MUNKÁLTATÓK HATÁSA A NYUGDÍJ-MEGTAKARÍTÁSOKRA

MUNKÁLTATÓK (ÉS A MUNKÁLTATÓI ÖSZTÖNZŐK) NYUGDÍJCÉLÚ MEGTAKARÍTÁSOKRA GYAKOROLT KÖZVETLEN, MÍG AZ ÖNGONDOSKODÁSRA GYAKOROLT KÖZVETETT HATÁSA

Kravalik Gábor (főtitkár, Pénztárszövetség), kravalik.gabor@penztar-szovetseg.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

E tanulmány célja, hogy bemutassa az adókörnyezet és a munkáltatói szerepvállalás direkt, közvetlen és indirekt, közvetett hatását az öngondoskodás elterjedésére, fejlődésére, adott esetben pedig visszaesésére. A vizsgálat a magyar sajátosságokra tekintettel 1993-ban létrehozott önkéntes nyugdíjpénztárak példáján keresztül történik. A pénztárak azért is különösen alkalmasak erre a feladatra, mert a rendszer kezdetektől fogva vizsgálható, így lehetőség nyílik a munkáltatók szerepének elemzésére az öngondoskodás előmozdításában. A tanulmány különös figyelmet fordít az adókörnyezet változásaira, azok munkáltatói közreműködésre gyakorolt azonnali és direkt hatásaira, valamint arra, hogy ezek a változások miként befolyásolják a magánszemélyek öngondoskodási hajlandóságát, az öngondoskodás társadalmi penetrációját.

SUMMARY

This study aims to examine the direct, immediate and the indirect impact of the tax environment and employer participation on the spread, development, and potential decline of self-provision. The analysis is conducted through the example of voluntary pension funds, which were established in Hungary in 1993, considering the country's unique characteristics. These pension funds are particularly suitable for this study, as the system has been observable from its inception, allowing for an in-depth analysis of the role of employers in promoting self-provision. The study places special emphasis on changes in the tax environment, their direct and immediate effects on employer participation, and how these changes influence individual willingness to engage in self-provision, as well as the societal penetration of self-provision practices.

Kulcsszavak: nyugdíjpénztár, öngondoskodás, munkáltatói szerep, adókörnyezet
Key words: pension fund, self-care, employer role, tax environment

JEL: G22, H7, H55

DOI: 10.18530/BK.2025.1-2.28
http://dx.doi.org/10.18530/BK.2025.1-2.28

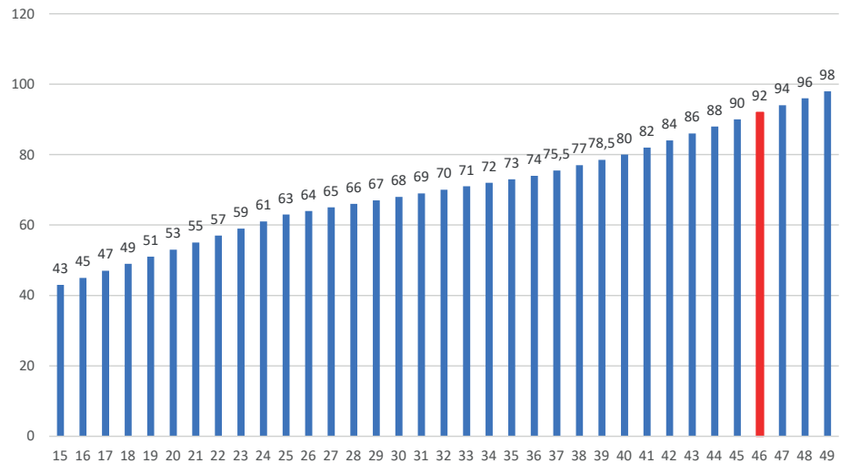
Bevezetés

A hazai öngondoskodási rendszer egyik úttörő intézménye az önkéntes kölcsönös nyugdíj- és egészségpénztár, amelynek jogi alapjait az 1993. évi XCVI. törvény teremtette meg. Ez a jogszabály lehetőséget biztosított az önkéntes nyugdíjpénztárak létrehozására, ezzel ösztönözve a lakosság nyugdíjcélú megtakarításait, a jövő pénzügyi biztonságának megteremtését.

A törvény megalkotásának hátterében az állt – ahogy Török László tanulmányában is megfogalmazta (ld. Török 2024) –, hogy a jogalkotó a 80-as évek végére felismerte a szociális biztonság társadalmi hasznosságát. Az 1990-es éveket megelőző társadalombiztosítási rendszerek átfogó újragondolása vált szükségessé, így azok megreformálása napirendre került. Az állami ellátás mellett fokozatosan, önkéntes alapon, egyéni igényekre alakítható, célhoz kötött megtakarítások bevezetésére került sor, mely folyamatnak szerves részévé vált az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak létrehozatala. A jogalkotó a hárompilléres nyugdíjrendszer felépítésének szándékával harmadik pillérként alkotta meg 1993-ban az önkéntes kölcsönös pénztárakat, visszanyúlva egyrészt a magyar történelmi gyökerekhez, a háború előtti segélyegyletek működési modelljéhez, másrészt európai gyakorlati példákat vizsgálva elsődlegesen a francia mutuelle-ek mutattak mintát az egyazon intézményi forma által megvalósítható különböző célokra (egészségcél, nyugdíjcél, nevesített önsegélyező célok) létrehozható, eltérő jellegzetességek mentén szerveződő (csak a nyugdíjpénztárakat nézve beszélhettünk ágazati, területi, szakmai, munkahelyi pénztárakról) pénztártípusoknak.

Mindezen folyamatok azonban nem érintették az állami ellátórendszer elsődlegességét, a magánszemélyek továbbra is az állami ellátórendszertől kapnak és várnak ellátást. Egyfelől ezt erősíti a magas helyettesítési ráta (1. ábra), másfelől részben a helyettesítési ráta magas mértékére alapozva a magánszemélyek várakozása is ezt támasztja alá. Ezt mutatják az ÖPOSZ (Önkéntes Pénztárak Országos Szövetsége) által évek óta végzett reprezentatív közvélemény-kutatási eredmények is (még 30 évvel a kiegészítő nyugdíj-megtakarítási lehetőségek bevezetését követően, 2024-ben is a válaszadók 57%-a kizárólag az állami ellátásokra támaszkodva képzeli el nyugdíjas életét). Ezek következményeként az öngondoskodás alappillereként működő nyugdíjcélú megtakarítási formák erősen kiegészítő jelleggel bírnak, alapvetően csak néhány százalékkal segítve a nyugdíjas kor megélhetését biztosító állami ellátást, azonban rugalmas, egyénre szabott lehetőséget biztosítva az egyéni nyugdíjcélok megvalósítására.

1. ábra: Szolgálati évek alapján alkalmazandó helyettesítési ráta Mo.-on (%)



Forrás: saját grafikon a nyugdíjtörvény számai alapján

Az új intézménnyel a jogalkotó egy önkéntességen alapuló, demokratikusan működő, Magyarország uniós csatlakozását követően is kizárólag nemzeti hatáskörben maradó intézményrendszert hozott létre, amelyben a munkavállalók, munkáltatók és a pénzügyi szektor intézményei is aktív szerepet vállalhatnak. Az önkéntes pénztárak célja nem csupán az egyéni öngondoskodás erősítése, hanem az állami ellátórendszer tehermentesítése, a pénzügyi tudatosság növelése, valamint a hazai tőkepiac fejlődésének ösztönzése az új tőkebevonások révén.

Az intézményi modell és az öregkorra történő megtakarításban — társadalmi felelősségben — közreműködő szereplők

A jogalkotó az önkéntes nyugdíjpénztári modell kialakítása során egy négyszereplős, kiegyensúlyozott rendszert vázolt fel, melyben minden szereplőnek lényegi, egymásra közvetlenül ható feladatai és jogosultságai vannak. A négy szereplő:

- *A Pénztárak.* Az önkéntes egészség- és nyugdíjpénztárak a két legfontosabb öngondoskodási területet ölelik fel: a hosszú távú, biztos, egyéni igényekre szabott nyugdíj-előtakarékosságot és az egészségmegőrzést.
- *A pénztártagok.* A pénztártagok azok a magánszemélyek, akik aktívan tenni akarnak saját szociális biztonságuk megteremtéséért, és ennek érdekében a pénztárba való belépésükkel rendszeres megtakarítást vállalnak.

- *A munkáltatók.* Azok a felelős foglalkoztatók, akik érdekeltek abban, hogy munkavállalóik egészségesek és a pénzügyi jövőjük miatt kevésbé aggódóak legyenek, ezáltal hatékonyabb munkaerőt biztosítsanak maguknak.
- *Az állam.* Az állam felismerve a rendszer társadalmi hasznosságát, jogszabályi kereteket biztosít, és különböző ösztönzőkkel támogatja a részt vevő feleket.

A rendszer működési és fejlődési modellje

A rendszer kialakítása során a jogalkotó egy demokratikus, hangsúlyosan nonprofit, költséghatékony modellt hozott létre, amely az egyéni megtakarítók számára hatékony és mégis rendkívül olcsó, hosszú távon fenntartható és kedvező feltételeket kínál.

