

BANYÁR JÓZSEF

A magyar nyugdíjrendszer pontrendszerre való áttérésének vizsgálata

Az Európai Bizottság a magyar nyugdíjrendszer reformját kéri. Ennek egy lehetséges iránya lehetne a jelenlegi német nyugdíjrendszer egy javított verziójának implementálása. Ez a magyar nyugdíjrendszer számos problémáját – így például a régi és új nyugdíjak „szétcsúszása” – megoldaná, s minden érintett számára jobban áttekinthetővé tenné a rendszert, s egyben utat nyitna további fontos racionalizálási lépések felé is. Ilyen lehet egy jobb, méltányosabb özvegyi nyugdíjrendszer, a nyugdíjmegosztás rendszerszerű alkalmazása, a korhatár-indexálás, valamint az állami és különböző kiegészítő nyugdíjrendszerekből kapott nyugdíjak egymáshoz való észszerűbb viszonya is. Ezzel ráadásul Magyarország is csatlakozna azon országok mindinkább bővülő sorához, amelyek az utóbbi időkben a német nyugdíjrendszer bizonyos elemeit bevezették.*

Journal of Economic Literature (JEL) kód: H55, J18.

Bevezetés

Az Európai Bizottság 2022. november 30-án kiadott, Magyarországnak szóló dokumentuma (*EB [2022a]*) többek között a magyar nyugdíjrendszer reformját kéri. A dokumentum mellékletében az szerepel, hogy

„[E]gy független, széles körben elismert szolgáltatónak nemzetközi szakértői jelentést kell készítenie a hosszú távú fenntarthatósági kihívások kezelésére vonatkozó szakpolitikai lehetőségekről.” (*EB [2022b]* 18. o.)

E szakértői jelentésnek egyebek mellett tartalmaznia kell, hogy miként biztosítható a nyugdíjrendszer hosszú és középtávú fenntarthatósága automatikus kiegyenlítő mechanizmusok révén. Ebben a tanulmányban a saját véleményemet fogalmazom

* Szeretnék köszönetet mondani a szakmai segítségért *Rézmovits Ádámnak* és *Németh Györgynek*, továbbá az alapos olvasásért és a javításokért *Simonovits Andrásnak*.

meg arról, hogy mit kellene tenni, s egyben csatlakozom is a témához már eddig hozzászólókhoz (Farkas [2023a], [2023b], Simonovits [2023b]–[2023f].)

Az utóbbi évtizedekben számos ország nyugdíjreformja automatikus kiegyenlítő mechanizmusokat illesztett nyugdíjrendszerébe. Ez általában az egyéni számlák bevezetését jelentette, ami Magyarországon is szóba került az utóbbi két évtizedben. Az egyéni számlás nyugdíjrendszernek két paradigmaticus megoldása ismert: a svéd eszmei számla (*notional defined contribution, NDC*) és a német pontrendszer – mindkettőt nagyjából két évtizede alkalmazzák a gyakorlatban. Eleinte az előbbi terjedt, az utóbbi időben már inkább a második. (Az NDC terjedésének lelassulásáról lásd *Guardiancich és szerzőtársai* [2019].) Az alábbiakban (csatlakozva más magyar nyugdíjszakértőhöz) a német típusú pontrendszer bevezetése mellett érvelek, amelynek egyik fő érdeme – amellet, hogy rendelkezik automatikus kiegyenlítő mechanizmusokkal, így bevezetésével az Európai Bizottság elvárásai könnyen teljesíthetők lennének –, hogy mindenki számára mindenkor könnyen áttekinthetővé teszi azt, hogy aktuálisan éppen mennyi nyugdíjra számíthat, s nagyon megkönnyíti a jelenleg nehézkes nyugdíj-kalkulációt. A német pontrendszer további fontos vonzereje az úgynevezett gyermekpontok léte.¹

Ebben a tanulmányban azt járom körül, hogy miként lehetne a mai magyar nyugdíjrendszert a német típusú pontrendszerre átalakítani, ennek milyen előnyei lennének. A következő logikai rendet követem. Először felvázolom a jelenlegi magyar nyugdíjrendszert és főbb strukturális problémáit. Ezután bemutatom a német pontrendszert a jelenlegi állapotában, s megmutatom, hogy ennek bevezetése a jelenlegi magyar nyugdíjrendszer milyen problémáit oldaná meg. Megmutatom azt is, hogy hogyan lenne célszerű kiegészíteni/módosítani – tulajdonképpen továbbfejleszteni – a német pontrendszert. Mindkét esetben csupán a főbb szabályokra koncentrálok.

Nyugdíjak a jelenlegi magyar rendszerben

A magyar nyugdíjrendszer főbb jellemvonásai²

Az OECD [2021] szerint Magyarországon a nyugdíjnak szinte egyedüli forrása az állami nyugdíjrendszer (a Világbank kategorizálása szerinti I. pillér – lásd *World Bank* [1994]), hiszen itt az időskori jövedelem 73 százaléka származik az állami rendszerből, és 1,1 százaléka megtakarításból (a III. pillérből, vagyis az önkéntes nyugdíjpénztárakból,

¹ A német pontrendszerben – a gyermekpontok révén – csírájában megjelenik a hosszú távon biztosan fenntartható emberitőke-alapú nyugdíjrendszer (lásd például *Banyár* [2021]). Tehát a német pontrendszer bevezetését (természetesen a gyermekpontokkal együtt) úgy is lehet értelmezni, mint egy nagy lépést az emberitőke-alapú rendszer bevezetése felé. Nem kell azonban az emberitőke-alapú rendszer hívének lenni ahhoz, hogy valaki támogassa a német pontrendszer bevezetését, mint azt számos magyar szakember példája mutatta és mutatja, s amit e tanulmányban magam is próbálok megmutatni az emberitőke-alapú rendszerre való hivatkozás nélkül.

