nyugdíjérték semmilyen esetben sem lehet kisebb, mint a tárgyévi aktuális nyugdíjérték. Ha a valóságban kisebb lenne, akkor ezt nem tükröztetik az adott évi aktuális nyugdíjértékben, hanem a jövőbeni növekedés terhére számítják be úgy, hogy a következő években bekövetkező növekedésnek csak a felét veszik figyelembe mindaddig, amíg ezáltal nem pótolják a hiányt.

A fenntarthatósági szorzótényező (*Nachhaltigkeitsfaktor*) a nyugdíjrendszer függőségi rátájának a változását méri. Vagyis azt, hogyan változik a járulékfizetők száma a rendszer által fizetett ellátásokban részesülő nyugdíjasok számához képest.

A képlet alkalmazása hosszú távon a bruttó helyettesítési ráta csökkenéséhez vezet, mivel az aktuális nyugdíjérték növekedése elmaradhat a bruttó nemzetgazdasági átlagbér növekedésétől. Ez a megoldás lassítja a nyugdíjrendszer GDP-arányos kiadásainak a növekedését, vagyis a demográfiai öregedés miatt növekvő finanszírozási terhek nemzetgazdasági tekintetben elviselhető mértéken tartását célozza.

A helyettesítési ráta 2030-ig nem lehet alacsonyabb, mint 43 százalék, 2030 után viszont szükség szerint bármilyen irányban változhat, a demográfiai folyamatok miatt természetesen nem kizárt a további csökkentés. A jelenlegi politikai szándék arra irányul, hogy 2025-ig legalább 48 százalékon tartsák a bruttó helyettesítési rátát.

Ha ezt összevetjük a hasonlóan gazdag Ausztria állami nyugdíjrendszerében célként kitűzött 80 százalékos helyettesítési rátájával a legalább 45 éves biztosítási időtartamot felmutató 65 évesek esetében, látszik a két ország nyugdíjfilozófiája közötti eltérés. *Az osztrákok szerint az állami nyugdíjnak önmagában biztosítania kell az idősök számára a megfelelő megélhetést, a németek szerint viszont az állami nyugdíj csak az egyik összetevő az időskori megélhetés biztosításában*, a másik két összetevőnek – foglalkoztatói nyugdíj, magánnyugdíj – is kiemelt szerepet kell játszania.

A két eltérő nyugdíjfilozófia nagyon eltérő nyugdíjösszegekhez vezet: hasonló életpályát követően az osztrák állami nyugdíj a német állami nyugdíj kétszerese lehet. Például 41 év szolgálati idő után a férfiak átlagnyugdíja Ausztriában 1800 euró körül, Németországban 900 euró körül alakul, míg a hölgyek átlagnyugdíja Ausztriában 1200 euró körül, Németországban mindössze 600 euró körül ingadozik. Ráadásul az osztrák nyugdíjat évente 14 alkalommal, a német nyugdíjat viszont csak 12 alkalommal fizetik. A német helyzet a november elején bejelentett és 2021-től érvényesülő 1250 eurós alapnyugdíj (*Grundrente*) következtében jelentősen javulhat ugyan, de e megoldás fenntarthatóságának biztosítása hosszú távon rendkívüli megterhelést okozhat a német szövetségi költségvetésben.

Mindenképpen célszerű hangsúlyozni, hogy a német nyugdíjfilozófia nem kizárólag az állami kötelező nyugdíjrendszerre építi az idős évek anyagi biztonságának megteremtését, hanem kiemelt szerepet szán az állam által nagymértékben támogatott foglalkoztatói és egyéni nyugdíjbiztosítási megoldásoknak is. Az MNB versenyképességi javaslatai között elvileg hasonló cél vezérli az önkéntes nyugdíjbiztosítási pillér megerősítésére irányuló, és a jelenleg még nem egyértelmű feltételekkel létrehozni szándékozott jóléti alapok bevezetését.

Nyugdíjtípustól függő szorzótényező (Rentenartfaktor)

Az egyes nyugdíjtípusokhoz más szorzótényező tartozik, így például öregségi nyugdíj esetén a szorzótényező 1, az ideiglenes özvegyi nyugdíj esetén 0,25, a végleges özvegyi nyugdíj esetén 0,55 és így tovább.

A fentiek alapján meghatározott összetevőket helyettesítik a nyugdíjképletbe, így számítják ki a nyugdíj induló havi összegét. A német nyugdíjpontrendszer révén egyrészt minden nyugdíjas egy hajóban evez a társadalom összes lakosával, hiszen az aktuális nyugdíjérték a mindenkori gazdasági növekedést (vagy csökkenést) közvetíti a nyugdíj összegében, másrészt a nyugdíjszámítás képlete a demográfiai öregedés erősödő hullámverésében sem engedi, hogy a kötelező állami nyugdíjrendszer nagy hajója zátonyra fusson.

A fenntarthatósági alap példája

A munkavállalók és a munkáltatók által fizetendő éves nyugdíjjárulék-mértéket a rendszerbe épített fenntarthatósági alap (a nyugdíjrendszer belső függőségi rátájától, azaz a járulékfizetők számának a nyugdíjasok számához viszonyított arányától függő biztonsági alap) befolyásolhatja. Ez az alap az egy havi német nyugdíjkiadás 20-150 százaléka között fluktuálhat. Ha az előrejelzések szerint a következő évi járulékbételek nem biztosítják, hogy az alap e keretek között maradjon, akkor ennek megfelelően növelhetik vagy csökkenthetik a nyugdíjjárulék mértékét.

Az öregségi nyugdíjhoz minimálisan szükséges biztosítási időtartam példája

A német öregségi nyugdíjhoz minimálisan szükséges biztosítási időtartam 5 év (60 hónap). Magyarországon viszont a résznyugdíjhoz szükséges minimális szolgálati időtartam 15 év. A minimális szolgálati idő-tartam német példa szerinti esetleges csökkentése esetén a szociális ellátórendszerből az időskorúak járadékára jogosultak jelentős részét a nyugdíjrendszerbe lehetne visszatéríteni – az öregedő és szétszakadó magyar társadalomban ennek fontos szociálpszichológiai jelentősége lehet.

Rugalmas korhatár előtti öregségi nyugdíj

Németországban a munkából a nyugdíjba való átmenet rugalmasabbá tétele érdekében Flexirentengesetz címmel 2016-ban új törvényt fogadtak el. Ennek alapján 2017 júliusától a korábbinál rugalmasabb módon lehet a korhatár előtti nyugdíj mellett kiegészítő tevékenységet folytatni. A korhatár előtti nyugdíj mellett szerzett keresetet a nyugdíjak éves kiigazítása (nyugdíjnövelés) során figyelembe veszik.

Emellett a korhatár előtti nyugdíjakat terhelő málusz (levonás) ellensúlyozására lehetőség nyílik arra, hogy az ilyen korhatár előtti nyugdíjba vonulást tervező munkavállalók 50 éves koruk betöltését követően önkéntes kiegészítő járulékot fizessenek.

További rendelkezés, hogy 2017 januárjától a korhatár előtti nyugdíjban részesülő személy is köteles nyugdíjjárulékot fizetni a nyugdíj melletti kereső tevékenységgel szerzett keresete után mindaddig, amíg be nem tölti a rá irányadó nyugdíjkorhatárát, viszont ennek révén nyugdíjnövelésre lesz jogosult a korhatára betöltését követően.