Az MNB 2025. évi sajtóközleménye szerint a pénztárak 1 százalék alatti éves működési és egyéb költséggel (díjterheléssel) működnek, ami bizonyítja az intézményrendszer évtizedeken átívelő módon megnyilvánuló kiemelkedő hatékonyságát. Ennek a költséghatékony működési, fejlődési modellnek három alappillére van:

- Alacsony működési költségek biztosítása. A jogszabályok maximálták az újonnan létrejövő intézmények működési költségeit a hosszú távú fenntarthatóság, a magánszemélyek részére pedig vonzó feltételek biztosítása érdekében.
- Állami ösztönzők bevezetése. A magánszemélyeket különböző állami ösztönzőkkel, különösen adókedvezményekkel motiválják a megtakarításra, ami az egyik leghatékonyabb módja volt az öngondoskodási hajlandóság növelésének.
- A munkáltatók jelentőségének felismerése, szerepük megerősítése. A rendszer egyik kulcseleme és erőssége volt, hogy a munkáltatókat aktív közreműködésre ösztönözze, felismerve a szociális biztonság megteremtésében meglévő alapvető felelősségüket, érdekeiket. A munkáltatók közreműködésével lehetővé vált a költséges külső közvetítők igénybevételének minimalizálása is, amiben a több évtizedes, jól működő külföldi gyakorlatok átvétele is szerepet játszott. Ennek részeként célzott adókedvezmények munkáltatók részére történő biztosítása által sikerült ösztönözni őket munkavállalóik nyugdíjpénztári befizetéseinek támogatásában, megtakarításainak növelésében.

Az öngondoskodás kiteljesedése Magyarországon – munkáltatói közreműködéssel

Az egyéni öngondoskodási megtakarítások elterjedésének az MNB szakértői által írt tanulmány (Török (2024) értelmében is három alapvető feltétele van, úgymint a pénzügyi ösztönzők/adókedvezmények, munkáltatói szerepvállalás és a hatékony közvetítői tevékenység, mely véleményem szerint kiegészül egy negyedik elemmel, ami nem más, mint maga a versenyképes, olcsó, egyszerű, könnyen elérhető és eredményes termék. A munkáltatók kiemelkedő szerepének vizsgálatakor hangsúlyozni szükséges, hogy a munkáltatók mindhárom feltétel egy személyben történő megjelenítésére alkalmasak, ezt a

feladatot sikeresen töltötték be. Ennek is köszönhető, hogy az önkéntes nyugdíjpénztári fejlődés kezdeti években tapasztalható meredek felfutásának letéteményesei elsősorban az ösztönzőkkel támogatott munkáltatói szerepvállalás széles körű és gyors elterjedése, a munkáltatók által a munkavállalók számára nyújtott hozzájárulások rendszere volt, amely ösztönözte a dolgozókat a hosszú távú megtakarításra, megismertette a megtakarításokban rejlő előnyökkel, hatékonysággal, céltűzésekkel – és mindezeken keresztül magával az öngondoskodással, pénzügyi tudatossággal. Így a munkáltatók végeredményben betöltötték a közvetítői feladatokat is.

A kiépített rendszer egyik fontos sajátossága, hogy a munkáltatók juttatásaikban nem tehettek különbséget a munkavállalóik között (összegszerűségben vagy munkabér százalékában egyenlő feltételekkel nyújthatják nyugdíj-megtakarításhoz való hozzájárulásukat), így még szélesebb kör számára nyílt ki a támogatás igénybevételi lehetőségének ajtaja. A kedvező és egyenlő juttatási feltételek miatt – különösen azon munkáltatók esetében, amelyek beépítették juttatási rendszerükbe a nyugdíjpénztári hozzájárulást — a munkavállalók és így a társadalom mind jelentősebb része (általános gyakorlatként a juttatást biztosító munkáltató szinte minden munkavállalója) kívánt csatlakozni a nyugdíjcélú öngondoskodáshoz, sőt ez esetben érvényesülni tudott a lemaradástól való félelem elve is az érintettek vonatkozásában.

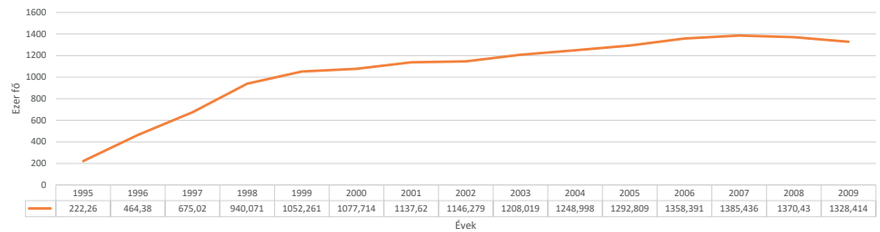
Az állami támogatások és munkáltatói befizetések lehetősége nem csupán direkt pénzügyi előnyt jelentett a munkavállalók számára, hanem hozzájárult egy olyan rendszer kiépítéséhez is, amelyben a munkáltatók edukációs szerepet vállalva segítették alkalmazottaik pénzügyi tudatosságának növelését, amikor a juttatás feltételeinek ismertetésekor tájékoztatták alkalmazottaikat a nyugdíjpénztári rendszerről, annak előnyeiről, a megtakarítás, öngondoskodás fontosságáról, az életükre kiterjedő pozitív hatásokról, és egyben segítették őket a pénztárba történő belépési eljárásban, a tagsági jogviszony létesítésében is.

A munkáltatók edukációs szerepet vállalva segítették alkalmazottaik pénzügyi tudatosságának növelését.

A legtudatosabb munkáltatói támogatás, ami egyben az edukációs szerepvállalás leghatékonyabb formáját, kiteljesedését jelenti, az öngondoskodás fontosságának munkavállalók általi megtapasztalását, mindennapok részévé tételét eredményezte, mikor a munkáltató támogatását a munkavállaló által történő hozzájáruláshoz, azaz saját befizetésekhez is köti (akár fix összegben, akár a munkabér meghatározott %-ában határozva meg a munkavállalói részvételi arányt és az ennek feltételeként a munkáltató által a munkavállaló részére a pénztárba befizetett összeget). Ez a rendszer – hasonlóan a legtöbb európai kiegészítő nyugdíjmodellhez — belső juttatási szabályzatokban, kollektív szerződésekben vagy magukban a munkaszerződésekben került rögzítésre.

Ennek a támogatott befizetési rendszernek köszönhetően az első tizenöt évben (1994–2010) az önkéntes nyugdíjpénztárak a legdinamikusabban fejlődő intézménytípusok közé tartoztak Magyarországon. A rendszer sikerét jól mutatja, hogy a pénztárakhoz csatlakozó magánszemélyek száma mindössze 13 év alatt (2007-re) elérte az 1,4 millió főt, ami a magyar aktív lakosság (3,8 millió fő) több mint 36,8%-át tette ki (2. ábra).

2. ábra: Taglétszám alakulása 1995-2009

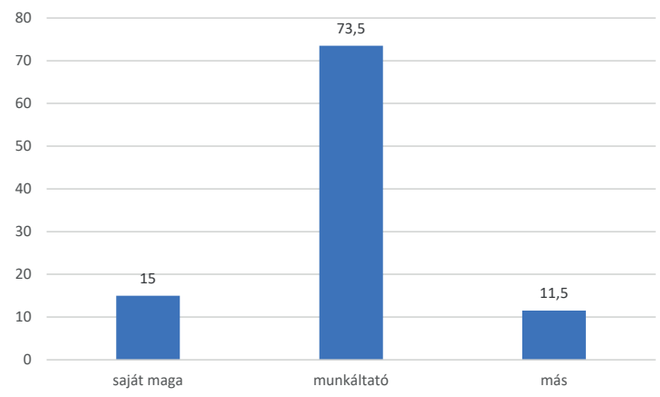


Forrás: MNB adatsorokból készített ábra

A munkáltatók szerepének jelentőségét a rendszer dinamikus növekedésében egy 2002-es közvélemény-kutatás is alátámasztja. A felmérés többek között azt is vizsgálta, hogy a pénztártagok milyen motivációs hatásra csatlakoztak a pénztári rendszerhez, beleértve a saját elhatározásukat, valamint külső ösztönző hatásokat, továbbá, hogy a pénztártagok nyugdíjcélú megtakarításait milyen tényezők formálták.

Az eredmények egyértelműen rámutattak a munkáltatók kiemelt jelentőségére, hiszen a pénztárakba belépő tagok 73,5%-a munkáltatóját jelölte meg elsődleges motivációs tényezőként a csatlakozás során (3. ábra).

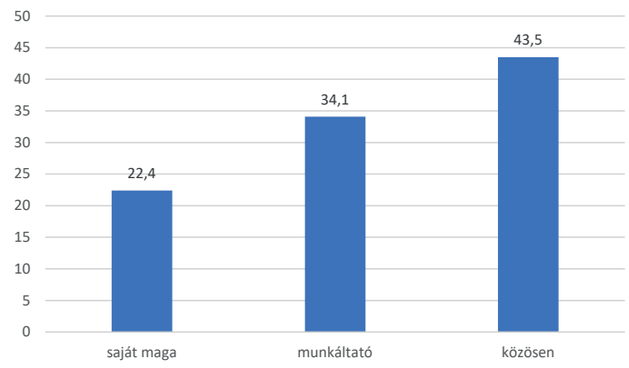
3. ábra: Kinek a kezdeményezésére lépett be a nyugdíjpénztárba?



Forrás: Hungarostudy2002 országos reprezentatív felmérés

A hivatkozott közvélemény-kutatás vizsgálta a pénztártagok nyugdíjcélú befizetéseinek alakító tényezőit is. Az eredmény hasonló képet mutat, mint amit a pénztári rendszerhez történő csatlakozási körülményeknél láthattunk. A pénztárakba befizetett tagdíjak 77,6%-a a munkáltatók közreműködésével érkezett az egyéni számlákra (4. ábra).

4. ábra: Ki fizeti a tagdíjat?