² A magyar nyugdíjrendszer bemutatását szerettem volna adatokkal is alátámasztani, ezért 2023 márciusában közérdekű adatigénylést nyújtottam be a Magyar Államkincstárhoz. Kérésemre 2023 júliusáig nem érkezett válasz.

a nyugdíj-előtakarékossági számlából és a nyugdíjbiztosításokból). A maradék 25,9 százalék pedig munkából, vagyis Magyarországon egyáltalán nincs foglalkoztatói nyugdíj (II. pillér). Ezért a magyar nyugdíjrendszer lényegében egypilléres, klasszikus, folyó finanszírozású, állam által szervezett nyugdíjrendszer. Ennek legfontosabb szabályai a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvényben (Tny) találhatók.³ A sok részletszabályt és kivételt mellőzve a főszabály az, hogy az öregségi nyugdíj az 1988 óta (illetve az azután kezdődő munkavállalás esetén a munkavállalás kezdete óta) megszerzett nettó – a nettó átlagkereset növekedésének indexével valorizált – átlagkeresetnek a szolgálati időtől függő százalékaránya. Az 1997. évi LXXXI. törvény (Tny) 2. melléklete szerint⁴ az öregségi nyugdíjak kiszámítása során alkalmazandó szorzószámok rekonstrukcióját az 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat

Az öregségi nyugdíjak kiszámítása során alkalmazandó szorzószámok

Szolgalati idő	Az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset százaléka
0–15 év	0 (vagyis ekkor nem jár nyugdíj)
15 év	43
16–25 év	évi +2
26–36 év	évi +1
37–40 év	évi +1,5
41–50 év	évi +2

Ha összeadjuk az egyes szolgálati időszakokban szereshető értékeket (43 + 20 + 11 + 6 + 20), összesen 100 százalékot kapunk, aminél többet nem lehet szerezni. Az induló 43 százalék évi 2,87 százaléknak felel meg. Ha a 41 és 50 év közötti skálát visszavetítjük, akkor egy 0 százaléktól induló, évente 2 százalékkal emelkedő, kiegyenlített skálát kapunk (1. ábra). Ehhez egy magasabb induló szintről a 26 és 40 év közötti alacsonyabb növekedéssel térünk vissza.

Ez (illetve a Tny még nem idézett további szabályai) alapján a magyar nyugdíjrendszer fontos jellemzői a következők.

1. Szolgáltatással meghatározott, folyó finanszírozású rendszer, amelyben a jogosultság mértékét két fő mutató határozza meg: az 1988 óta elért valorizált éves átlagos nettó átlagkereset és a szolgálati idő.

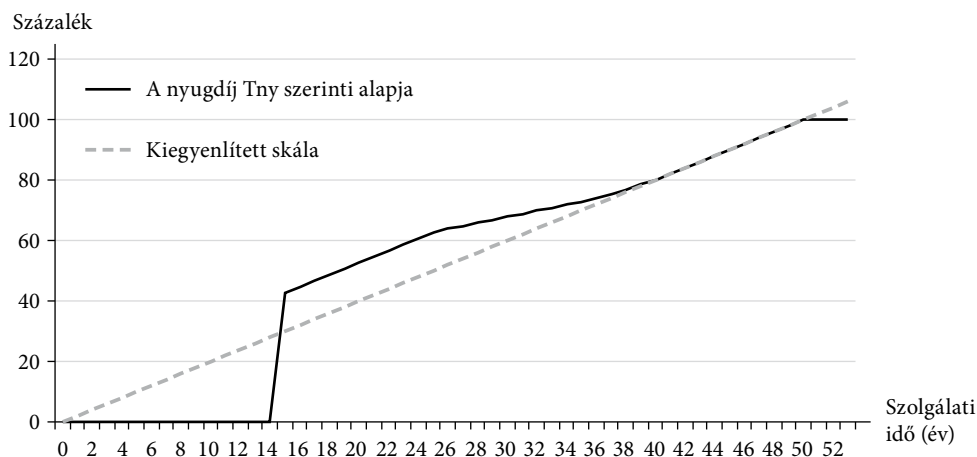
2. Ha a nyugdíjjarulék kulcsa stabil lenne, akkor a valorizált átlagkereset és a szolgálati idő szorzata beszorozva a járulékkulccsal megadná a befizetett összes (valorizált) járulékot. De a megállapított nyugdíj ekkor sem lenne arányos a befizetett összjárulékkal, mert:

³ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700081.tv>.

⁴ A jelenlegi nyugdíjakra vonatkozó jogszabályok megtalálhatók a régi ONYF (még működő és frissített) honlapján: <https://www.onyf.hu/hu/dokumentumok/jogszabalyok.html>.

1. ábra

Nyugdíjjogosultság a kereset százalékában



Forrás: saját szerkesztés a Tny alapján.