Új lehetőség, hogy a nyugdíjkorhatára betöltését követően tovább dolgozó öregségi nyugdíjas lemondhat a nyugdíj mellett szerzett keresetének járulégmentességéről, így további nyugdíjpontokat, ezáltal szerves nyugdíjnövelési jogosultságot szerezhet.

Miután a magyar kormányzat céljai között is kiemelten szerepel a nyugdíjas, illetve nyugdíjkorhoz közeli korcsoportok foglalkoztatási arányának erőteljes növelése, a német ösztönző példákat érdemes áttanulmányozni.

A német nyugdíjnövelés példája

A német nyugdíjrendszerben minden évben július 1-jén az aktuális nyugdíjérték (*aktueller Rentenwert*) szerint szabályozzák a nyugdíjak összegét. Vagyis nemcsak az adott évben megállapítandó, új nyugdíjak összegére, hanem a korábban megállapított összes nyugdíj összegére is hat az aktuális nyugdíjérték. Ha az aktuális nyugdíjérték nő, akkor az összes nyugdíj összege ennek megfelelően nő. A törvényi garanciánál fogva az aktuális nyugdíjérték nem csökkenhet, ezért legrosszabb esetben a nyugdíjak összege nem változik a következő évben. Miután az éves kiigazításra minden év július 1-jén kerül sor, így az aktuális nyugdíjérték a tárgyév július 1-jétől a következő év június 30-áig érvényes. 2018. július 1-jével a nyugdíjmelés mértéke 3,2 százalék volt Németország nyugati tartományaiban, és 3,4 százalék Németország keleti tartományaiban.

Törvényi garanciánál fogva az aktuális nyugdíjérték nem csökkenhet.

Egy efféle megoldással is felváltható lenne a Magyarországon kizárólag az infláció mértékéhez kötött évenkénti rendszeres nyugdíjmelés módszere, amely egyre több feszültséget szül a nyugdíjak és a keresetek vásárlóértéke közötti szakadék mélyülése miatt.

Az önkéntes járulékfizetés példája

Minden 16. életévét betöltött németországi lakos állampolgárságától függetlenül jogosult arra, hogy önkéntes járulékfizetéssel

- növelje (vagy a minimális 60 havi biztosítási időből hiányzó időtartamok ily módon történő megszerzésével megalapozza) nyugdíjjogosultságát, vagy
- egyéb jogcím hiányában nyugdíjjogosultságot alapozzon meg, vagy
- a két biztosítási időtartam közötti hiányzó időtartamot megszerzeszen.

Ha valaki korhatár előtti nyugdíj igénybevételére jogosult, akkor a korhatár előtti nyugdíj összegét csökkentő másusz (levonás) ellensúlyozására előzetesen vállalhat önkéntes többletjárulék-fizetést.

Önkéntes járulékfizetés akkor is teljesíthető, ha az EU valamelyik tagállamának állampolgára nem él Németországban, de legalább egy alkalommal fizetett már német járulékot.

Az önkéntes járulék összegét és fizetésének gyakoriságát a törvényi keretek (minimum és maximum összeg) között szabadon választhatja meg az önkéntes befizető. Az önkéntes járulék

összege a jövőben fizetendő járulékok tekintetében bármikor megváltoztatható, és a járulék fizetése bármikor meg is szüntethető.

Magyarországon csak megállapodás kötése révén, nagyon korlátozott esetekben és rendkívül drágán (2019. január 1-jétől legalább a minimálbér 24%-ával egyező mértékű járulék megfizetésével) szerezhető plusz szolgálati idő és a nyugdíj számítása során figyelembe vehető jövedelem.

A nyugdíj közterhei, ezeken belül a gyermektelen nyugdíjas nyugdíját terhelő gyermektelenségi járulék

A magyar nyugdíjrendszer egyszerű halandó számára követhetetlen algoritmusokkal járó nettósító személetét ideje lenne bruttó szemléletre átállítani, ilyen esetben viszont a nyugdíj összege is bruttó összeg lenne, vagyis adó- és járulékalapot képezne. Németországban a kötelező nyugdíjrendszer keretében az állami nyugdíj jelenleg részlegesen adóköteles, de 2040-ig lépcsőzetes átalakulással teljesen adókötelessé válik. 2019-ben a nyugdíj összegének 78 százaléka adóköteles, 22 százaléka adómentes. Az adómentes nyugdíjrészt a nyugdíj aktuális összegének megfelelően minden évben megállapítják.

A nyugdíjból az adón kívül 7,3 százalék betegbiztosítási járulékot (a 14,6% általános mérték felét), emellett 2,55 százalék hosszú távú ápolási biztosítási járulékot is vonnak. További 1 százalék körüli értékben a regionális nyugdíjbiztosító által meghatározott mértékű adminisztrációs járulékot is fizetnie kell a nyugdíjasnak.

Mindemellett a gyermektelen nyugdíjasnak 0,25 százalék gyermektelenségi járulékot is fizetnie kell.

A Riester-nyugdíj példája

A volt szövetségi munkaügyi és szociális miniszterről, Walter Riesterről elnevezett Riester-rendszernek – amely a német rendszerben a magánbiztosítási, vagyis a harmadik pillér legfontosabb összetevője – nyújtott állami támogatás évi 3 milliárd euró nagyságrendű. Az ilyen nyugdíjbiztosítási konstrukció révén biztosítottak száma meghaladja a 16 és fél millió főt. (A Riester-nyugdíjat éppen azért vezették be 2002-ben, hogy részben ellensúlyozzák az állami nyugdíj kényszerű csökkenését.) A Riester-nyugdíj-előtakarékosság lényege: a biztosított az éves bruttó keresete legalább 4 százalékát fizeti be, amelyet az állam évi legfeljebb 2100 euró támogatásban részesít. A rendszer ötféle befektetési lehetőséget kínál, szoros szabályozás alatt áll. A nyugdíjszolgáltatás (a *Riester-Rente*) teljes mértékben adóköteles.

Az MNB versenyképességi javaslatcsomagjában említett jóléti alap – illetve általában az önkéntes nyugdíjpénztári rendszer átalakítása – hasonló elvekre épülhet, különös tekintettel az alanyi jogú tagság/választható kilépés (opt out) megoldásra. (A versenyképességi javaslatcsomagban hivatkozott lengyel példa kidolgozói is nyilván részletesen tanulmányozták a német harmadik pillér működését.)

A precízen kidolgozott, a fenntarthatóságot minden körülmények között szem előtt tartó, a német versenyképességet a nyugdíjjárulék mértékével veszélyeztetni semmiképpen nem kívánó, emiatt a kötelező nyugdíjpillér mellett a foglalkoztatói és különösen a magánbiztosítási pillérnek is kiemelt szerepet szánó német nyugdíjrendszer sok elemében mintát kínál a magyar nyugdíjrendszer jövőbeni reformjaihoz vagy finomhangolásaihoz.

6. Mit taníthat a svéd nyugdíjrendszer?

Az állami nyugdíjrendszerek jövőjéről folytatott politikai és szakértői vitákban világszerte előszeretettel hivatkoznak a svéd példára, akár a mellette, akár az ellene szóló érvekkel kívánunk csatasorba állni. Ehhez képest megdöbbentően keveset tudunk a svéd nyugdíjrendszer tényleges felépítéséről, nem is beszélve azoknak a rendszerszintű újításoknak a működéséről, amelyek valóban forradalmasították a nyugdíjrendszerekről való gondolkodást.