Forrás: Hungarostudy2002 országos reprezentatív felmérés

Ez a támogatás két formában valósult meg:

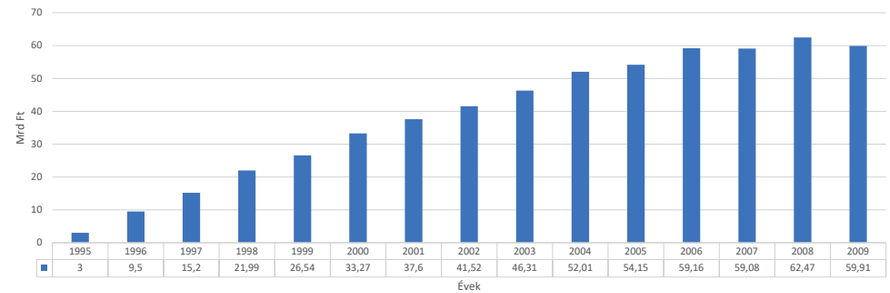
- Közvetlen munkáltatói befizetések, amelyek a munkavállaló által vállalt tagdíjfizetést egészben vagy részben átvállalva érkeztek a munkavállaló nyugdíjpénztári számlájára.
- Feltételes munkáltatói támogatás, amelyhez a munkáltató előírta a munkáltatói befizetés nyújtásának feltételeül a dolgozók saját hozzájárulását is, így a munkavállaló a munkáltatói kiegészítő támogatás megszerzése érdekében vállalt (akár többlet) befizetést nyugdíjpénztári számlájára.

A nyugdíjpénztári megtakarításokat segítő munkáltatói juttatási rendszerek kedvező feltételek mellett voltak biztosíthatóak a munkáltatóknak és igénybe vehetőek a munkavállalóknak. A mindenki számára előnyös, a többi, elterjedt munkáltatói juttatáshoz viszonyítva is valódi alternatívát jelentő juttatási forma széles körben terjedt, szinte automatizmusként került sor az igénybevételre, melyhez két szükséges lépés társult: egyrészt a munkáltatónál történő feltételek teljesítése (igénylés, esetleg előírt önrész teljesítése stb.), másrészt csatlakozás (belépés) valamely nyugdíjpénztárba.

A fenti kutatási eredményekben olvasható magas munkáltatói közreműködési arányok is rámutatnak arra, hogy a munkáltatók kulcsszerepet töltöttek be alkalmazottaik pénztártaggá válásában, a munkáltatói befizetések (és adott esetben a feltételként szabott munkavállalói önrész vállalása) által a nyugdíjcélú megtakarítások összegszerűségének növelésében, a megtakarításoknak a mindennapi élet részévé tételében. A munkáltatók ösztönző szerepe, közreműködése végeredményben meghatározó volt az öngondoskodási hajlandóság magyarországi elterjedésében, megerősítésében, kiteljesedésében, az újonnan létrejövő öngondoskodási rendszerek dinamikus fejlődésében.

Ezeket a tendenciákat az egyes évek pénztári befizetéseinek elemzései is megerősítik. A vizsgált első időszakban (1995–2009) a munkáltatók hozzájárulása az önkéntes nyugdíjpénztári megtakarításokhoz évről évre növekedett, és 2008-ra meghaladta az évi 60 milliárd forintot (5. ábra).

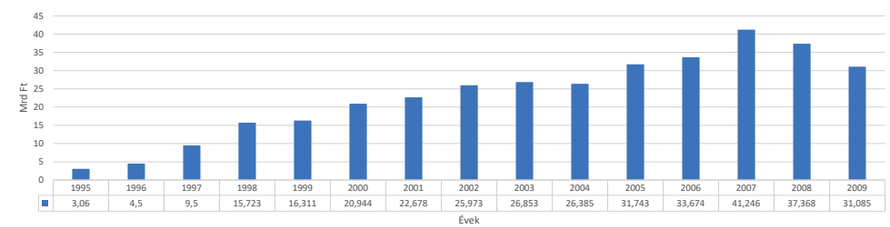
5. ábra: Munkáltatói befizetések 1995–2009



Forrás: MNB adatsorokból készített ábra

Ezzel párhuzamosan a magánszemély pénztártagok saját befizetései – beleértve azokat a befizetéseket is, melyek az adott munkáltatói juttatási rendszerben a munkáltatói támogatás befizetésének előfeltételeként kerültek meghatározásra (önrész) – tartósan 30 milliárd forint felett alakultak évente (6. ábra).

6. ábra: Egyéni befizetések 1995–2009



Forrás: MNB adatsorokból készített ábra

Az ábrák tanúsága szerint az első 14 évben mind a taglétszám, mind a befizetések dinamikus növekedést mutattak, vagyis az öngondoskodás két legfontosabb mérőszáma folyamatosan emelkedett. Az adatok azt mutatják, hogy a rendszer évről évre meredeken bővült, a pénztári tagság és a megtakarítások növekedése pedig töretlen maradt.

Fordulat, visszaesés – a munkáltatói részvétel drasztikus visszaesése és annak hatása

A munkáltatói szerepvállalás – és mint a jelen elemzés rámutat, az öngondoskodás – szempontjából 2010 fordulópontot jelentett az önkéntes nyugdíjpénztári rendszer történetében. Ettől az évtől kezdve egészen 2019-ig szinte évente szigorodtak az öngondoskodást támogató adószabályok, amelyek mind a magánszemélyek, de még inkább a munkáltatók számára kedvezőtlen változásokat hoztak.

Hogy megismerjük e folyamat egyes lépéseit, historikusan vizsgáljuk meg a munkáltatói hozzájárulás adókörnyezetének változását az elmúlt 30 évre vonatkozóan.

2005-ig adómentes volt a munkáltató általi nyugdíjpénztári juttatás a minimálbér 100%-áig.

2006-ban 400e Ft-ban maximalizálták az adómentesen adható különböző kedvezményes juttatások összértékét, melybe beletartozott a munkáltató által nyújtható nyugdíjpénztári juttatás is.

2007-ben az adómentesen adható különböző kedvezményes juttatások összértékének 400eFt-os keretösszege változatlan, azonban a munkáltató által adható nyugdíjpénztári juttatás már csak a minimálbér 50%-áig adómentes.

2008-ban nincs változás a nyugdíjpénztári tagdíjak munkáltató általi egészben vagy részbeni átvállalása terén.

2009-ben megszűnik az adómentesen adható különböző kedvezményes juttatások 400eFt-os éves korlátja. A munkáltató általi nyugdíjpénztári juttatás továbbra is a minimálbér 50%-áig (35.750Ft/hó) adómentes.

2010-ben leszűkült az adómentesen adható juttatások köre, egyben a juttatások átkerültek a kedvezményes 25%-os adózású körbe (a munkáltató általi nyugdíjpénztári juttatást is beleértve). Mindez azt jelentette, hogy megszűnt az adómentesen adható juttatások rendszere. Mindezeken felül a kedvezményes 25%-os adózási körbe továbbra is a minimálbér 50%-áig (36.750Ft) érthető bele a munkáltató által biztosítható nyugdíjpénztári juttatás.

2011-ben egy átmeneti könnyítés jelent meg az előző évhez viszonyítva. A béren kívüli juttatások (ideértve a munkáltató általi nyugdíjpénztári juttatást is) szja terhe a kedvezményes adóhatáron belül 25%-ról 19,04%-ra csökkent. A nyugdíjpénztári juttatások e kedvezményes adózását a minimálbér 50%-áig (39eFt) lehetett továbbra is igénybe venni.

2012-ben ismét több változás érkezett. A munkáltató általi nyugdíjpénztári juttatás kedvezményes adózással érintett része változatlanul a minimálbér 50%-áig (46.500Ft) vehető igénybe, mint cafeteria-elem, azonban bevezetésre került +10% eho-fizetési kötelezettség, melynek hatására a béren kívüli juttatások kedvezményes adója 30,94%-ra emelkedett. Ezen felül visszaállításra került a kedvezményesen adható juttatások keretösszege, 500eFt-ban állapítva azt meg.

2013-ban béren kívüli juttatások (azon belül a munkáltató által biztosítható nyugdíjpénztári juttatás is) a minimálbér 50%-áig (49.000Ft) vehetők igénybe, míg a juttatásokra értékük 1,19-szerese után kell 16% szja-t és 14% ehót megfizetni, így összességében az adó 35,7%-ra emelkedik. A béren kívüli juttatások kedvezményes keretösszege továbbra is 500eFt (a felett 51,17% az adó).

2014-ben béren kívüli juttatás (azon belül a munkáltató által fizethető nyugdíjpénztári juttatás is) a minimálbér 50%-áig (50.750Ft) vehető igénybe. A kedvezményes keretösszeg és az adó mértéke ebben az évben nem változik.

2015-ben béren kívüli juttatás (azon belül a munkáltató által nyújtható nyugdíjpénztári juttatás is) a minimálbér 50%-áig (52.500Ft) vehető igénybe. A kedvezményes keretösszeg 450eFt-ra csökken. Az adó mértéke nem változik.

2016-ban a béren kívüli juttatások (azon belül a munkáltató által fizethető nyugdíjpénztári juttatások) közterhe 34,51%-ra változik, mert a kifizetőnek a juttatási érték 1,19-szerese után kell 15% szja-t és 14% ehót megfizetnie. A béren kívüli juttatás (azon belül a munkáltató által adható nyugdíjpénztári juttatás is) továbbra is a minimálbér 50%-áig (55.000Ft) vehető igénybe.

2017-ben a munkáltató által biztosítható nyugdíjpénztári juttatás egyes meghatározott juttatásként lett nevesítve 43,66% adó mellett (mely adómérték lebontva: a juttatás értékének 1,18-szorosa után 15% szja-t és 22% eho-fizetést jelent).

2018-ban a cafeteria, így a munkáltatói nyugdíjpénztári juttatás terhe 40,71%-ra csökken.

2019-ben a munkáltatói hozzájárulás munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül. Legfontosabb változás, hogy az önkéntes pénztárakba adható munkáltatói hozzájárulás kedvezményes adózása megszűnik, a bérjövedelemhez hasonló bruttó juttatás lesz, azaz a munkáltatói tagdíjátvállalásra a munkaviszonyból származó jövedelemre vonatkozó adó- és járulékszabályokat kell alkalmazni. Ennek következtében a hozzájárulás bruttó összegét 19,5% szociális hozzájárulási adó és 1,5% szakképzési hozzájárulás terheli. Ugyanakkor a magánszemélynek 15% személyi jövedelemadót és a Tbj. 4. § k) pontja alapján 18,5% járulékot kell fizetnie. Ezzel párhuzamosan a magánszemély igénybe veheti a munkáltatói hozzájárulás után is a 20%-os, de maximum 150eFt-os adójóváírásban megjelenő adókedvezményt.