- 15 éves szolgálati idő alatt nem kap senki semmit.
- Legalább 20 éves szolgálati idő esetén viszont van egy minimum, amit mindenképp elér a nyugdíj.
- Évi nem egységes mértékben nő a nyugdíj.⁵
- Az, hogy 50 éves szolgálati viszonynál megáll a növekedés, nem jelent effektíve szinte semmit (bár a nem egyetemet végzettek esetében jelenthet egyfajta szakadást), mert ekkor már a túlnyomó többség eléri a nyugdíjkorhatárt, s akkor az emelkedés ütemet vált a bónusz miatt. A magasabb ütem itt már részben a rövidebb várható nyugdíjas időt kompenzálja.
- A jövedelemmel csak egy bizonyos szintig nő arányosan a nyugdíj, azután már degresszíven számítják be. Ha a fent említett életpálya-átlagkereset 372 000 forintnál több, akkor a 372 001 és 421 000 forint közötti rész 90, a 421 000 feletti résznek pedig a 80 százaléka számít.

⁵ Ha egységes 2 százalék lenne a szorzószám növekedése, akkor valójában a szorzószámra és a szolgálati időre sem lenne szükség a számításhoz. A számítás ugyanis most némileg egyszerűsítve: $\text{valorizált átlagkereset} = \text{valorizált összkereset} / (\text{szolgálati idő} \times 12)$.

A nyugdíjjogosultság pedig: $\text{valorizált átlagkereset} \times \text{szorzószám}$, amely az egységes 2 százalék esetén 2 százalék \times szolgálati idő lenne. Vagyis a képletben a szolgálati időt egyszer a nevezőben, egyszer a számlálóban alkalmazzuk – lényegében feleslegesen. Ehelyett adódna az egyszerűbb képlet – legalábbis, ha az 1988 előtti keresetek is rögzítve lennének, illetve ha már nem lesz olyan nyugdíjas, akinél ez releváns: $\text{kezdő (éves) nyugdíj} = \text{valorizált összkereset} \times 2 \text{ százalék}$. Ez lenne az arányos – lényegében befizetéssel meghatározott – nyugdíjrendszer. Látszik, hogy a szolgálati idő egy letűnt kor maradványa, amikor még nem volt teljes járulék-nyilvántartás, és ezért a számításhoz közelítőket (proxykat) – mint a szolgálati idő – alkalmaztak, s amitől azután sem tudnak eltekinteni, hogy valójában már semmi szükség rá. Legalábbis a számításhoz. A nyugdíj szempontjából ugyanis nem jogos különbséget tenni aközött, aki 20 vagy aki 40 év alatt fizeti be ugyanazt az összjárulékot – csak a befizetések összege a fontos. Ugyanakkor a szolgálati időnek lehet más, hasznos funkciót is találni, leginkább a speciális jogosultságok (például korhatár betöltése előtti nyugdíjba vonulás stb.) esetében.

További fontos jellemzők a következők.

3. A járuléknak és a nyugdíjnak nincs felső korlátja, ami élesen elválasztja a magyar rendszert szinte az összes többi állami nyugdíjrendszertől, beleértve magát a 2012-ig érvényes magyar rendszert is. Ez viszont elvileg is szükségessé teszi az előbb említett depressziót.

4. Járulék, szociális hozzájárulási adó.

– A nyugdíjak finanszírozása részben a bruttó bér arányában az egyénre kivetett nyugdíjjárulék, részben pedig a munkáltatóra kivetett szociális hozzájárulási adóból (szochó) történik.⁶ Ez utóbbiban formálisan nem különül el a nyugdíjra és az egészségügyre fordítandó rész, és elvileg az sem fontos, hogy a kettő fedezze a teljes nyugdíjkiadást, annak forrása részben a költségvetés egyéb bevételei is lehetnek.

– Az egyéni nyugdíjjárulék már hosszabb ideje viszonylag stabil (lásd a 2. táblázatot), de a szociális hozzájárulási adó az utóbbi évtizedben vadul változott, alapvetően jelentősen csökkent. Mértéke praktikusán van megállapítva (mennyire van szükség), nem elvek alapján.

2. táblázat

A nyugdíjjárulék mértéke (százalék)

	Foglalkoztatótól*	Biztosítottól
2011	24,0	10,0
2012	24,0	10,0
2013	27,0	10,0
2014	26,0	10,0
2015	23,1	10,0
2016. I. félév	21,5	10,0
2016. II. félév	20,1	10,0
2017	15,8	10,0
2018	15,5	10,0
2019. I. félév	13,7	10,0
2019. II. félév	12,3	10,0

* 2012-től a szociális hozzájárulási adó nyugdíjbiztosítási alapot illető része.

5. Indexálás.

– A már megállapított nyugdíj a későbbiekben az inflációval indexálódik, valamint nagy gazdasági növekedés esetén időnként némi pluszpénzt (nyugdíjprémiumot) is kapnak a nyugdíjasok, illetve 2021-ben bevezették a 13. havi nyugdíjat, vagyis egyszerre körülbelül 2 százalékkal, majd 8 százalékkal emelték a nyugdíjakat.

– A fentiek miatt az új és a meglévő nyugdíjak indexálása eltér egymástól.