Dióhéjban

A 2003-tól teljeskörűen átalakított svéd nyugdíjrendszer több olyan innovációt is tartalmaz, amely számos ország nyugdíjreformjaihoz szolgál példaként, *a magyar nyugdíjrendszer fejlesztését érintő vitákban is gyakran szerepel.*

A leghíresebb újítást, az állami nyugdíjrendszer részeként bevezetett névleges egyéni számlák koncepcióját például átvette Olaszország, Lettország, Lengyelország, az Orosz Föderáció és legutóbb Norvégia is. Hasonlóan példamutatónak bizonyult a svéd automatikus kiegyenlítő mechanizmus, továbbá az öröklési nyereség rendszere, valamint a nyugdíjszámításhoz alkalmazott életjáradék-osztók bevezetése.

Az új svéd nyugdíjrendszer filozófiája öt pontban összegezhető:

1) A keresőtevékenységet folytató magánszemély keresete alsó és felső korlátok közötti mértékének meghatározott százalékát rögzített megosztásban egyéni nyugdíjvívárásként minden évben két egyéni nyugdíjszámlára (egy névlegesre és egy valódira) helyezik.

2) A névleges és a tényleges nyugdíjszámlákon a nyugdíj igénylése időpontjáig gyűlnek az idehelyezett névleges és valóságos összegek és az azokon elért névleges és tényleges hozamok, vagyis a rendszer úgy működik, akár egy bank, amelyben a biztosított részére vezetnek egy névleges számlát és egy valódi számlát is, a vonatkozó adminisztratív és alapkezelési költségek érvényesítésével.

A banki hasonlat azonban csak részben igaz, mivel egyrészt a nyugdíjszámlákon gyűlő összeghez természetesen nem lehet szabadon hozzáférni, másrészt a hosszabb életű személyek számlái között minden évben szétosztják az adott évjáratban korábban elhunytak számláin felhalmozódott egyenlegeket (ez az öröklési nyereség), így ezek a számlák nem is örökölhetőek.

3) A svéd állami nyugdíjrendszerben a névleges számla alapján kereseti nyugdíj (inkomstpension), a tényleges számla alapján prémium nyugdíj (premiepension) jár – legkorábban a 61 éves életkor betöltésével –, de mindkét összetevő a nyugdíjigénylés időpontjában a vonatkozó egyéni nyugdíjszámlán rendelkezésre álló összegtől és a nyugdíjigénylés pillanatában a nyugdíjigénylő évjárata számára még hátralévő várható élettartam hosszától függ.

4) Ha a kereseti és a prémium nyugdíj együttes összege nem érne el egy évente meghatározott, a lakhatási költségek nélkül számított észszerű életszínvonal fenntartásához szükséges összeget, vagy az érintett egyáltalán nem jogosult kereseti és prémium nyugdíjra, akkor garantált nyugdíj (garantipension) iránti kérelmet nyújthat be, amelynek összege kizárólag a Svédországban tartózkodás egész éveiben mért időtartamától függ. A garantált nyugdíj mellé lakhatási támogatás is jár.

5) Ha minden kötél szakad – az érintett nem jogosult a garantált nyugdíjra sem, mert nem töltött elegendő időt Svédországban –, akkor igényelheti a svéd jóléti állam végső időskori védőhálóját képező idősellátási támogatást.

Hosszabb életű személyek számlái között szétosztják az elhunytak számláin felhalmozódott egyenlegeket.

A reform alapvető oka a korábbi svéd nyugdíjrendszer rugalmatlansága és fenntarthatóságának megkérdőjelezhetősége volt, miután svéd megítélés szerint nem volt képes hatékonyan reagálni a demográfiai és gazdasági változásokra. *(A svéd alapellátástól eltekintve egyébként a régi svéd ATP-nyugdíjrendszer hasonlított a mai magyar nyugdíjrendszerre.)*

További fontos indokként szolgált az a törekvés, hogy erősítsék a rendszer pénzügyi méltanyosságát és igazságosságát, vagyis a befizetett járulékok és az ezekért járó nyugdíjak összege közötti szoros korrelációt egyéni és nemzedéki szinten egyaránt. *(Ez a magyar nyugdíjrendszerben részben ugyan érvényesül, de egyáltalán nem látható át.)*

A harmadik cél az volt, hogy a nyugdíjrendszer politikai és gazdasági függetlenségét erősítsék, vagyis biztosítsák, hogy nehéz éveken se szoruljon pótlólagos állami transferekre, a járulékbefizetéseken túl semmilyen módon ne terhelje az állam adóbevételeit. *(Ez végképp nem jellemző a magyar nyugdíjrendszerre.)*

Ezért a járadékmeghatározott (Defined Benefit, DB) nyugdíjrendszert – *ilyen a magyar is* – átalakították járulékmeghatározott (Defined Contribution, DC) rendszerré. *(Ilyen volt például a magyar magánnyugdíjpénztári rendszer.)*

Egyúttal

- a tőkefedezet nélküli felosztó-kirovó (pay-as-you-go, PAYG) pillér (ez a Notional Defined Contribution, NDC, névleges egyéni nyugdíjszámlákra épített ág) mellé

- létrehozta egy valódi tőkefedezeti pillért is (ez a Financial Defined Contribution, FDC, tényleges egyéni nyugdíjszámlákra épített ág).

Ahhoz, hogy megértsük a svéd nyugdíjrendszer forradalmi újításait, dióhéjban érdemes tisztáznunk, melyek a DB és a DC rendszerek legfőbb jellemzői és különbségei.

A *Defined Benefit, DB, azaz járadék-meghatározott rendszer* jellemzően a nemzedékek közötti jövedelmi transzfer (pay-as-you-go, PAYG) alapján működik, vagyis a mindenkori aktív korosztályok teremtik meg a mindenkori nyugdíjas korosztályok nyugellátásának (járadékának) fedezetét. A járadék összegét törvényben foglalt nyugdíjképlet határozza meg (ez az állami nyugdíjigérvény). A nyugdíjak megállapítása és kifizetése független attól, hogy az adott évben elegendő járulékbévitel folyt-e be a központi kasszába.

Miután a folyó finanszírozás rendszerében jellemzően nincs befektethető tartalék, ezért nincs befektetési eredmény sem, amely növelhetné a tartalékokat.

Ennek következtében a teljes kockázatot az állam viseli: hiány esetén az állam az egyébe bevételek terhére kiegészít, a nyugdíj összege nem csökkenhet amiatt, hogy nem folyt be elegendő járulékbévitel. *(Az elterjedt tévhitek ellenére Magyarországon is ez a helyzet.)*

A folyó finanszírozás rendszerében a teljes kockázatot az állam viseli.

Mindezek következtében egy öregedő társadalomban robbanásszerűen nő az implicit, vagyis a törvénybe foglalt nyugdíjigérvénybe rejtett államadósság. Emiatt persze teljes a rendszer politikai kiszolgáltatottsága, az állam számtalan módon beavatkozhat a nyugdíj-jogosultságok szabályozása, a nyugdíjmegállapítás képletének módosítása vagy a megállapított nyugdíjak növelési mechanizmusának alakítása révén. *(Magyar példák: korhatár növelése, szolgálati idő-beszámítás szabályainak szigorítása, nyugdíjnövelés módszerének változtatása etc.)*

A *Defined Contribution, DC, azaz járulékmeghatározott, tőkefedezeti rendszer* a rendszerben részes magánszemély egyes életkorai közötti egyéni jövedelmi transzfer alapján működik, vagyis a „fiatal én” a befektetése révén jövedelmet csoportosít át az „idős én” számára. A rendszerben nincs előre megígért nyugdíjváromány, a nyugdíj összege a járulékokból és a befektetés eredményéből felhalmozódó nyugdíjtőkétől függ. A kockázatot az egyén viseli, így az esetleges veszteség csökkenti, a nyereség (hozam) viszont közvetlenül növeli a nyugdíj összegét.