2020-ban a munkáltató által fizetendő szociális hozzájárulási adó összege 17,5%-ra csökkent, egyebekben minden változatlan maradt.

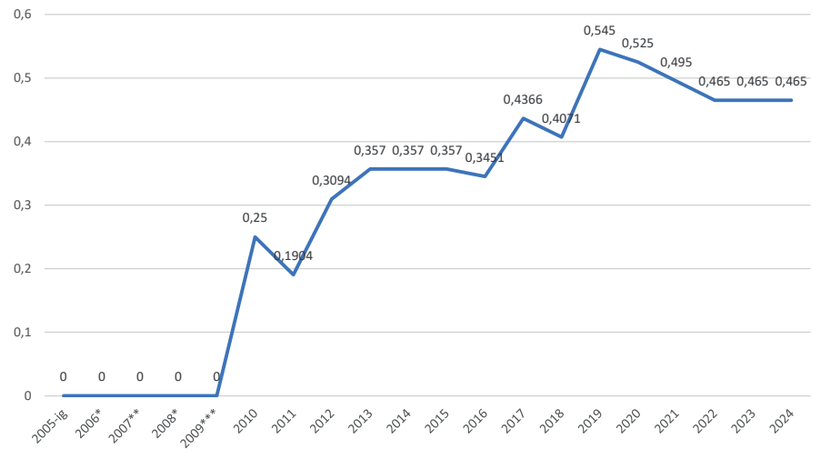
2021-ben a munkáltató által fizetendő szociális hozzájárulási adó összege 15,5%-ra csökkent, szakképzési hozzájárulási adót nem kell fizetni, egyebekben minden változatlan maradt.

2022-ben a munkáltató által fizetendő szociális hozzájárulási adó összege 13%-ra csökkent, szakképzési hozzájárulást nem kell fizetni, egyebekben minden változatlan maradt.

2023-ban és 2024-ben nincs további változás.

A változások időrendiségét és mértékét összefoglaló módon a 7. ábra mutatja.

7. ábra: Önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíjátvállalás adóterheinek változása



* 400eFt-ban maximalizálva a kedvezményesen adható béren kívüli juttatások

** a kedvezményes keretösszeg marad, de adómentesen a minimálbér 50%-áig adható

*** keretösszeg megszűnik, 50%-os adómentes korlát marad

Forrás: saját készítés

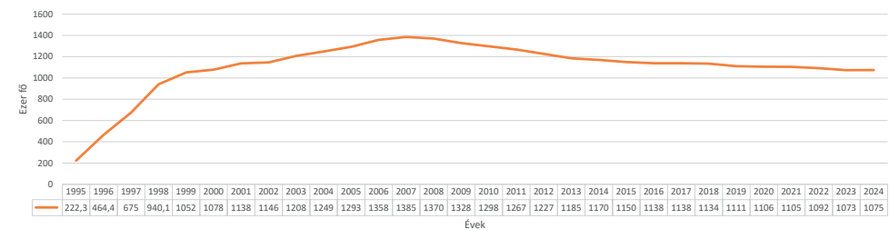
Mint a bemutatott adókörnyezet-változásokból is kiolvasható, a négyszereplős modell egyik alappillérét képező munkáltatók motivációját biztosító adókörnyezet évről évre kedvezőtlen változásnak indult, fokozatosan leépült, azonnali és súlyos következményeket eredményezett.

A taglétszám növekedése megtorpant, majd csökkenésnek indult, miközben a munkáltatói befizetések drasztikusan visszaestek. A kedvezőtlen környezet hatására a munkahelyi tájékoztatás és ösztönzés szinte teljesen megszűnt, így az öngondoskodás iránti érdeklődés és a rendszer népszerűsítése is jelentősen visszaesett. A munkáltatók, akik korábban jelentős szerepet játszottak a nyugdíjpénztári megtakarítások terjesztésében, fenntartásában, folyamatos növelésében (az öngondoskodás fejlesztésében), elveszítették motivációjukat, és az egyre kedvezőtlenebb juttatási feltételek miatt más megoldásokra – sok esetben közvetlen bérnövelésre vagy egyéb, azonnal realizálható juttatási formákra – cserélték munkavállalóik öngondoskodási tárgyú támogatásait. Ennek eredményeként az öngondoskodás munkahelyi népszerűsítése fokozatosan háttérbe szorult, a munkavállalók egyre kevésbé találkoztak a rendszer előnyeivel, az új pénztári belépők száma csökkent, és az egyéni megtakarítások ösztönzése is elmaradt.

A rendszer sajátos nonprofit működési struktúrája tovább súlyosbította a problémát. Az alacsony működési költséghányad miatt nem volt lehetőség széles körű országos vagy helyi tájékoztató kampányok finanszírozására, így az öngondoskodás üzenete nehezen jutott el a lakossághoz. A külső közreműködői, például tagszervezői hálózatok, rendszerek alacsony szintű és alacsony hatékonyságú kiépítése, motivációs lehetőségük korlátossága miatt az emberek információhoz jutása esetleges és szórványos maradt. A nonprofit működési modell ráadásul korlátozta a fejlesztési és befektetési lehetőségeket, ami tovább csökkentette a pénztári rendszer láthatóságát.

Mindezek együttes hatásaként az önkéntes nyugdíjpénztári taglétszám indokolt dinamikus növekedése helyett csökkenés következett be. Az addigi folyamatos bővülés hirtelen visszaesett, majd egy hosszabb stagnálási időszak vette kezdetét. A számok jól mutatják ennek súlyosságát: 2008 és 2024 között az önkéntes pénztári tagok száma 22,8%-kal, több mint 300 ezer fővel csökkent, 1,07 millió főre esett vissza (8. ábra).

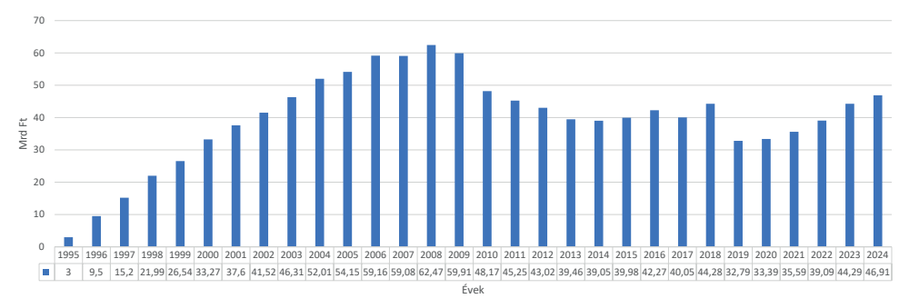
8. ábra: Taglétszám alakulása 1995–2024



Forrás: MNB adatsorokból készített ábra

Ez a tendencia természetesen az öngondoskodó pénztártagok egyéni számlájára érkező tagdíjak összegére is kedvezőtlen hatást gyakorolt, különösen a munkáltatók által teljesített befizetések tekintetében. A szigorodó adókörnyezet következményei azonnal megmutatkoztak, és a munkáltatói befizetések folyamatos csökkenésnek indultak, ami jól nyomon követhető a statisztikai adatokban is (9. ábra).

9. ábra: Munkáltatói befizetések 1995–2024



Forrás: MNB adatsorokból készített ábra

Míg 2008-ban a munkáltatók összesen 52,5 milliárd forintot fizettek be az önkéntes nyugdíjpénztárakba, ez az összeg 2013-ra 37,6%-kal csökkent, mindössze 39 milliárd forintra zsugorodott. A visszaesés különösen figyelemreméltó annak fényében, hogy ez az időszak egyébként a gazdaságban megjelenő tendenciákkal párhuzamosan zajlott. Az infláció folyamatos növekedése, a bérek emelkedése és a munkáltatói juttatások összegszerűségének növekedése ellenére a nyugdíjpénztári befizetések csökkenése változatlanul megmaradt.

A munkáltatói aktivitás visszaszorulása a befizetések szerkezetében is markáns változást eredményezett. Az egyéni és munkáltatói befizetések arányának átalakulása világosan mutatja, hogy a rendszer egyre inkább az egyéni megtakarításokra helyeződött át. A munkáltatók csökkenő szerepvállalása miatt a tagoknak egyre nagyobb mértékben kellett saját forrásból gondoskodniuk nyugdíjcélú megtakarításaikról, ami hosszú távon alapjaiban változtatta meg az öngondoskodási rendszer finanszírozási struktúráját (10. ábra).

10 ábra: Tagi és munkáltatói tagdíjfizetések arányváltozása

Forrás: ÖPOSZ ábra

A munkáltatói távolmaradást követő, mindkét területet (befizetések és létszám) érintő visszaesés világosan jelzi, hogy az adózási környezet kedvezőtlen változása milyen mértékben alakítja át az öngondoskodási szektort, és különösen azt, hogy a munkáltatói szerepvállalás visszaesése milyen komoly következményekkel járt a rendszer fenntarthatóságára és népszerűségére nézve.