⁶ 2012-től. Előtte ez a munkáltatótól beszedett járulék volt.

6. Korhatár.

– A nyugdíjkorhatár – 13 év folyamatos emelés után – 2022-ben elérte a 65 évet. Jelenleg (2023) ez már nem emelkedik (bár a további emelésről – pró és kontra – szó van szakmai körökben). A korhatár elvileg ugyanaz férfiakra és nőkre.

– Korhatár előtt elvileg nem lehet nyugdíjba vonulni. Kivétel azok a nők, akiknek már legalább 40 év jogviszonyuk van, amely szorosan kapcsolódik a szolgálati időhöz, de nincs benne a szakmunkásképzési és felsőoktatási tanulmányi idő.

– A korhatár betöltése után viszont nem kötelező nyugdíjba vonulni. Ekkor (ha megvolt legalább 20 év szolgálati viszony) a nyugdíj havonta 0,5 százalékkal nő (bónusz!). Ennek a növekedésnek viszont már nincs felső határa. Ugyanakkor 2021 óta a nyugdíj mellett dolgozóknak (és munkáltatójuknak) nem kell járulékot fizetnie, ezért valószínűleg nem éri meg halasztani a nyugdíjba vonulást.

7. Az özvegyi nyugdíj miatt a házaspárok várható értékben többre számíthatnak, mint az egyedülállók, ugyanis – főszabályként – a túlélő házastárs nyugdíja mellé megkapja az elhunyt házastárs nyugdíjának (vagy aktív kori halál esetén addig összegyűlt jogsultságának) 30 százalékát.

8. Az elhanyagolható méretű magánnyugdíjpénztári tagokra külön szabály vonatkozik, de az arányok ott is hasonlóak.

9. A nyugdíjak döntő részét Magyarországon a folyó finanszírozású állami rendszerből kapják a nyugdíjasok.

Főbb strukturális problémák a mai magyar nyugdíjrendszerrel⁷

NEM VILÁGOS, MI A RENDSZER ELVE, MIVEL KELL ARÁNYOSNAK LENNIE A NYUGDÍJNAK • A magyarhoz hasonló, folyó finanszírozású nyugdíjrendszerek általánosan elfogadott elvét *Samuelson* [1958] fogalmazta meg. A generációk közötti szolidaritás elve szerint aktívként eltartjuk a mai időseket, cserébe, amikor idősek leszünk, eltartanak bennünket az akkori aktívak. E szerint az elv szerint valamit adunk valamiért, ezért logikus elvárásnak tűnik, hogy amit kapunk, az arányos legyen azzal, amit adunk. Amit kapunk, az a járadék, amit adunk (e szerint az elv szerint), az a járulék. A kettő természetesen (a hosszú járadékos/járulékos szakasz miatt) csak jelenértéken és – az előre nem ismert élettartam miatt – várható értéken mérhető össze, úgy azonban igen. Napjaink legnépszerűbb nyugdíjreformjai, az egyéni számlás rendszerek éppen a járulék és járadék egyéni szintű, valamilyen kamatláb mellett diszkontált jelenértékének egyenlőségét célozzák meg, amihez persze egyéni számlákra van szükség. Ehhez ma már technikailag a legtöbb helyen – így Magyarországon is – minden lehetőség adott.

Az egyéni számlás rendszerre – mint szigorú elszámolásra – való áttérést ahhoz a korábbi (nemzetközileg elterjedt) gyakorlathoz képest, amelyben mindenféle *ad*

⁷ Természetesen a magyar nyugdíjrendszer problémáit nagyon sokféleképpen lehet elemezni, és elemzik is. Demográfiai, munkaerőpiaci és fenntarthatósági oldalról lásd például *Németh és szerzőtársai* [2020], a nyugdíjrendszer modellezéséről pedig *Kovács és szerzőtársai* [2015].

hoc kedvezményeket osztogattak véletlenszerűen kiválasztott csoportoknak, nagy előrelépésnek tekinthetjük.⁸

Ha a fentiek alapján nézzük a magyar nyugdíjrendszert, akkor itt a hozzájárulások és a nyugdíjak életpálya-egyenlőségének a kimutatása nem csak amiatt nehézkes, mert a járadék nem teljesen arányos az átlagkeresettel (ami a maga részéről arányos az egyéni nyugdíjjárulékkal). A problémát az is növeli, hogy a járulék másik része (a szocó, illetve annak meghatározott része) eléggé *ad hoc* módon lett meghatározva, és az utóbbi időben hektikusan változott. Összességében emiatt a magyar rendszer azt sugallja a résztvevőknek, hogy a nyugdíj egyfajta állami juttatás, amelyet jóindulattal növelni, rosszindulattal csökkenteni lehet. Olyan nyugdíjrendszer létrehozása volna kívánatos, amely a mai aktívak számára könnyen megérthetővé, elfogadottá és vitathatatlaná teszi, hogy a mai teljesítmény miképpen határozza meg a majdani nyugdíjat.