A DC rendszer egy öregedő társadalomban sem érzékeny közvetlenül a demográfiai folyamatokra, hiszen egyéni, nemzedéken belüli, nem pedig közösségi, nemzedékek közötti pénzügyi transzferekre épül. Közvetve persze ez a rendszer is érzékeny lehet az öregedésre, miután a befektetési környezet a biztonságra törekvő alapkezelői filozófia erősödése miatt jelentősen változhat.

Ha a DC rendszer a részes magánszemélyek adózott jövedelméből finanszírozott befektetésekre épül, politikai kiszolgáltatottsága minimális, nem úgy, mint abban az esetben, ha kötelező járulékok áramlanak a DC rendszerben vezetett egyéni megtakarítási számlákra *(emlékezzünk a magyar magánnyugdíjpénztári rendszer hányattatásaira)*. Természetesen megfelelő garanciákkal ez a kiszolgáltatottság is csökkenthető.

A zseniális svédcsavar

A svéd zseniális csavarral oldották meg a két rendszer egybeépítését az előnyeik maximalizálása és a hátrányaik minimalizálása mellett. Ez a csavar a névleges egyéni nyugdíjszámlákban testet öltő virtuális tőkefedezeti rendszer feltalálása és ennek egy valódi tőkefedezeti rendszerrel való összekapcsolása.

A svéd rendszerben teljesen megszüntették a nyugdíj összegének a biztosítási idő hosszától való függőségét (teljesen mindegy, hány évig dolgozott valaki), a mai svéd nyugdíj összege kizárólag

- a névleges és a tényleges egyéni nyugdíjszámlákon felhalmozódott névleges és tényleges nyugdíjtőke nagyságától, valamint
- a nyugdíjigénylés időpontjában hátralévő élettartam hosszától függ.

A mai svéd nyugdíj összege a nyugdíjtőke nagyságától, valamint a hátralévő élettartam hosszától függ.

Ezzel két szinten is teljesül a rendszerszintű igazságosság követelménye: magasabb nyugdíjra számíthat, aki több járulékot fizetett, és az is, aki később igényli a nyugdíját – és persze vice versa.

A rendszer fenntarthatóságát és önfenntartását számtalan automatizmus segíti, a biztonsági alapok rendszerétől a kiegyenlítő mechanizmus kifinomult megoldásain és az öröklési nyereség sajátos intézményén át a rendszeresen újrászámolt várható élettartamokat tükröző járadékosztókig.

A jogosultságok és kötelezettségek számításához bevezettek két viszonyítási alapot: az egyik az áralap összege (pba), a másik a jövedelmi alap összege (iba). Az áralap összegét évente az infláció mértékével (árindex), a jövedelmi alap összegét a nemzetgazdasági átlagbérnövekedés mértékével (bérindex) korrigálják. Az összes svéd állami ellátás és közteherviselési kötelezettség összegét e két viszonyítási alap mértékeiben határozzák meg. *(Ezt az egyszerűsítő és az adófizető állampolgári áttekintést segítő megoldást nem ártana megvizsgálni Magyarországon.)*

A járulékbévitel összegét – a nyugdíj-jogosultság – évente az egyéni nyugdíjjáradékkal csökkentett bruttó jövedelem 18,5 százaléka (a járuléklafonig terjedő jövedelmi tartományban), amelyet az egyéni nyugdíjszámlákon írnak jóvá úgy, hogy 16 százalék kerül a névleges egyéni nyugdíjszámlára, 2,5 százalék pedig a valódi egyéni nyugdíjszámlára. A névleges egyéni nyugdíjszámlára kerülő összeg nem az érintett személy későbbi saját nyugdíját finanszírozza, hanem az adott évi keresetnyugdíj-kiadások fedezetére szolgál (ezért pay-as-you-go, PAYG ez a nyugdíjpillér). A valódi egyéni nyugdíjszámlákra kerülő összeg természetesen az érintett személy saját nyugdíjtőkét gyarapítja.

Az egyéni nyugdíjjáradék fizetésének mind alsó, mind felső jövedelmi korlátja van.

Az alsó jövedelmi korlát az a minimális éves jövedelem, amelynek mértékéig az érintett személy nem köteles jövedelemadó-bevallást benyújtani, ez a pba 42,3 százalék. A felső jövedelmi korlát az a maximális éves jövedelem, amely után a magánszemélynek nyugdíjárulékot kell fizetnie. Ez megegyezik az iba 7,5-szeresével. A járulékfizetők egyhatoda keres ennél többet Svédországban, az ő járuléklafont meghaladó jövedelemrészük utáni nyugdíjkiegészítést a foglalkoztatói nyugdíjrendszer (és persze a privát öngondoskodás) biztosíthatja.

A munkáltatói járuléknak nincs felső jövedelemhatára, de a munkavállalói felső jövedelemhatárt meghaladó munkáltatói járulékrészt nem a nyugdíjrendszerben, hanem az állami adóbevételekben írják jóvá. (Nem kis adóbevételt generálva ezáltal, hiszen az összeg évi 20 milliárd korona körül ingadozik.)

A névleges egyéni nyugdíjszámlára érkező 16 százalék járulékot a kereseti nyugdíjak havi kifizetését teljesítő négy állami nyugdíjalap között egyenlő arányban osztják szét. Az állami nyugdíjalapok összesített vagyona jelenleg 57 havi nyugdíj kifizetését tenné lehetővé abban a hipotetikus esetben, ha leállna a járulékfizetés. (A svéd nyugdíjrendszernek ez az ága tehát folyó finanszírozású ugyan, a régi és az új nyugdíjrendszer közötti átmenet és az új nyugdíjrendszer okos tervezése miatt mégis hatalmas tartalékokkal rendelkezik – ebben eltér a legtöbb európai felosztó-kirovó rendszertől. *A magyar rendszerben nincs tartalék.*)

■ Az új svéd nyugdíjrendszer hatalmas tartalékokkal rendelkezik.

A prémium nyugdíjra fizetett 2,5 százalék járulékot a biztosított által több száz befektetési alap közül választott öt befektetési alap között a biztosított által választott arányban osztják szét. Ezt az összeget ténylegesen befektetik, a tőke- és pénzpiaci hozamokat ténylegesen jóváírják a biztosított valóságos egyéni nyugdíjszámláján. Jelenleg a prémium nyugdíjhoz választható alapokban összesen 1200 milliárd SEK összeget kezelnek. (Az alapokban kezelt összeg 5 év alatt megduplázódott. *Pedig a pénzpiacok mellett a tőzsdén fektetik be ezeket a hatalmas összegeket...*)

Magyar szempontból is tanulságos példa lehet, hogy a kisebb keresetű (a gyermekkel otthon maradó) házastárs javára a magasabb keresetű házastárs átruházhatja a tárgyevi prémium nyugdíjjogosultságát. Az átruházásról évente dönthetnek a házastársak. Ha esetleg elindulna az MNB friss versenyképességi csomagjában szereplő magyar állami jóléti alap tervezése, akkor ilyen opciók sokat segíthetnének a nők nyugdíjhelyzetének javításában.