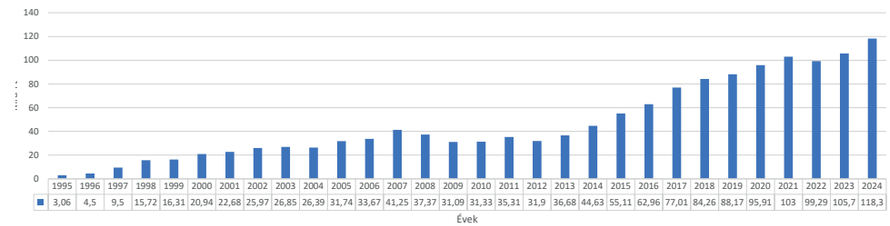
Stagnálás – meghatározó munkáltatói részvétel nélkül

Az öngondoskodási rendszer átalakulása két meghatározó folyamatot eredményezett. Az egyik következmény, amelyet a 9. ábra is jól szemléltet, hogy a munkáltatók alkalmazottaik részére nyújtott nyugdíjpénztári hozzájárulásai – miután az adókörnyezet évről évre kedvezőtlenebb lett, 2019-ben pedig elérte mélypontját – 2022-től lassú növekedésnek indultak. Ez a tendencia feltehetően annak köszönhető, hogy a munkáltatók ismét kezdték felismerni a munkavállalók pénzügyi biztonságának támogatásában rejlő hosszú távú előnyöket, míg a kedvezőbbé váló általános adókörnyezet is csökkentette a különbséget az egyes juttatási formák között. Ugyanakkor ezt a mérsékelt növekedést nem tekinthetjük áttörésnek, továbbra is messze elmarad a 15 évvel ezelőtti szintektől, és változatlanul össze sem lehet hasonlítani sem mértékében, sem penetrációjában a fejlettebb öngondoskodási rendszerekkel rendelkező nyugati országok munkáltatói részvételével.

Ami miatt nem tekinthetjük valódi trendfordulatnak a munkáltatói befizetések lassú növekedésében megjelenő változásokat (9. ábra), az az, hogy a taglétszám változatlanul csökkenő pályán mozog (8. ábra), nem indult meg a befizetések növekedésével arányos létszámbővülés a szektorban. Így – bár egyes részterületen bizonyos mértékű kedvező jelek tapasztalhatóak – a kedvezőtlen adókörnyezeti változások hosszú távú hatása továbbra is érezhető, a munkáltatók befolyásolási képessége továbbra sem tud érvényesülni az öngondoskodás további fejlődésében.

A másik következmény, hogy a munkáltatói támogatások visszaesésére reagálva a pénztártagok egyre nagyobb szerepet vállaltak saját megtakarításaikban. A 2009 utáni kezdeti visszaesést és bizonytalanságot követően azok a tagok, akik már megismerték az öngondoskodási rendszer előnyeit, egyéni befizetéseiket fokozatosan növelni kezdték. Ennek eredményeként 2024-re az egyéni befizetések összege elérte a 100 milliárd forintot, ami mérföldkőnek tekinthető a rendszer történetében. Ez azt jelzi, hogy bár a munkáltatók szerepvállalása jelentősen csökkent, a tudatos egyéni megtakarítás megerősödött, és a pénztártagok aktívabban kezdtek részt venni saját pénzügyi jövőjük tervezésében. Kialakulóban van az öngondoskodás iránti igény, a közgondolkodásban az öngondoskodás önmagában is megálló értéke lassan megjelenik (11. ábra)

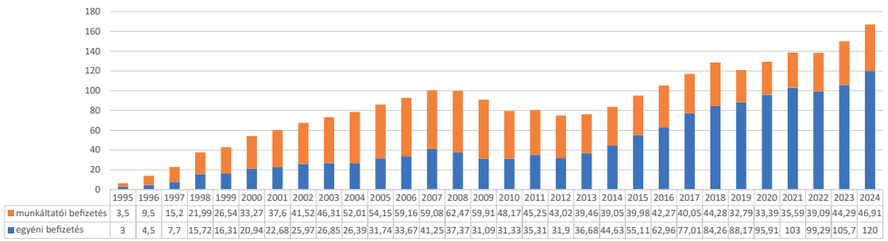
11. ábra: Egyéni tagdíjbefizetések 1995–2024



Forrás: MNB adatsorokból készített ábra

Annak érdekében, hogy a két befizetési típus – az egyéni tagdíjfizetések és a munkáltatói hozzájárulások – változása átfogóan is értékelhető legyen, a magyarországi nyugdíjpénztári megtakarítások elmúlt harminc évét vizsgálva érdemes szemléltetni, hogyan módosultak az arányok, és milyen következményekkel járt a munkáltatói aktivitás csökkenése. Az erről szóló adatsorok és az elemzés eredményeit a 12. ábra mutatja be részletesen.

12. ábra: Összes tagdíjbefizetés

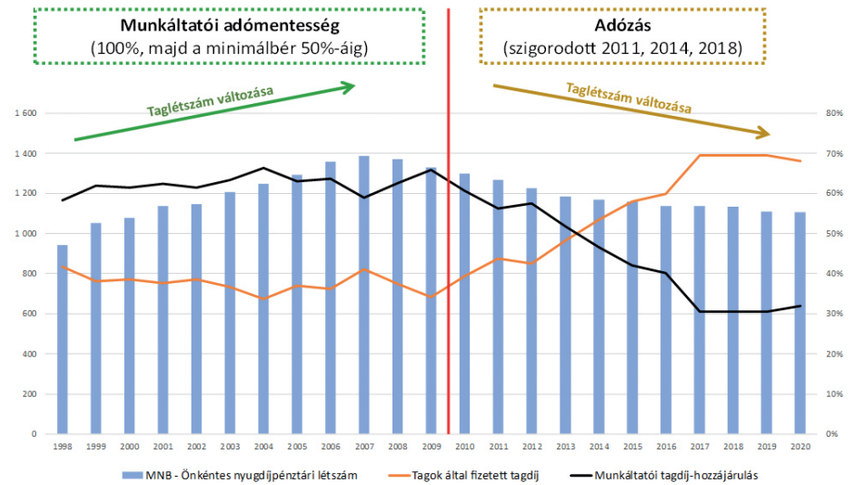


Forrás: saját készítés

A nyugdíjpénztári megtakarítások, nyugdíjszámlákra történő befizetések ilyen mértékű növekedése azonban továbbra sem jár együtt a létszám arányos, jelentős bővülésével, így alapvetően a már meglévő tagok növelik befizetéseiket, ismerik meg mind jobban, élvezik és használják ki a nyugdíjpénztári modell előnyeit. Az öngondoskodás szélesebb tömegek felé történő eljuttatása továbbra is megrekedt.

Az öngondoskodás szélesebb társadalmi elterjedése és hatékonyabb működése érdekében a munkáltatók szerepe továbbra is megkerülhetetlen. A magyar és nemzetközi tapasztalatok egyértelműen azt mutatják, hogy a munkáltatók rendszerből való kimaradása vagy jelentős visszaszorulása azonnali és súlyos következményekkel jár, hiszen az öngondoskodási hajlandóság erősen függ a munkahelyi ösztönzőktől és a támogatott juttatásoktól. A munkáltatók motivációjának megteremtésében a támogató adókörnyezet a leghatékonyabb eszköz, hiszen az adózási feltételek változása közvetlenül és gyorsan alakítja a munkáltatói magatartást. Amennyiben az adókörnyezet kedvezőtlenebbé válik, a cégek azonnal alkalmazkodnak hozzá, és csökkentik vagy megszüntetik az öngondoskodási juttatásokat. Ezeknek a folyamatoknak az egymásra gyakorolt hatását összefoglaló módon a 13. ábra szemlélteti.

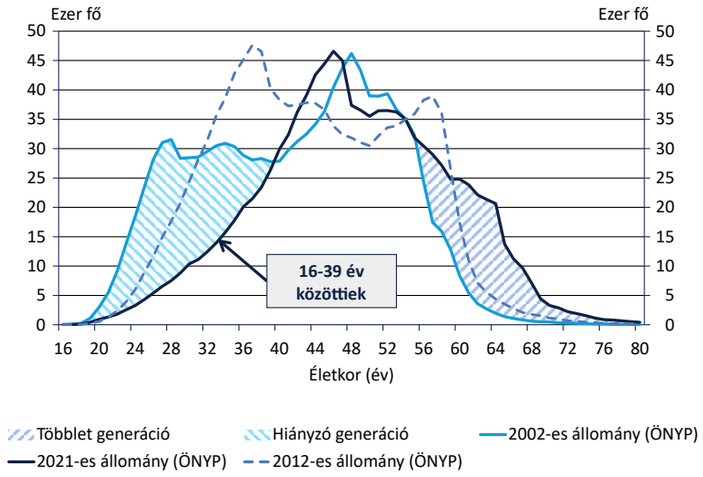
13. ábra: Munkáltatói adókörnyezet változásának hatása a tagdíjbefizetésekre és a taglétszámra



Forrás: ÖPOSZ-adatokból saját készítés

Az elmúlt másfél évtized megpróbáltatásai, hányattatásai maradandó hatást gyakoroltak a magyar öngondoskodási rendszerre, és ezek a hátrányok mind a mai napig érezhetők. A Magyar Nemzeti Bank több előadásában és tanulmányában is felhívta a figyelmet arra, hogy egy teljes generáció esett ki az öngondoskodók köréből, ami hosszú távon komoly fenntarthatósági problémát jelent. Ez a tendencia folyamatosan növekszik, a hiányzó, öngondoskodó generáció szélesedik (14. ábra). Mindez egyben azt jelenti, hogy a pénztártagság öregszik, az új belépők száma nem képes kompenzálni a kilépő vagy nyugdíjba vonuló tagokat. A belépési átlagkorhatár folyamatosan emelkedik, az öngondoskodás nem épül be időben a fiatalabb generációk pénzügyi szokásaiba.

14. ábra: Szélesedő hiányzó generáció a pénztárakban. Nyugdíjpénztári tagság átlagéletkora



Forrás: MNB (Pénztárkonferencia előadás 2022.)

A fenti folyamatokat elemezve az is megállapítható, hogy a munkáltatói jelenlét (illetve annak hiánya) az öngondoskodók számára van nagyobb hatással, a befizetéseknek csak egyik – bár igen jelentős – részét és motivációját képezi.