EGYETLEN PILLÉR VAN • Magyarországon a folyó finanszírozású állami nyugdíjrendszer - a Világbank taxonómiája szerinti I. – lényegében az egyetlen nyugdíjpillér. A II. pillér a foglalkoztatói nyugdíj, amelyet sokáig tévesen azonosítottak a magánnyugdíjpénztárakkal, és annak ellenére, hogy még léteznek, mára nyugodtan lehet megszünt intézményeknek tekinteni őket. Ilyen intézmény Magyarországon csak az EU-kényszerből, amúgy teljesen feleslegesen „honosított” megfelelő EU-direktíva⁹ miatt van elvileg. Gyakorlatilag azonban hiányzik, az egyetlen ilyen tulajdonosa évekkal ezelőtt csődbe ment.¹⁰ A III. pillérben többfajta intézmény is van [önkéntes nyugdíjpénztárak, életbiztosítók (mint a nyugdíjbiztosítások értékesítői) és a bankok által értékesített nyugdíj-előtakarékossági számla (nyesz)]. Ezekkel azonban két probléma is van: részben kevés emberhez és kis összegben jutnak el, ráadásul ötletszerűen, részben viszont ezekből a megtakarításokból nem lehet „valódi” nyugdíj, mert hiányzik a járadékosítás intézményrendszere, amelyet ráadásul magánalapon nem is érdemes kialakítani (lásd erről *Banyár* [2012]). Egyedül az lenne célszerű, hogy a magánmegtakarításokat valahogy integráljuk az állami járadékfizetési rendszerrel. Mindennek hiányában a III. pillér valójában időskori megtakarítási konstrukció, de nem nyugdíj – ami *per definitionem* életjáradék.

⁸ Annak ellenére előrelépés, hogy maga a Samuelson által adott elv, amely alapján ez a szigorú elszámolás történik, hibás, de a dolognak most ezzel az aspektusával nem foglalkozom (helyette lásd ennek részletes bírálatát *Banyár* [2014]-ben).

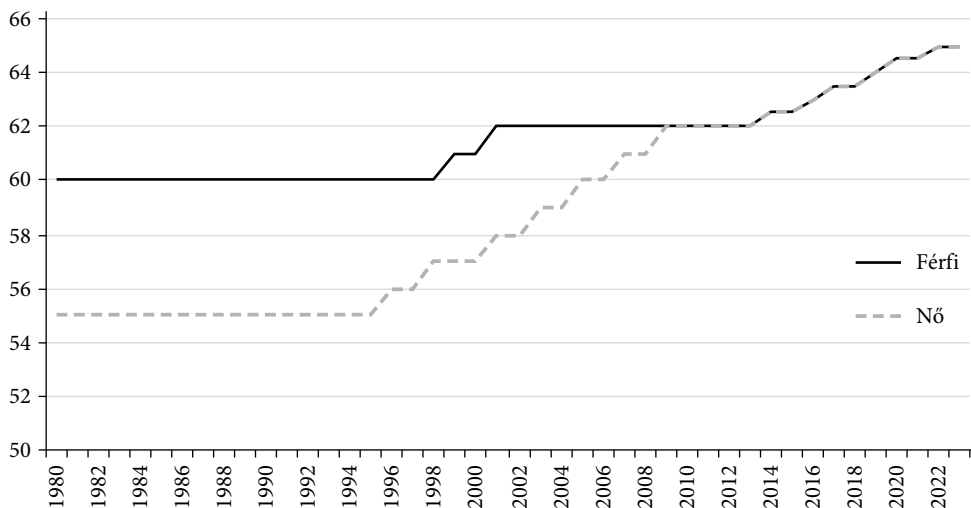
⁹ Az Európai Parlament és Tanács 2003/41/EK irányelve (2003. június 3.) a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények tevékenységéről és felügyeletéről, amit a 2007. évi CXVII. törvény a foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről tett át a magyar jogrendbe.

¹⁰ A Questor Foglalkoztatói Nyugdíj szolgáltatót megvette az Allianz Hungária, amelynek a honlapján az szerepel, hogy a Biztosító „az FNYSZ jogutód nélküli megszüntetését és ennek megfelelően végelszámolását helyezte kilátásba”. A céldátum: 2023. október 31. (https://www.allianz.hu/hu_HU/foglalkoztato-nyugdijszolgaltato.html). A foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatók nyugaton is haldokolnak, nyilvánvaló volt, hogy új országokban, ahol korábban lényegében megszüntették őket, nem fognak újra elterjedni.

A KORHATÁR INDEXÁLÁSÁNAK A HIÁNYA • 2009-ben még 62 év volt a nyugdíjkorhatár,¹¹ amely fokozatosan emelve 2022-re 65 évre növekedett (2. ábra).

2. ábra

A magyar nyugdíjkorhatár, 1980–2023



Forrás: ONYF, saját szerkesztés.

Tekintve, hogy a 65 évesek és az annál idősebbek minden évjázatának várható hátralévő élettartama (is) folyamatosan növekszik¹² (bár egy-egy nagyobb influenza-járvány miatt lehet kisebb visszaesés – a koronavírus-járvány 2020-ban nagyobb, egyévnnyi visszaesést okozott), ezért indokolatlan, hogy a többletéveket az emberek nyugdíjban, és ne aktívan töltsék. A változatlan korhatár lényegében az előbbit jelenti. Valójában – ha a magasabb élettartam nem egyre hosszabb betegeskedést jelent, és az adatok szerint nem ez a helyzet – megalapozottan lehet érvelni amellett, hogy folyamatosan növeljék a nyugdíjkorhatárt úgy, hogy az átlagos nyugdíjban töltött időtartam nagyjából azonos maradjon.¹³ Mint a 3. ábrán látható, napjainkig az eddigi fokozatos nyugdíjkorhatár-emelésekkel a magyar szabályozás nagyjából ezt érte el. (2020-ban és utána a koronavírus-járvány miatti visszaesés várhatóan átmeneti lesz; az uniszex várható hátralévő élettartam görbéje 2009 előtt kétágú a kétféle korhatár miatt.) De kérdés, hogy ezt továbbra is *ad hoc* politikai döntésekkel kell-e elérni, vagy van ennél jobb módszer?