Akárcsak a gyermekneveléssel töltött időszakok svéd beszámítása, ami a gyermek négyéves koráig (örökbefogadott gyermek esetén a gyermek 10 éves koráig) a szülő névleges egyéni nyugdíjszámlán megjelenő nyugdíjjóváírás formájában jár. A svéd állam által fizetett nyugdíjárulék összegének (a nyugdíjjóváírás mértékének) alapjául szolgáló névleges jövedelmet háromféle számítási módszer szerint állapíthatják meg, ezek közül a szülő számára legjobb eredményre vezető névleges jövedelem alapján határozzák meg a nyugdíjjóváírást.

A három számítás alapja:

- a gyermek születését megelőző évben elért jövedelem, vagy
- a nemzeti átlagjövedelem 75 százalékaival megegyező összeg, vagy
- a jövedelemalap összege (iba).

A szülők dönthetik el, hogy melyikük nyugdíjszámláin írják jóvá a gyermeknevelés alapján járó nyugdíjjogosultságokat. Ezek a nyugdíjjogosultságok attól függetlenül járnak az érintett szülőnek, hogy van-e egyéb jövedelme vagy más szülői ellátása.

Önfenntartó rendszer

A 16 százalék nyugdíjárulékból finanszírozott felosztó-kirovó állami nyugdíjpillér önfenntartását a hosszú távú egyensúly biztosítását célzó kiegyenlítő mechanizmus segíti, amely

- egyrészt a négy nemzeti nyugdíjbiztosítási alap, továbbá egy pótlólagos biztonsági alap rendszerét takarja,

- másrészt a névleges egyéni számlák főszabály szerint a bérindex mértékével történő indexálásának mértékét csökkenti – a bérindex helyett a csökkentett mértékű kiegyenlítő index lép hatályba –, ha az adott évi nyugdíjkiadások meghaladnák az adott évi járulékbefizetéseket. E működés alapelve, hogy a bérindexet olyan mértékben csökkentik, ahogyan a kiadások meghaladják a bevételeket a kettejük viszonyát mérő egyensúlyi arányszám szerint. A rendszer automatikusan kapcsol be és ki az arányszám és a bérindex változásainak függvényében. (A 2008-as válság következményeként 2010 és 2018 között be is volt kapcsolva a kiegyenlítő mechanizmus.) Az automatizmusok eredményeként a rosszabb időkben csökkenő indexálás miatti „elmaradt hasznót” a jobb időkben visszapótolják.

Az állami keresetinyugdíj-pillérben az adott évjáratban az átlagos várható élettartamnál rövidebb ideig élő biztosítottak nyugdíjjogosultságait – az öröklési nyereséget – szétosztják az adott évjárat még élő tagjai között. (Évente átlagosan az öröklési nyereség 15 milliárd SEK körül ingadozik.) Ez az eljárás a nyugdíjfolyósítás megkezdése után is tovább működik az életjáradéki osztók újraszámítása révén. A névleges nyugdíjszámlán felhalmozódó virtuális összeg így természetesen a biztosított örökösei által nem örökölheto. Minden évjárat tagjai biztosítási kockázatközösséget alkotnak e rendszerben, vagyis a rövidebb ideig élők halálukig felhalmozott nyugdíjjogosultságai hozzájárulnak a hosszabb ideig élők nyugdíjjogosultságainak fedezetéhez.

„Narancs boríték”

A járulékbefizetések mint nyugdíjcélú megtakarítások halmozódnak az évek során mind a virtuális, mind a valóságos egyéni nyugdíjszámlán. Mindkét számla egyenlegéről, az előző évi befizetésekről, az öröklési nyereségről, a „kamatról” és a hozamról, valamint a költségekről és a mindezek alapján várható nyugdíj összegéről minden biztosított minden

év február/március folyamán részletes kimutatást kap kézhez a svéd nyugdíjhatóság éves „Narancs borítékjában” (feltűnő narancssárga csíkozású borítékban küldi a jelentést a svéd nyugdíjhatóság a címzetteknek).

Ennek révén minden biztosított minden évben pontosan látja, mi történik a nyugdíj-számláin, és hogyan alakul a nyugdíjjogosultsága. *(Ez Magyarországon pillanatnyilag igazi vágyalomnak tűnik, pedig a naprakész és hiteles tájékoztatás és tájékozódás lehetősége nélkül a magyar emberek pénzügyi és nyugdíjtudatossági szintje sem növelhető.)*

Korhatársáv

A svéd nyugdíjrendszerben nagyon rugalmas a nyugdíjigénylés lehetősége, szigorú nyugdíjkorhatár nem érvényesül. Jelenleg a biztosított 61 és 67 éves életkora között bármikor igényelheti – akár részletekben és egymástól függetlenül is – a kereseti és a prémium nyugdíját, illetve 65 éves korától szükség szerint a garantált nyugdíját, de erre természetesen nem köteles, a nyugdíjigénylés bármeddig halasztható. A nyugdíjjogosultságok mindaddig gyűlnek az egyéni nyugdíjszámlákon, amíg az érintett személynek van járulékalapot képező keresete. A nyugdíj mellett is teljesen szabadon lehet tovább dolgozni, ezzel is növelve a nyugdíj összegét. (A tényleges nyugdíjba vonulási kor jelenleg 64,5 év körül ingadozik Svédországban.)

A várható élettartam folyamatos svédországi növekedése miatt – jelenleg 24 óránként 3,5 órával, vagyis nagyjából hetente egy plusznappal nő a várható átlagos élettartam! – korhatársáv-emelési terveket jelentettek be, de ezek még nem léptek hatályba (2020-ban, 2023-ban és 2026-ban egy-egy évvel emelkednének a nyugdíjkorhatár-sávhatárok).

Életjáradék-osztó

A kereseti és a prémium nyugdíj számításánál egyaránt vezérlő elv, hogy a nyugdíjigénylő várható további átlagos élettartamára szétterítik a névleges és a tényleges egyéni nyugdíjszámláin felhalmozott nyugdíjjogosultságát.

Ezért minden születési évjáratra előre meghatároznak egy életjáradék-osztót, amely az adott évjárat várható átlagos élettartamát fejezi ki. Az életjáradék-osztó előzetes kamatot is tartalmaz (mértéke 1,6%), amely azt fejezi ki, hogy milyen feltételezett éves mértékben nő majd a bérindex. Emiatt egyrészt a frissen megállapított nyugdíj összege magasabb, másrészt a már folyósított nyugdíj növekedési üteme lassabb, miután az indexálás során az előzetesen figyelembe vett kamat mértékét le kell vonni a bérindexből.

A garantált nyugdíj feltételei

A magyar politikai diskurzusban is előkerül időnként az állami alapnyugdíj ötlete, amely állampolgári jogon járna minden magyarnak.

Lássuk, hogyan oldották meg a svédek a gyakorlatban ezt a nálunk még elméleti szinten is ködös elképzelést. A svéd garantált nyugdíj olyan nyugellátás, amelyet azok a Svédországban élő és 65 éves életkorukat betöltött személyek vehetnek igénybe, akiknek nincs vagy nagyon alacsony összegű az állami kereseti nyugdíja. (Nem csak a svéd állampolgároknak jár! Ők jellemzően nem is szorulnak rá.) A garantált nyugdíj fedezetét a svéd állami költségvetés külön biztosítja.