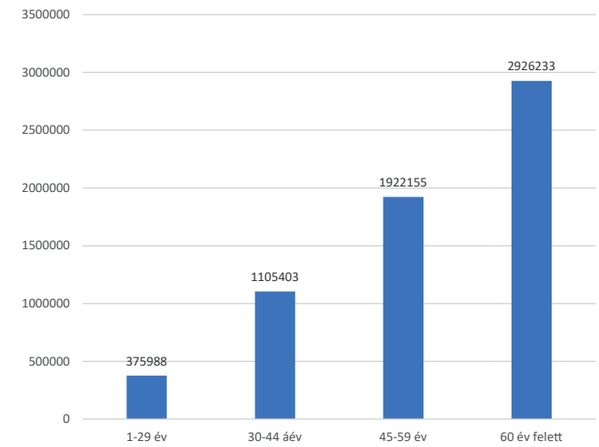
Nyugdíjpénztári megtakarítások, nyugdíjcélú kifizetések további befolyásoló tényezői, rövid helyzetértékelés

A munkáltatói szerepvállalás visszaszorulása nem az egyetlen, kizárólagos oka az öngondoskodók száma csökkenésének, illetve a befizetések első évtizedes dinamikus növekedését követő lassulásnak. Nem szabad figyelmen kívül hagyni a többi tényező párhuzamos változását sem, úgymint az egyéni befizetések után járó adókedvezmények maximalizálását, majd 15 éven keresztül történő befagyasztását, így elinflálódását; vagy új, a nyugdíjpénztári megtakarításokkal egyező támogatásban részesülő, versengő termékek megjelenését (mint pl. a nyugdíjbiztosítások, Nyesz stb.); vagy a családok anyagi körülményeinek változását; vagy például az egyre bővülő adókedvezmények okán az adóköteles jövedelemmel rendelkező – így az adójóváírás által kedvezménnyel motivált öngondoskodó – munkavállalók létszámcsökkenését.

2024 végére az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári megtakarítások (pénztárak által kezelt vagyon nagysága) 2.200 Mrd Ft fölötti összeget mutatnak, miközben a nyugdíjpénztárak 1.792 Mrd Ft nyugdíjszolgáltatást fizettek ki az elmúlt 30 évben.

A megtakarítások összegét vizsgálva látható, hogy a pénztárakban kezelt átlagos vagyon meghaladja a 2,1 M Ft/fő összeget, azonban, ha a megtakarítások életkor szerinti megoszlását is figyelembe vesszük, akkor megállapítható, hogy a nyugdíjhoz közel állók átlagos megtakarítása jelentősen magasabb, átlagosan 3 MFt összeg körül alakul. (15. ábra)

15. ábra: Önkéntes nyugdíjpénztári tagok átlagvagyona korcsoportonként 2023.12.31.



Forrás: ÖPOSZ-adatokból saját készítés

Ez az összeg láthatóan jelenleg nem elégséges ahhoz, hogy az állami ellátással összehasonlítható nyugdíjkiegészítést biztosítson – ami a járadékosok elenyésző számában is megnyilvánul (létszámuk 1.015 fő 2024 végén) –, azonban ez nem is volt szándékolt célkitűzése a jogalkotóknak a magyarországi 1-es nyugdíjpillér jellegzetességeinek ismeretében (amire a bevezetőben is történt utalás). Mindezt alátámasztja az is, hogy a pénztári rendszer szabályozása is az összegszerű kivételt (hozamfelvételt, részkifizetést vagy egyösszegű felvételt) támogatja, hiszen jelenleg a pénztárak nem képezhetnek kockázatközösséget valódi életjáradék nyújtására, ilyen biztosítói termék vásárlására sincs mód annak hiányában, így az egyetlen – és így az egyösszegű felhasználással nem versenyképes – járadéklehetőség a banktechnikai járadék igénybevétele maradt.

Szintén a pénztári nyugdíjszolgáltatások jellegzetessége, hogy a tagok körülbelül 50%-a nem nyúl a megtakarításához, amikor eléri a nyugdíjkorhatárt, hanem erre az összegre biztonsági tartalékként tekint, és meghagyja a pénztárban a korhatár elérését követően is, mely folyamatot tovább erősít a pénztáraknál megtapasztalható magas hozameredmény lehetősége (pl. 2023-ban 21% feletti, míg 2024-ben 13,8%-os átlaghozam, ami 15 éves időtávban is az inflációt több mint 2%-kal meghaladó reálhozamot jelent), továbbá az ezzel párhuzamosan tapasztalható alacsony (bőven 1% alatti) működési költség.

Javasolható megoldás

A fentiekben bemutatott kedvezőtlen folyamatok megállítására és az öngondoskodás újbóli pályára állítására az elmúlt hosszú, évtizedeken átívelő időszakban számos gondolat merült fel, különböző irányokat, lehetőségeket ismerhettünk meg, több kisebb, részletfeltételre irányuló vagy komplexebb, teljes intézményi működést átfogóan szabályozandó javaslatcsomag is kidolgozásra került akár érdekvédelmi szervezetektől érkezően, akár a felügyeleti szerv részéről (példaként említhető a Magyar Nemzeti Bank által bemutatott, 330 pontban megfogalmazott Versenyképességi Program).

Ezek a javaslatok (pl. ösztönzők valorizálása, esetleg feltételek szerinti növelése, belépési folyamatok központi motiválása, kedvezmények támogatássá alakítása, családpolitikai célokkal történő összekapcsolása, befektetési szabályok modernizálása, közvetítői rendszer motiválásának reformja, szolgáltatások és azok igénybevételi lehetőségének újragondolása stb.) az öngondoskodási modellek, a nyugdíjcélú megtakarítások majd minden körülményét érintették már, akár az ösztönzői, akár intézményi oldalról is közelítve meg a kérdést.

A kidolgozott javaslatok önmagukban is tudják segíteni a taggá válást, a befizetések növekedését (azaz az öngondoskodás növelését) vagy a rendszer működésének hatékonyságát, modernizációs követelményeknek történő megfelelését, azonban a jelen elemzésből is kitűnően az egyik legátfogóbb és leghatékonyabb javaslat változatlanul a modell alapjaihoz történő visszatérés biztosítása. Vissza kell állítani a valódi négyszereplős modellt, hogy ismét helyzetbe kerülhessen a kimaradásával a rendszert megborító munkáltatói oldal. Tekintettel arra, hogy a rendszer felépítésének egyik alappillére az aktív munkáltatói részvétel (mely önmagában is tudja biztosítani az öngondoskodás elterjedésének mind a három alapfeltételét), így ki kell alakítani azt a működési környezetet, mely biztosítja ezt a visszatérést.

Ennek a célkitűzésnek elérésére természetesen számos – akár egymás mellett, párhuzamosan is hatékonyan működő, eredményeket elérő – eszköz lehet alkalmas, melyek közül a teljesség igénye nélkül, példaként néhány bemutatásra kerül.

Az egyik legátfogóbb és leghatékonyabb javaslat változatlanul a modell alapjaihoz történő visszatérés biztosítása. Vissza kell állítani a valódi négyszereplős modellt.

A javaslatok közös alapja, hogy kiterjed:

- a munkáltatóra, aki támogatja munkavállalóját tagdíjának befizetésében, abban aktívan közreműködik, terhet vállal át,
- a tagra, aki munkáltatójának befizetését kiegészíti,
- az államra, aki ösztönzőkkel (szabályozó és kedvezményi, támogatói módon) segíti a pénztártagot és a munkáltatót.

Mindezek alapján hatékony módja lehetne a támogatásoknak, ösztönzőknek, ha a munkáltatók által biztosított pénztári juttatások ismételten önálló támogatási formaként jelennének meg, elkülönülve a többi munkáltatói juttatási lehetőségtől.

Szintén hatékonyságot növelne, ha az ösztönzők nem lennének megosztva több „termék" között, a pénztári és azon belül munkáltatói ösztönzők önálló módon érvényesülnének.

A munkáltatói közreműködés hatékonyságát tudná növelni annak a javaslatnak a megvalósulása is, ha bármilyen – ösztönzővel támogatott, külföldi példák által bevált gyakorlatnak megfelelő – automatizmus jelenne meg a rendszerben, akár a taggá válási folyamatban, akár a tagok általi befizetésekhez kötődő munkáltatói befizetésekben megjelenő közreműködésben. Az ilyen célzott munkáltatói ösztönző lehetne például a szociális hozzájárulások adója alóli mentesség kedvezménye vagy a munkáltatói támogatás tagi befizetési kötelezettség melletti vállalása esetére igényelhető más jellegű tagi ösztönző bevezetése.

Javítani tudná az öngondoskodás terjedésének hatékonyságát az a gondolat is, ha azok is igénybe vehetnék a tagi ösztönzőket, akik a munkáltatóval közösen vállalnak nyugdíjpénztári befizetést, de a hatályos szabályozás miatt a kedvezményeket jelenleg nem vehetik igénybe (pl. adóköteles jövedelem hiányában).

Nemzetközi kitekintés

És végezetül egy rövid nemzetközi kitekintés. Nemzetközi összehasonlításban jól látható, hogy a munkáltatók a főbb európai kiegészítő nyugdíjrendszerek meghatározó pillérei, a munkáltatók aktív szerepet vállalnak a munkavállalók nyugdíjaskori anyagi biztonságának megteremtésében, amihez a legtöbb esetben az egyes államok ösztönző eszközökkel biztosítják ezt a szerepvállalást. Az európai országok többségében az állam jelentős támogatásokat nyújt a nyugdíjcélú öngondoskodáshoz, amelyeket jellemzően közvetlenül a munkáltatói felelősségvállaláshoz köt, ezek a sémák azonban jelentős mértékben eltérnek egymástól. Különbség lehet az érintett munkavállalók körében, számában, a részvétel kötelező jellegében, az állam szerepvállalásának mértékében, módjában stb. A nemzetközi gyakorlat megismerésének érdekében röviden, vázlatosan bemutatásra kerül néhány európai nyugdíjrendszer a munkáltatói részvételre fókuszálva.