¹¹ 2009-től lett egységes a férfi- és női nyugdíjkorhatár, és ugyanekkor döntött a kormány annak fokozatos további emeléséről 65 évre 2022-ig.

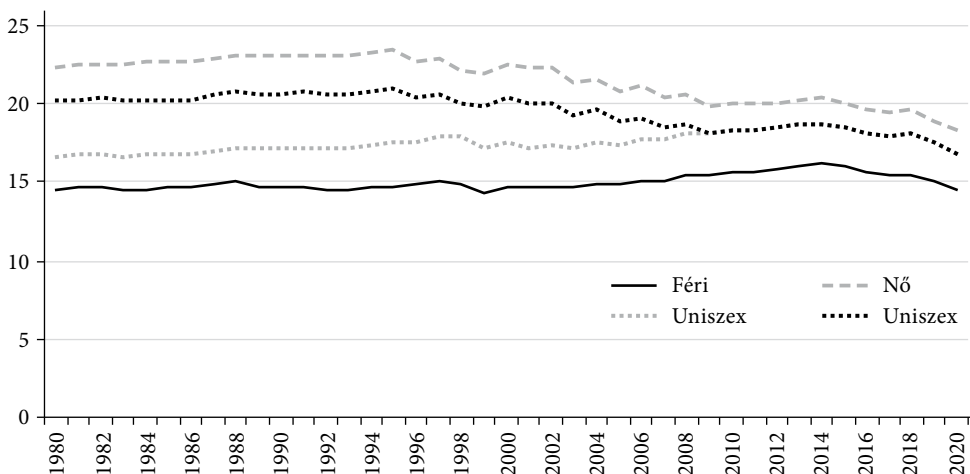
¹² A magyar halandóság változásáról lásd Vékás [2018].

¹³ Egy másik – nyugdíjgazdászok körében – népszerű elv, hogy az élettartamtöbbletet megosztják az aktív és a nyugdíjas életszakasz között, tehát a kettő aránya marad állandó. Ugyanakkor ezt nehezebb érvényesíteni, tekintve, hogy az aktív életkor alsó határa is folyamatosan változik, például az egyre elterjedtebb (és egyre hosszabb) egyetemi tanulmányok miatt. Egy másik érv a fenti megközelítés mellett, hogy az részben pótolja az elégtelen termékenységet.

3. ábra

A várható hátralévő élettartam egy adott évben érvényes nyugdíjkorhatár betöltésekor Magyarországon, 1980–2020

Hátralévő élettartam (év)



Forrás: KSH, mortality.org, saját szerkesztés.

INDOKOLATLAN KEDVEZMÉNYEK • A nők várható hátralévő élettartama az egész világon (néhány fejlődő ország, például Afganisztán kivételével), így Magyarországon is évekkal meghaladja a férfiakét, mint az a 3. ábrán is látható. Nálunk ráadásul mintegy fél évtizeddel, ezért hogy ugyanannyi legyen a várhatóan nyugdíjban töltött élettartamuk, indokolható lenne számukra a férfiakénál jelentősen magasabb nyugdíjkorhatár is. Ennek ellenére már a társadalombiztosítás megalapításától kezdve a nőknek alacsonyabb volt a nyugdíjkorhatára, mint a férfiaknak, s ez nemzetközileg gyakori, nem magyar sajátosság. Egy korábbi magasabb szintről (65 évről, de széles volt az időskori rokkantosság palettája) 1944-ben a Sztójay-kormány – a szociáldemokraták régi követelésének eleget téve, hogy támogatást szerezzen az egyre reménytelenebb háború folytatásához – 60, illetve 55 évre csökkentette a nyugdíjkorhatárt, s ez bő fél évszázadon át változatlan maradt. Csak ezután kezdett emelkedni, s egységessé válni (2009-től, mint a 2. ábra mutatja). Ezzel a nők még mindig 4-5 évvel többet töltenek nyugdíjban, mint a férfiak (3. ábra), ennek ellenére 2010-ben meghozták a Nők40 szabályt, miszerint a nők – és csak a nők – 40 év munkaviszony után a korhatár betöltése előtt is elmehetnek másusz nélkül nyugdíjba.

A Nők40 nyugdíjszakmai szempontból nem, politikai szempontból azonban kétségtelenül racionális. Csak a 2010-es évek közepén született meg a kormány magyarázata: a nagymamakorban lévő nők így képesek segíteni unokáik nevelését (nagyinyugdíj). Ám nemcsak az nincs benne a szabályozásban, hogy a nyugdíjkorhatár betöltése előtt nyugdíjazásukat kérőknek legyen unokájuk, de az sincs, hogy legyen gyermekük. Korábban még korlátozták a Nők40 melletti munkát, de 2021 óta ez is megszűnt.