A garantált nyugdíj akkor jár, ha az érintett személy felnőtt élete során legalább 3 évig Svédországban lakott. A teljes összegű garantált nyugdíj 40 évi Svédországban tartózkodás esetén igényelhető. Ha ennél kevesebb ideig élt a garantált nyugdíj igénylője Svédországban, akkor annyiszor 1/40-ed résszel csökkentik az ellátás összegét, ahány évvel a 40 évnél rövidebb ideig tartózkodott Svédországban.

A teljes összegű garantált nyugdíj egyedülálló nyugdíjas részére a pba 2,13-szorosa (ami úgy 250 ezer forintnyi havi összeg). Önálló ellátásként akkor jár a garantált nyugdíj, ha az érintett személynek nincs állami kereseti nyugdíja. Ha az érintett személynek alacsony összegű kereseti nyugdíja van csak, akkor a garantált nyugdíj top-up jellegű, vagyis kiegészíti az állami kereseti nyugdíjat. A garantált nyugdíj évente az infláció mértékével nő.

Foglalkoztatói nyugdíj dióhéjban

A svéd nyugdíjrendszerben rendkívül fontos szerepet játszanak a foglalkoztatói nyugdíjszervezetek, amelyek egyébként az esetleg létrehozandó magyar állami jóléti alap szempontjából is példaértékűnek bizonyulhatnak.

A foglalkoztatói nyugdíjakat az érintett munkaerőpiaci partnerek között létrejött kollektív szerződések rendezik. Közös nevezőjük, hogy a foglalkoztatói nyugdíjjogosultság szerzése során a figyelembe vehető jövedelem sokkal magasabb, mint az állami nyugdíjrendszerben a járuléklafon, ami a magasabb keresetűek részére különösen előnyös. A legtöbb foglalkoztatói nyugdíjszervezet járulékmeghatározott (Defined Contribution, DC) alapon működik.

A foglalkoztatói nyugdíjakat az érintett munkaerőpiaci partnerek között létrejött kollektív szerződések rendezik.

Minden olyan munkáltató köteles minden munkavállalóját beléptetni a foglalkoztatói nyugdíjszervezetbe, amelynél kollektív szerződés van hatályban. Az egyéb munkáltatók saját elhatározásukból csatlakozhatnak. (Az önfoglalkoztató vállalkozók nem, viszont kizárólag az ő részükre hatályban van egy komoly adólevonási lehetőség a privát nyugdíjbiztosításaik esetére.)

A foglalkoztatói nyugdíjszervezetek lefedik a svéd férfi munkavállalók 93, a női munkavállalók 95 százalékát!

A munkavállaló utáni hozzájárulást a munkáltató fizeti a foglalkoztatói nyugdíjszervezetben. A munkavállaló 25 éves korától jellemzően az iba 7,5-szereséig a keresete 4,5 százalékát, az afölötti kereseti rész után pedig annak 30 százalékát fizeti a munkáltató a munkavállalója foglalkoztatói nyugdíjszámlájára, az összegeket a DC rendszerekben a munkavállaló által választható alapokba fektetik.

A foglalkoztatói nyugdíj tekintetében a munkavállalónak öt kérdésben kell döntenie:

- 1) Ki kell választania a pénzügyi szolgáltatókat és a befektetési alapokat.
 - 2) Döntenie kell, hogy hagyományos, garantált életjáradékot (fixed annuity), befektetéshez kötött határozott tartamú járadékot vagy életjáradékot (variable annuity) választ-e.
 - 3) El kell döntenie, hogy kér-e visszafizetési védelmet, amelynek alapján a halála esetén az általa megnevezett haláleseti kedvezményezett részére kifizetik az elhunyt foglalkoztatói nyugdíjszámláján lévő összeget. Ha ezt az opciót választja, a foglalkoztatói nyugdíja (életjáradéka) összege kisebb lesz, mint enélkül. Ha nem választja ezt az opciót, akkor halála esetén nem öröklí senki a számláján lévő összeget, az bekerül az öröklési nyereséget biztosító alapba, cserébe ő is részesül az öröklési nyereségből.
 - 4) El kell döntenie, hogy kér-e özvegyi fedezetet, ez esetben a foglalkoztatói nyugdíj két életre szól, vagyis amíg a házastársak valamelyike életben van, addig a nyugdíjat folyósítják – emiatt természetesen a foglalkoztatói nyugdíj összege kisebb, mint az özvegyi fedezet nélkül lenne.
 - 5) El kell döntenie, mennyi ideig kéri a foglalkoztatói nyugdíját, vagyis döntenie kell a járadékfizetés tartamáról (a legrövidebb tartam 5 év lehet). *A svéd munkavállaló e tekintetben nagyon hasonlít a magyarokra: közel 40 százalékuk ezt a rövid tartamú járadékot igényli, noha annak lejáratát után átlagosan még további 17 évnnyi várható élettartamuk marad – foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatás nélkül.*
- A tőkefedezeti (DC) foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatók létrehozása kapcsán az egyéni választás és a befektetési biztonság ellentmondásos igényeit kellett összhangba hozni az érdekegyeztetési kultúrájáról világszerte híres svéd jóléti állam munkavállalói és munkáltatói szervezeteinek. Ezért a foglalkoztatói nyugdíjszervezeteket a svéd állami prémium nyugdíj mintájára hozták létre, a befektetéseket a privátszektor alkalmazottai tekintetében az adott nyugdíj szolgáltató kapcsán érintett munkavállalói és a munkáltatói érdekegyeztető szervezetek közös tulajdonában álló, nonprofit klíringközpontok kezelik, rendkívül alacsony díjakat érvényesítve.
- A foglalkoztatói nyugdíjat legkorábban 65 éves kortól lehet igényelni. Természetesen minél később igényli valaki ezt a nyugdíját, annak összege egyre magasabb lehet.

7. Mit taníthat a brit nyugdíjrendszer?

Az Egyesült Királyságban a nyugellátások területén hagyományosan jóval kisebb az állam szerepe, mint a kontinentális európai országokban. A brit állami nyugdíj (*State Pension*) – a szokásos európai megoldásoktól radikálisan eltérő módon – kizárólag a brit

biztosítási idő éveinek számától függő átalánynyugdíj (*flat-rate pension*), vagyis azonos biztosítási évszám esetén mindenkinek azonos összegű állami nyugdíj jár.

Az állami nyugdíj összegében semmilyen módon nem tükröződik, hogy a nyugdíjas mennyit keresett vagy mennyi járulékot fizetett aktív korában.

Azonos biztosítási évszám esetén mindenkinek azonos összegű állami nyugdíj jár.

A foglalkoztatói nyugdíjpillérben biztosított nyugdíj szolgáltatások összege viszont a járulékalapot képező keresettől függ.

A brit nyugdíjrendszerben rendkívül fontos szerepet játszik a nyugdíj-előtakarékosság számtalan egyéni módja is, a banki és a biztosítási megoldások széles választékával.

Az állami nyugdíjrendszer radikális reformja 2016-ban

A brit állami nyugdíjrendszert radikálisan átalakították 2016-ban. Aki 2016. április 6-án vagy azt követően tölti be az állami nyugdíjra jogosító életkorát, már az új rendszer szerint válik állami nyugdíjra jogosulttá.