Az európai országok többségében az állam jelentős támogatásokat nyújt a nyugdíjcélú öngondoskodáshoz.

Lengyelország

Talán az egyik legfiatalabb nyugdíjrendszert Lengyelország vezette be 2019-ben többlépcsős megvalósulási modellként (és lett tovább alakítva pl. 2022-ben).

A rendszer részeként a munkavállalók legalább 2%-os és legfeljebb 4%-os hozzájárulást fizethetnek a bruttó keresetük után, míg a munkáltatók esetén kötelező a hozzájárulás,

melynek mértéke 1,5%, amit további 2,5%-kal lehet növelni. A befizetések adómentesek. A munkavállalók számára kötelező a rendszerbe történő belépés (kivéve, akik rendelkeznek korábbi önkéntes nyugdíj-megtakarítással, és legalább bérük 3,5%-át elérő befizetéssel) (auto-enrollment). Az 55 éves és annál fiatalabb munkavállalóknak 3 hónap áll rendelkezésre, hogy kilépjenek a nyugdíjpénztárból (opt out). Az állam a tagi megtakarítást évente 240 złotyval támogatja, míg a belépésre tekintettel egy egyszeri, 250 złoty értékű támogatás jár a harmadik hónap végén. A reform a szabályozás szerint három fázisban kerül végrehajtásra (2019–2020 között, foglalkoztatotti létszám alapján), a tervezett, elérni kívánt létszám 11,4 millió fő.

Németország

Németországban 2017-ben reformálták meg a vállalati részvétellel működő nyugdíjrendszert, mely változások célja a munkáltatói adminisztrációs terhek csökkentése, nagyobb és szélesebb részvétel biztosítása volt.

Az új rendszer jellegzetessége, hogy járulékkal meghatározott (DC) rendszer, hozamgarancia nélküli, munkáltatói adminisztrációt nem igénylő séma, melyben kizárólag kollektív megállapodás keretében történhet a megtakarítás. Az alacsony keresetű munkavállalók (legfeljebb havi 2.200 EUR jövedelem) megtakarításait évente 240 és 480 EUR közötti összeggel támogató vállalatok a támogatás mértékének 30%-át kitevő (max. 144 EUR) adójóváírást kapnak, míg a munkavállalónak havonta 200 EUR értékben csökken az adóalapja. A munkáltatóknak a különböző kedvezmények révén a munkavállaló szociális hozzájárulásán megtakarított összeg 15%-át jóvá kell írniuk a munkavállaló számláján.

Finnország

Finnországban 2007-ben egyesítették a korábbi vállalati nyugdíjtörvényeket, így létrehozva a jelenleg is működő vállalati nyugdíjrendszert. A rendszerben minden munkáltatónak, aki rendelkezik legalább egy alkalmazottal, vagy a határozott munkaszerződéssel rendelkező munkavállalói számára kifizetett bér féléves időtávon eléri a 8.346 EUR-t, nyugdíjbiztosítást kell kötnie. A munkáltató és munkavállaló által fizetendő teljes hozzájárulás mértéke a fizetés 25,3%-a (bizonyos feltételekkel ez csökkenthető). A munkavállaló akkor jogosult a nyugdíjbiztosításra, amennyiben a havi bére eléri az 58,27 EUR-t, az alatt a biztosítás önkéntes.

A munkavállaló 17 és 52 éves kora között a bérének a 6,35%-át, 53 és 62 éves kora között a 7,85%-át, míg 62 éves kora felett újra 6,35%-át köteles befizetni. A fennmaradó rész (18,95%, illetve 17,45%) a munkáltatót terheli. A közalkalmazottaknál, illetve az egyéni vállalkozóknál található eltérés, valamint kedvezmények.

Hollandia

Hollandiában a nyugdíjrendszer második pilléréhez tartoznak a munkáltatói és munkavállalói közreműködéssel működő (kockázatmegosztó) nyugdíj-megtakarítások. A kötelező részvétellel (kollektív szerződésen keresztül) működő rendszerben a munkavállalók minden ledolgozott év után bérük 2%-ának megfelelő nyugdíj-megtakarítást gyűjtenek a munkáltatók és munkavállalók között fele-fele arányban fizetve. A nyugdíj-megtakarítások három befektetési formába kerülnek: egész szektorra kiterjedő alapok, vállalati nyugdíjalapok és biztosítások (biztosítótársaságok). Az első formában a megtakarítók 75%-a, míg a vállalati megtakarításokban a tagok 12%-a található.

A munkavállalók több mint 90%-a járadékkal meghatározott (DB) nyugdíj-megtakarítással rendelkezik, így ezekben az esetekben a kockázat már nem a munkavállalót terheli, hanem a céget és az alap kezelőjét.

Svédország

Svédországban vállalati nyugdíjalapok működnek, ahol egy korábbi adatsor alapján az alkalmazottak 90%-a rendelkezett ilyen fajta saját nyugdíj-megtakarítással. A rendszer járulékkal meghatározott (DC), a kifizetésekben erős szerepet kap a hozam. A vállalatok háromféleképpen kezelhetik a megtakarításokat: saját nyugdíjalapot üzemeltetnek, szerződnek egy biztosítóval, vagy a mérlegükben jelenítik meg a kötelezettségeket. A rendszerbe limit nélkül lehet befizetni, a munkáltatói szerepvállalás változó, jellemzően a bér 2-5% közötti része. Azon munkáltatóknál, akik kollektív szerződéssel működnek, kötelező a részvétel, kötelező valamiféle nyugdíj-megtakarítást nyújtani, a többieknél ilyen kötelezettség nincs (de önkéntesen adhatnak). Az állam csupán szabályozóként vesz részt a folyamatban, az adminisztrációt a szakszervezetekkel együttműködve egy erre specializált állami cég végzi.

Izland

És egy utolsó példa, mely kiemelésének és bemutatásának oka, hogy Izlandon a második pillér tartalmazza a kötelező vállalati nyugdíjrendszert, mely így egyben a nyugdíjrendszer alapját is képezi, a munkavállalók nyugdíjuk 67%-át onnan, a vállalati nyugdíj-megtakarításukból kapják. A rendszer keretében kezelt vagyon 2016 végén GDP-arányosan Hollandia után a legmagasabb (133,4%).

A hozzájárulás mértéke a bruttó kereset 12%-a, melyből 8%-ot a munkáltató és 4%-ot a munkavállaló fizet (illetékes minisztérium által jóváhagyott kollektív szerződés alapján). Munkakörtől függetlenül az alsó korlát lehet magasabb. Külön jellegzetesség, hogy a munkavállalók 16-tól 70 éves korig kötelesek fizetni a hozzájárulást akkor is, ha korábban,

például a törvényes nyugdíjkorhatár (67 év) elérésekor mennek nyugdíjba. A hozzájárulás mértékében megjelenő eltéréseken túl elválik a közszféra és a magánszféra a tekintetben is, hogy a közszféra DB rendszerű (befizetés által meghatározott), míg a magánszféra DC típusú. A helyettesítési ráta így a közszférában 76%, míg a magánszférában 56% (de minimum az utolsó fizetés 42%-a).

16. ábra: A fentiekben ismertetett nyugdíjrendszerek összehasonlító táblája

Ország	Jellemző	Típus	Munkavállalói hozzájárulás	Munkáltatói hozzájárulás	Kormányzati ösztönző
Dánia	Kötelező	DC	3%	6%	
Finnország	Kötelező	DB	6,35%	18,95%	
Hollandia	Kötelező	DB	4%	8%	
Izland	Kötelező	DC	4%	8%	
Lengyelország	Kvázi-önkéntes	DC	2%	1,50%	Pénzbeli támogatás
Németország	Önkéntes	DC	-	-	Adójóváírás, adókedvezmény
Svédország	Kötelező	DC	2%	4,50%	

Forrás: Saját készítés

A teljesség igénye érdekében egy rövid kitérő – a bevezetőben a magyar jogalkotók szervezeti példájaként hivatkozott – a francia kiegészítő nyugdíjrendszerre, mely nem feltétlenül tekinthető valódi kiegészítő rendszernek, hiszen kötelező minden alaprendszerben részt vevőnek, felosztó-kirovó elv mentén működik (azaz a befizetések a jelenlegi nyugdíjak kifizetésére fordítódnak), nem valódi megtakarítás, hanem pontrendszer-számításon, pontok gyűjtésén és a pontok majdani beváltásán alapul. A munkáltatói és munkavállalói részvétel jövedelemfüggő, 4,72% és 3,15% az alsó kategóriában, míg 12,95% és 8,64% a felső jövedelmi kategóriában. A befizetéseknek nyugdíjpontokra történő konvertálása az összbefizetések 78%-ában történik (azaz az alsó kategóriában a 7,87% helyett 6,2%, míg a felső kategóriában a 21,59% helyett 17%).

Ezek az ösztönzők nemcsak a munkáltatók részvételét növelik, hanem hosszú távon biztosítják az önkéntes, kiegészítő nyugdíjpénztári rendszerek fenntarthatóságát is. Szélesebb körre is kitekintve az egyes országok nyugdíjmodelljeinek főbb jellegzetességeit, a különböző nyugdíjmodellek összehasonlító tábláját a 17. ábra mutatja.