A korhatárt, mint említettem, méltányos lehetne szolgálati idő alapján meghatározni, és a szolgálati időt indexálni – ugyancsak úgy, hogy nem teszünk különbséget

nemek között. A Nők40 azonban semmifajta méltányossági és racionalitási kritériumnak nem tesz eleget ebben a formájában. (*Simonovits* [2020] szerint magát a 40-et is jogos lenne indexálni, s mára Nők43-ra emelni, hiszen amikor bevezették, még 62 év volt a nyugdíjkorhatár, ami azóta 3 évvel emelkedett.)

A PLAFON HIÁNYA – DEGRESSZIÓ • Az állami nyugdíjrendszernek komplex, gyakran egymásnak ellentmondó követelményeknek kell megfelelniük. Ez jól látszik az arányosság–nem arányosság kérdéskörén.

Elemi méltányossági érzetünk azt mondatja velünk, hogy a nyugdíjnak arányosnak kellene lennie a hozzájárulással. Kétszer akkora hozzájárulás kétszer akkora nyugdíjat jelentsen. Ez az elve az egyéni számlás rendszereknek és mindenfajta feltőkésített magánnyugdíj megoldásnak. Mint már kifejtettük, ez ráadásul azért is fontos lenne, hogy gördülékenyen kapcsolódhassanak egymáshoz a különböző elvű nyugdíjpillérek – az arányosság mindegyiknél alapkövetelmény. Ennek a jelenlegi magyar nyugdíjrendszer két ponton nem felel meg: részben, amikor a szolgálati időt különböző kulcsokkal veszik figyelembe (erről már beszéltünk), részben a magas befizetések esetében alkalmazott degresszív skálával. A probléma feloldása itt az lehetne, hogy különválasztjuk a nyugdíjnak a „megszolgált” és a „juttatás” elemét. A „megszolgált” nyugdíj arányos a járulékkal, a „juttatás” pedig ezt egészíti ki egy bizonyos szintre.

A degresszív skála megzavarja az arányosságot, ugyanakkor nem indokolatlan. Arról van szó, hogy a jobb anyagi helyzetűek, tehát akiknek magasabb a jövedelmük, azaz több járulékot fizetnek, s így magasabb lesz a nyugdíjuk, várható értékben jelentősen tovább élnek, mint alacsonyabb jövedelmű kortársaik. (Ezt magyar adatokon bizonyította *Molnár–Hollósiné Marosi* [2015], *Simonovits–Lackó* [2021].) Így a magasabb nyugdíjat még tovább is kapják, vagyis ha a nyugdíj arányos (nem degresszív) lenne, akkor az lenne a méltánytalan. Tehát itt egy ellentmondás van, amit kétféleképpen szoktak feloldani.

Az önkéntes alapú magánnyugdíjrendszerekben (például az életbiztosítóktól vásárolt életjáradékoknál) úgy oldják meg, hogy maradjon az arányosság, hogy eleve feltételezik, hogy csak hosszú élettartamúak, vagyis magas jövedelműek vásárolnak ilyen járadékot. Emiatt ugyan számukra a – relatíve nagyon drága – járadék méltányos lesz (vagyis várható értékben megegyezik a fizetett díj és a kapott járadék), de az alacsonyabb várható élettartamúaknak (kisebb jövedelműeknek) ez a járadék már túl drága, vagyis nem célszerű ilyet vásárolniuk, s a tapasztalat szerint nem is vásárolnak. Ez a megoldás tehát egy szűk körre szorítja a járadékosokat (vagyis „szelektálja” őket).

A kötelező állami nyugdíjagnál azonban a járadékosítás kötelező, ami azzal jár, hogy lehet az átlagos halandósággal számolni, ha a járadékok szintje között nem nagyon nagy a különbség. Márpedig nem szokott az lenni, egyszerűen amiatt, hogy szinte mindenhol van egy felső plafon a járulékon (általában az átlagjövedelem kétháromszorosa). Ennek az az indoka, hogy a folyó finanszírozású rendszer – egyik értelmezése szerint – kényszer-öngondoskodás a nyugdíjaskorunkról. Viszont a kényszer csak egy bizonyos szintig indokolható, mégpedig, hogy időskorban a tisztességes megélhetés biztosítva legyen, de arra felesleges kényszeríteni valakit, hogy

akkor is képes legyen kielégíteni luxusigényeit. Ezt nyugodtan rá lehet bízni. Magyarországon is így volt ez 2012-ig, amikor is egy egyszeri költségvetési igény miatt jó elgondolásnak tűnt a felső korlát eltörlése. Az emiatti, aránytalanul magasabb járadékfizetési kötelezettség kompenzálódik valamennyire a degresszióval, ugyanakkor ennek mértékét célszerű lenne felülvizsgálni és a tényleges halandósági adatokhoz igazítani. A mai mérték önkényesen lett megállapítva.