Az új állami nyugdíj folyó finanszírozású, járulékfizetéssel fedezett átalánynyugdíj, vagyis az összege mindenki számára azonos, aki azonos számú biztosítási évet szerzett a brit társadalombiztosítás (*National Insurance*) rendszerében. Az új állami nyugdíj összege nem függ a keresettől, kizárólag a biztosítási évek számától. Ez magyar szemmel furcsa jellegzetessége az új brit öregségi nyugdíjrendszernek, akárcsak az, hogy a nyugdíjat heti összegben számolják.

Az állami nyugdíjat csak az a jogosult igényelheti, aki betöltötte az állami nyugdíjra jogosító életkorát, ami 2018 novemberétől egységesen 65 év lett.

Minden biztosított korlátozás nélkül tovább dolgozhat az állami nyugdíjra jogosító életkora betöltését követően is, miközben megszűnik a járulékfizetési (*National Insurance Contribution*) kötelezettsége.

Az állami nyugdíjra jogosító életkor betöltése előtt négy hónappal a jogosult igényelheti az állami nyugdíját, vagy elhalaszthatja az igénylését. Ez utóbbi esetben nem kell tennie semmit, a nyugdíja összege a jogosító életkor betöltése utáni munkavégzés esetén 9 hetente 1 százalékkal nő mindaddig, amíg a nyugdíj igénylésére sor nem kerül. (Az így szerzett plusz nyugdíj az „*Extra State Pension*”.)

Az állami nyugdíjra jogosító életkor rendszeres emelése

Az állami nyugdíjra jogosító életkort rendszeres időközönként, de legalább hatévente felülvizsgálják.

Az új állami nyugdíjra jogosító életkor 2019-ben és 2020-ban havi emelkedéssel 65 évről 66 évre emelkedik, 2020 októberében éri el a 66 évet. Az 1961 márciusa után született személyek részére a jogosító életkor 67 évre emelkedik (2026–2028 között). A korábbi emelési tervek szerint az 1977 márciusa után született személyek részére csak 2044–2046 között emelkedett volna a jogosító életkor 68 évre, de ezt az emelést előrehozhatják a demográfiai fejlemények – a várható élettartam növekedése – miatt. Így a jogosító életkor már 2037–2039 között 69 évre emelkedhet (korábban ezt 2048 utánra tervezték), majd 2057-től 70 évre nőhet – vagyis az 1987 után született évjáratok már csak 70 éves koruk betöltésével igényelhetnék az állami nyugdíjat. A nyugdíjkorhatár emelésének vezérlő elve, hogy az Egyesült Királyságban a 20 éves kortól mért felnőtt életkor legfeljebb egy-harmadát töltsék nyugdíjban az emberek (*longevity link*).

Az új állami nyugdíjra jogosító életkorát minden érintettnek célszerű ellenőriznie a brit hatósági „State Pension Age” kalkulátorral.

Az új állami nyugdíj minimális és maximális időfeltétele

Az új állami nyugdíj feltétele, hogy a nyugdíjigénylő legalább 10, legfeljebb 35 év biztosítási időtartamot szerezzen akár járulékfizetéssel, akár jóváírások révén. (A 2016 előtt szerzett jogosultságokat maradéktalanul átvezették az új rendszerbe.) Az új állami nyugdíj a maximális értékét 35 biztosítási év alapján éri el. 2019. április 6-ától ez az összeg heti 168,60 fontra emelkedett.

A brit National Insurance rendszerében biztosítási időt kötelező és önkéntes járulékfizetéssel vagy jóváírással lehet szerezni, ez utóbbi jár egyebek között a munkanélküliség, a keresésképtelenség, a gyermeknevelés és a hozzátartozó ápolása meghatározott tartama alatt.

Ha valaki 10 évnél rövidebb biztosítási időt szerzett, akkor nem jogosult az új brit állami nyugdíjra. Természetesen a nemzetközi nyugdíjmegállapítás során figyelembe vehetik a 10 évnél rövidebb tartamú biztosítási időtartamot is a pro rata (időarányos) nyugdíj számításához.

Ha valaki 10 és 35 év közötti tartamban szerzett biztosítási időt, akkor arányosan csökkentik az új állami nyugdíj maximális összegét.

Az arányos összeg számításának képlete: az új állami nyugdíj maximális összegét elosztják 35-tel, majd megszorozzák a 10 és 35 év közötti tartományban megszerzett biztosítási évek számával. Ha valakinek például 20 éve van, akkor a nyugdíja heti összege idén: $(168,60 : 35) * 20 = 4,817 * 20 = 96,34$ font lesz.

Az új állami nyugdíj a maximális összegnél is magasabb lehet, de csak két esetben:

- az érintett személy a korábbi kétpilléres állami nyugdíjrendszer kiegészítő pillérében annyi jogosultságot halmozott föl, amelynek az új állami nyugdíjrendszerben történő jóváírásával az új állami nyugdíj összege magasabb lett, mint a maximális összeg, ez esetben a maximális összeget meghaladó mérték mint védett összeg (*protected payment*) növeli ezt a maximális összeget,

- az érintett személy az új állami nyugdíjra jogosító életkora betöltését követően a nyugdíj igénylése nélkül – deferring – tovább dolgozik, így 9 hetente 1 százalék, évente közel 5,8 százalék nyugdíjnövelésre (*Extra State Pension*) szerez jogosultságot, és ennek révén a nyugdíja összege

meghaladhatja az új állami nyugdíj maximális összegét. (A régi rendszerben ilyen esetben ennek majdnem a kétszerese, 10,4 százalék volt a nyugdíjnövelés éves mértéke, mert akkor még 5 hetente járt 1 százalék növelés: ebben is tetten érhető a brit nyugdíjrendszer szigorodása.)

Ha valaki az EU/EGT tagállamaiban vagy Svájcban, illetve az Egyesült Királysággal kétoldalú szociális biztonsági megállapodást kötött államban is szerzett biztosítási/szolgálati időtartamokat, a brit új állami nyugdíjra való jogosultságához ezek az időtartamok is beszámítanak, ha a brit rendszerben kevesebb mint 10 év biztosítási időt szerzett. Az új állami nyugdíjra való jogosultság megszerzéséhez vagy a maximális összeg eléréséhez önkéntes járulékfizetésre is lehetőség van (Class 2 vagy Class 3 National Insurance Contribution). 2019. április 5-ét követően az önkéntes járulékmértéke magasabb lehet (*higher rate provision*).

Az Egyesült Királyságban a felnőtt életkor legfeljebb egy-harmadát töltsék nyugdíjban az emberek.

Az új állami nyugdíja aktuális összegéről minden biztosított bármikor tájékoztatást (*State Pension Statement*) kérhet. A tájékoztatás tartalmazza, hogy

- aktuálisan milyen összegű új állami nyugdíjra jogosult (*State Pension Forecast*),
- mikor igényelheti az új állami nyugdíját (mi az állami nyugdíjra jogosító életkora, *State Pension Age*),
- hogyan növelheti a nyugdíja összegét (ha erre lehetősége van).

A foglalkoztatói nyugdíjpillér

Az új állami nyugdíjpilléren kívül az önkéntes foglalkoztatói nyugdíjpillér szerepe hatalmas az Egyesült Királyságban.

Ezek két fő fajtája

- a járadékmeghatározott (Defined Benefit, DB) nyugdíj – ez esetben a nyugdíjszolgáltatás a jogosult által elért életpálya átlagkeresete vagy az utolsó keresete meghatározott százaléka lehet, vagy

- a járulékmeghatározott (Defined Contribution, DC) nyugdíj – ez esetben a nyugdíjszolgáltatás a jogosult és munkáltatója által befizetett tagi hozzájárulásokról, kiegészítésekről, a befektetési hozamtól és az állami támogatás összegétől függ.