17. ábra: Munkáltatói szerepvállalás egyes európai országokban

	Magyarország	Lengyelország	Csehország	Egyesült Királyság	Litvánia	Svédország	Finnország	Kanada	Törökország	Írország
Állami nyugdíj teljeskörűsége	alsó korlát	alsó korlát	alsó korlát	felső korlát	alsó és felső korlát	felső korlát	alsó és felső korlát	alsó és felső korlát	alsó és felső korlát	alsó és felső korlát
					Foglalkoztatói pillér					
Munkáltatói szerepvállalás	–	van	van	van	a belépetésre korlátozódik	van	van	nincs	van	van
Pillér	–	3. pillér	3. pillér	2. pillér	2. pillér	2. pillér	–	–	2. pillér	2. pillér
Munkáltatói hozzájárulás (a bér százalékában)	–	kötelező 1,5% + önkéntes 2,5%	nincs meghatározva	min. 3%	–	4,5%	18,15 -16,65%	–	nincs meghatározva	átlagosan 5%
Munkavállalói hozzájárulás (a bér százalékában)	–	kötelező 2% + önkéntes 2%	fix összeg, min. 100 CZK	min. 4%	3%	nincs meghatározva	7,15 -8,65%	–	nincs meghatározva	átlagosan 5%
Önkéntes/kötelező	–	kvázi-kötelező	önkéntes	kvázi-kötelező	kvázi-kötelező	kötelező	kötelező	–	lehet kötelező és önkéntes is	önkéntes
Állami támogatás	–	adókedvezmény, egyszeri és éves egyösszegű hozzájárulás	adókedvezmény, rendszeres fix összegű hozzájárulás	adókedvezmény, rendszeres hozzájárulás a bér százalékában	rendszeres hozzájárulás (átlagkereset 1,5%-a)	nincs	nincs	–	nincs	nincs
Munkáltatói és munkavállalói hozzájárulás egymáshoz kötött	–	nem	nem	igen	–	igen	igen	–	–	nem
					Egyéni nyugdíjcélú megtakarítás					
Egyéni, önkéntes pillér	van	–	–	–	van	van	van	van	van, de 2017 óta kvázi-kötelező	van
Állami támogatás	befizetések 20%-a, max. 280.000 Ft	–	–	–	max. 300 EUR adójóváírás	nincs	nincs	adó-kedvezmény	kiegészítő hozzájárulások	adó-kedvezmény
Munkavállalói hozzájárulás (a bér százalékában)	min. 6-10.000Ft	–	–	–	nincs meghatározva	nincs meghatározva	átlagosan 3%	évi 18%	3%, de min. 50 líra	nincs egységes min. összeg

Forrás: Vizsgált országok kormányzati honlapjai – Pénztárkonferencia 2023. Regős Gábor előadása

Végezetül az egyes országok példáján túl szükséges megemlíteni az európai nyugdíjcélú egységesítési törekvések eredményét, a páneurópai egyéni nyugdíjterméket (PEPP), mely iránt sem Magyarországon, sem az Európai Unióban nincs jelentős érdeklődés, elsősorban az egyes tagországokban már régóta, széles elfogadottság mellett működő, helyi sajátosságokat is magában foglaló különböző nyugdíjkiegészítő modellek léte miatt. Emiatt talán nem meglepő, hogy az első PEPP szolgáltató fintech cégként (FINAX, Szlovákia) alakult meg 2022-ben.

Összegzés, konklúzió

Az elmúlt három évtized tapasztalatai alapján egyértelművé vált, hogy az önkéntes nyugdíjpénztári rendszer fenntarthatósága és hatékonysága szoros összefüggésben áll a munkáltatók szerepvállalásával. A 2009 utáni időszak világosan megmutatta, hogy az adókörnyezet változása közvetlen és gyors hatást gyakorol a munkáltatók magatartására, ami aztán az egész nyugdíjpénztári rendszer működésére is kihat. Amikor a munkáltatói befizetések körülményei, feltételei kedvezőbbek voltak, a rendszer dinamikusan fejlődött, a taglétszám és a befizetések folyamatos növekedést mutattak. Amint azonban az állami ösztönzők visszaszorultak, majd megszűntek, a munkáltatók többsége elállt a támogatásoktól, ami azonnali visszaesést eredményezett mind a pénztártagok számában, mind a megtakarítások összegében.

Ez a folyamat hosszú távon maradandó károkat okozott az öngondoskodási rendszerben. Egy teljes generáció kimaradt a megtakarítási folyamatból, a pénztártagság elöregedett, és egyre nehezebbé vált a fiatalabb korosztályok, munkavállalók megszólítása, öngondoskodásba történő bevonása. Ugyanakkor az is látható, hogy az egyéni öngondoskodás jelentősége az utóbbi években megerősödött, hiszen a tagok a munkáltatói befizetések visszaesésére saját megtakarításaik növelésével reagáltak. Ez azonban nem mindenki számára elérhető opció, és hosszú távon nem képes pótolni a munkáltatói támogatások által biztosított pénzügyi stabilitást.

A nemzetközi példák egyértelművé teszik, hogy a munkáltatók aktív szerepvállalása nélkül egy modern és fenntartható öngondoskodási rendszer nem működhet hatékonyan. A fejlett országokban az államok célzott ösztönzőkkel támogatják a munkáltatói hozzájárulásokat, felismerve, hogy a nyugdíjcélú megtakarítások előmozdítása nemcsak a munkavállalók egyéni érdeke, hanem hosszú távon az egész társadalom és a gazdaság fenntarthatóságát is szolgálja.

A jövőbeli magyar nyugdíjpolitika szempontjából elengedhetetlen lenne egy újragondolt, kedvezőbb adókörnyezettel támogatott munkáltatói szerepvállalás kialakítása, amely ismét visszaállíthatná az öngondoskodás korábban tapasztalt töretlen és ideális kiteljesedését, és növelhetné a pénztártagság számát. Az elmúlt évek stagnálása és lassú javulása azt mutatja, hogy van tere a pozitív változásnak, benne van a rendszerben az újbóli felfutás lehetősége, de ennek feltétele egy stabil, kiszámítható és támogató szabályozási környezet, amely ösztönzi a munkáltatókat a hosszú távú megtakarítások elősegítésére. A nagy kérdés: sikerül-e visszaintegrálni az öngondoskodásért felelősséget vállaló társadalmi szereplők közé a munkáltatókat, olyan feltételeket biztosítani számukra, hogy reaktivitásukkal ismét mozgatórugói legyenek, hosszú távon biztosíthassák az öngondoskodás fejlődését, ideális kiteljesedését.

IRODALOMJEGYZÉK

Török László (2024): Az önkéntes pénztárak 30 éve az egészség- és nyugdíj-megtakarítás főszereplői, Biztosítás és kockázat, XI. évfolyam 3-4. sz.
https://doi.org/10.18530/bk.2024.3-4.10
https://statisztika.mnb.hu/idosor-4259 Letöltés: 2025.05.07
https://statisztika.mnb.hu/publikacios-temak/felugyeleti-statisztikak/penztarak/penztarak-idosorai Letöltés: 2025.05.07.
https://www.mnb.hu/letoltes/pszafhu-palyamunka-kolcsonos.pdf Letöltés: 2025.05.07.
ÖPOSZ saját adatbázisok
https://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozlemenyek/2025-evi-sajtokozlemenyek/ismet-ket-szamjegyu-hozammal-zartak-tavaly-a-nyugdijpenztarak Letöltés: 2025.05.07
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf003.html Letöltés: 2025.05.07.
https://www.penztarszovetseg.hu/wp-content/uploads/2022/10/26_2_Kandracs_Csaba_MNB.pdf Letöltés: 2025.05.07.
Rózsa Sándor – Réthelyi János – Stauder Adrienne – Susánszky Éva – Mészáros Eszter – Skrabski Árpád – Kopp Mária: A Hungarostudy 2002 országos reprezentatív felmérés tervezése, statisztikai módszerei, a minta leíró jellemzői és az alkalmazott kérdőívek In: Kopp, M; Kovacs, ME (szerk.) A magyar népesség életminősége az ezredfordulón; Budapest, Magyarország: Semmelweis Kiadó (2006) 552 p. pp. 70–82., 13 p.
https://www.ipe.com/countries/cee/polish-government-gives-green-light-for-auto-enrolment-pensions/10023248.article (2018.04.05.) Letöltés: 2025.05.07.
Betriebsrentenstärkungsgesetz, Law Strengthening Occupational Pensions, LSOP; New regulations on occupational pensions in Germany; http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18229&langId=en (2018.04.10.) Letöltés: 2025.05.07.
https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsrentenstaerkungsgesetz-tarifrente-ohne-garantien_76_413220.html (2018.04.11.) Letöltés: 2025.05.07.
Employees Pension Act (TyEL); TyEL insurance employer's guide 2018
https://www.elo.fi/-/media/files/vakuuttaminen-esitteet/tyel-vakuutus_tyonantajan_opas_en.pdf Letöltés: 2025.05.07.
The Dutch Pension System – Pensioenfederatie;
https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics Letöltés 2025.05.07.
Guardiancich, I. (2010). Current pension system: first assessment of reform outcomes and output. European Social Observatory, Country Report, Sweden
Bovenberg, L., Cox, R., & Lundbergh, S. (2015). Lessons from the Swedish occupational pension system. Technical report, Netspar Industry Series 45.
Retirement savings adequacy Measurement in Iceland https://en.fme.is/media/news/Retirement-Savings-Adequacy---Iceland.pdf (2018.04.06.) Letöltés: 2025.05.07.
https://www.nyugdijguru.hu/nyugdij/nemzetkozi-nyugdijmegallapitas/eu-tagallamok/a-francia-nyugdijrendszer#kieg Letöltés: 2025.05.07.
https://www.portfolio.hu/befektetes/20250424/peldatlan-felfordulas-a-magyar-nyugdijpenzeknel-megszolal-a-legnagyobb-penztar-vezere-756859 Letöltés: 2025.05.07.
https://www.mnb.hu/letoltes/kozzetetel-honlapra-4.pdf Letöltés: 2025.05.07.
dr. Molnár Andrea – Nyeső Anita – Szenthelyi Dávid - Török László (2024): A páneurópai nyugdíjtermék egyelőre nem sikertörténet, Biztosítás és kockázat, XI. évfolyam 1-2 sz.
https://doi.org/10.18530/bk.2024.1-2.38
https://www.mnb.hu/kiadvanyok/jelentesek/versenykepessegi-program-330-pontban Letöltés: 2025.05.07.