Minden alkalmazott, aki 22 évesnél idősebb, de még nem töltötte be az új állami nyugdíjra jogosító életkorát, valamint az éves keresete legalább 10 ezer font, automatikusan tagja lesz a munkáltatója által működtetett foglalkoztatói nyugdíjszervezetnek (auto-enrolment), amelyből kívánsága szerint kiléphet, ha akar (opt-out).

Ha a kilépés mellett döntene, akkor kétféle privát nyugdíj-megoldás közül választhat:

- elindít egy nyugdíjcélú előtakarékosági programot (Self-Investment Personal Pension, SIPP), vagy

- elindít egy élethossziglani személyes megtakarítási számlát (Lifetime Individual Savings Account, LISA). A LISA számlán évente legfeljebb négyezer font fektethető be nyugdíj célra, viszont a magánszemély által befizetett összeget a brit állam 25 százalékkal, de legfeljebb évi ezer font bónusszal kiegészíti. A LISA megtakarítás az első lakás vásárlására is felhasználható. Nyugdíj célra 60 éves kor betöltésével vehető igénybe a számlán felgyűlt összeg. Korábbi igénybevétel esetén 25 százalékos díjat kell fizetni (vagyis az állami bónusz összegét vissza kell fizetni).

A foglalkoztatói nyugdíjpillérek mellett szóló legerősebb érv, hogy mindegyikben hozzájárul a munkáltató is az alkalmazottja nyugdíj-előtakarékosságához. Ilyen hozzájárulás nincs a privát nyugdíjprogramok esetében.

A munkáltatói hozzájárulás minimális mértéke 2019. április 6-ától a kereset minimum 3 százaléka. A munkáltató természetesen ennél magasabb mértéket is választhat. A munkavállalónak 2019. április 6-ától minimum a keresete 5 százaléka kell a foglalkoztatói nyugdíjszervezetben vezetett számlájára utalnia.

A privát nyugdíj

Harmadik pilléreként szintén hatalmas szerepet játszanak az Egyesült Királyságban a különféle banki és biztosítói privát nyugdíj-megoldások, amelyek közül több verziót az állam is jelentős mértékben támogat. Az érintett magyar munkavállalók tengernyi IFA (*Independent Financial Advisor*) irodához fordulhatnak.

Kiegészítő nyugdíjjóváírás (*Pension Credit*)

A kiegészítő nyugdíjjóváírás a brit rendszerben a kis jövedelmű nyugdíjasok részére járó adómentes top-up (a nyugdíjas tényleges jövedelme és a megélhetési küszöbérték közötti különbséget kitöltő) támogatás, amelynek két összetevője volt (garantált minimumjövedelemig járó jóváírás és megtakarítási jóváírás), de az állami nyugdíjra jogosító életkorukat 2016. április 6. után betöltő személyek már csak a garantált jóváírást igényelhetik.

2019. április 6-ától az egyedülálló nyugdíjas garantált minimum heti jövedelmi szintje 167,25 font, párok esetében 255,25 font.

Ha az érintett nyugdíjas összes jövedelme (nyugdíj és egyéb jövedelem) nem éri el a minimális heti jövedelmi szintet, akkor a jövedelmét ki kell egészíteni erre a minimális szintre.

További nyugdíjjóváírás igényelhető

- rokkantság esetén,
- családtag ápolása esetén,
- bizonyos lakhatási költségek viselése (pl. jelzáloghitel törlesztése) esetén.

A kiegészítő jóváírást az erre jogosító életkor betöltését követően lehet kérni, ez nők és férfiak esetében egyaránt megegyezett a nők állami nyugdíjra jogosító életkorával,

miután azonban a nők és a férfiak állami nyugdíjra jogosító életkora tavaly novemberben egységessé vált, e megkülönböztetésnek idén már nincs jelentősége. A kérelmet legkorábban négy hónappal a jogosító életkor betöltése előtt lehet benyújtani.

2019. május 15-étől azok a párok, amelyeknek valamelyik tagja még nem töltötte be az új állami nyugdíjra jogosító életkorát, már nem igényelhetnek együttesen kiegészítő nyugdíjjóváírást (*Pension Credit*), mint korábban, hanem ilyen esetben a *Universal Credit* nevű ellátás iránti igényt terjeszthetik elő. *Pension Credit* tehát csak akkor lesz igényelhető ilyen párok esetében, ha már mindketten betöltötték az új állami nyugdíjra jogosító életkorukat.

Zárszó

A világ összes nyugdíjrendszerének bemutatása sem teheti semmissé azt a tényt, hogy az egész világot átfogó folyamatok (megatrendek) hatásai egyre közvetlenebb módon alakítják életünket. Az emberi történelemben először számíthatunk tömegesen arra, hogy megöregszünk – és öregegyre egyre hosszabb ideig élhetünk. Ma még senki nem mer szembenézni azzal, mi történik majd, ha néhány évtizeden belül a lakosság többsége 90-100 éves koráig él, miközben szociális ellátórendszereink a múlt században azzal a feltételezéssel épültek ki, hogy az emberek óriási többsége meghal, mire elérné a 60-70 éves életkorát, és ha esetleg eléri is a lakosság töredéke ezt az életkort, utána már nem élhet hosszú ideig. Egy dolog azonban biztos: a demográfiai öregedés minden vetületének lesz pénzügyi következménye, és erre időben fel kell készülnünk, ha nem szeretnénk a tömeges öregedés traumáját a tömeges elnyomorodás vírusos fertőzésével súlyosítani.

Amilyen boldog hír mindannyiunknak, hogy tovább élhetünk, olyan szomorú ez minden leendő idős embernek anyagi szempontból, hiszen egyre hosszabb inaktív életszakasz finanszírozásáról kell gondoskodnunk. A hölgyek már ma is több mint két évtizednyi, az urak másfél évtizednyi további élettartamra számíthatnak, ha betöltik a 62. életévüket. A 15-20 év múlva szükséges pénz hiánya azonban pontosan olyan, mint a magas vérnyomás: ma nem fáj, holnap mégis megölhet. Ha ma, 50 éves koromban elviselhetetlen lelki gyötrelmet okozna a húsz év múlva, 70 éves koromban kínzó pénzhány, éppoly lélekszakadva rohannék hosszú távú befektetési és nyugdíjbiztosítási szerződést kötni, mint sajgó foggal a fogorvoshoz.

A biztosítók és partnereik felelőssége, hogy e könnyörtelenül érvényre jutó megatrend kikerülhetetlen pénzügyi következményeire időben felhívják ügyfeleik figyelmét, és eléjük tárják az öngondoskodás különféle programjaiban rejlő pénzügyi megoldásokat.

HIVATKOZÁSOK

¹Berki T. – Palotai D. – Reiff Á. (2016): A következő 20 évben nincs gond a magyar nyugdíjrendszer fenntarthatóságával. <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/tovabbi-szakmai-cikkek/berki-tamas-palotai-daniel-reiff-adam-a-kovetkezo-husz-evben-nincs-gond-a-magyar-nyugdigrendszer-fenntarthatosagaval>

²Szalai Péter írt erről részletes ismertetőt. Szalai Péter (2019): Nyugdíjat érintő javaslatok a Magyar Nemzeti Bank Versenyképességi Programjában. Biztosítás és Kockázat VI. évf. 3. szám