INDEXÁLÁSI KÜLÖNBΣÉGEK MIATT SZIGNIFIKÁNSAN KÜLÖNBÖZŐ NYUGDÍJAK • Magyarországon az újonnan megállapított nyugdíjakat a valorizált országos átlagkereset alapján állapítják meg – a valorizációs tényező a nettó átlagkereset növekedésének indexe. Vagyis például, ha valakinek egész életében reálértékben átlagos volt a jövedelme (nettó keresete), akkor lényegében a nyugdíjba vonulás évében érvényes átlagjövedelem megfelelő százaléka lesz a kezdő nyugdíja. A megállapított nyugdíj indexálása azonban 2010 óta már más elv szerint történik. Ott a politikailag megfogalmazott cél a nyugdíjak reálértékének a megőrzése, ami a fogyasztói árindexszel történő indexálást jelenti. A nettó átlagkereset indexe csak a legkritkább esetben egyezik meg az árindexszel. A válságos évektől eltekintve, amikor a keresetek akár csökkenhetnek is, az első jellemzően nagyobb, mint a második (vagyis a reálbér nő), mint azt a 3. táblázat is mutatja (bár a statisztikai gyakorlatot *Oblath–Simonovits* [2023] bírálja).

3. táblázat

Magyarországi ár- és bérindexek, 1991–2020 (százalék)

Év	Éves árindex	Éves reálbérindex	Kumulált reálbérindex	Év	Éves árindex	Éves reálbérindex	Kumulált reálbérindex
1991	35	-7	100	2006	4	4	138
1992	23	-1	99	2007	8	-5	132
1993	23	-5	95	2008	6	1	133
1994	19	7	102	2009	4	-2	130
1995	28	-12	89	2010	5	2	132
1996	24	-5	85	2011	4	2	135
1997	18	5	89	2012	6	-3	130
1998	14	3	92	2013	2	3	134
1999	10	2	95	2014	0	3	139
2000	10	1	96	2015	0	4	145
2001	9	6	102	2016	0	7	155
2002	5	14	116	2017	2	10	171
2003	5	9	127	2018	3	8	185
2004	7	-1	125	2019	3	8	199
2005	4	6	133	2020	3	6	212

Forrás: KSH, saját számítás.

Mindennek az a következménye, hogy annak, aki például tíz éve ment nyugdíjba úgy, hogy világeletemben átlagos volt a jövedelme, meg annak, aki ma, a nyugdíja jelentősen eltér egymástól, mert az első már tíz éve az árindexszel indexálódott, a második induló értéke viszont az ennél magasabb átlagkereset-indexszel. Ez másképpen azt jelenti, hogy minél idősebb a nyugdíjas, a nyugdíja relatív szintje annál inkább elmarad az aktívák jövedelmének a szintjétől, illetve a fiatalabb nyugdíjasok nyugdíjától.

A nyugdíjaknak ez a „szétcsúszása” – vagyis a régi nyugdíjasok leszakadása az egyébként hasonló járuléktörténetű új nyugdíjasoktól – feszültséget okoz, különösen akkor, ha tartósan nőnek a reálbérek. A méltányosság azt mondatja velünk, hogy az új átlagnyugdíj (vagyis az átlagjövedelem után kapott nyugdíj) ne térjen el a régi átlagnyugdíjtól, hanem a kettő együtt mozogjon. Ez másképp azt jelenti, hogy az új nyugdíjak ugyanúgy nőjenek, mint a régiek, vagyis az indexálásuk legyen ugyanaz. Ezt a német pontrendszer, mint majd látni fogjuk, megoldja.

Ezen a szétcsúszáson némileg enyhít, hogy időnként a nyugdíjasok rendkívüli emeléseket kapnak nyugdíjprémium formájában, illetve egyszeri politikai döntések alapján (ilyen volt a 13. havi nyugdíj újbóli bevezetése).

ELAVULT ÖZVEGYI NYUGDÍJRENDSZER¹⁴ • Az alapprobléma, hogy az állami nyugdíjrendszerek özvegyinyugdíj-konstrukciója létrejötté korának társadalomképét őrizte meg, a bő évszázaddal ezelőtti viszonyokra optimalizált. Akkoriban általános az egykeresős családmodell volt: a férj volt a kereső és a biztosított, majd a nyugdíjas, míg a feleség háztartásbeli (általánosnak az volt tekinthető, hogy egyáltalán nem, később legfeljebb a házasságkötésig vagy az első gyermek születéséig volt foglalkoztatott), így saját jogon nem szerzett nyugdíjjogosultságot, miközben jellemzően ő vált özvegyé. A hatályos és közel egy évszázada fennálló szabályozás szerint az özvegy – ha saját nyugdíjjogosultsága nincs – az elhunyt házastárs nyugdíjának 60 százalékát kapja. Ez később kiegészült azzal, hogy ha saját jogon van nyugdíja (mely szinte törvényszerűen kisebb, mint a férjéé), akkor saját nyugdíja mellé az elhunyt férj nyugdíjának 30 százalékát megkapja. Ha a férj halálakor a feleség még nem töltötte be a nyugdíjkorhatárt, egy évig (néhány esetben némileg hosszabb ideig) ideiglenes özvegyi nyugdíjat kap. Ez felfogható haláleseti biztosításnak is. Fontos megemlíteni, hogy az csak az újabb idők fejleménye, hogy a nyugdíjrendszer szempontjából a férj is lehet özvegy.

A végleges özvegyi nyugdíj legfőbb konstrukciós problémája egyrészt, hogy nem kezeli méltányosan az egyedülállókat (akik emiatt várható értékben kevesebbet kapnak, mivel az özvegyi nyugdíj jó részét az ő befizetéseikből is fedezik), másrészt az özvegy nem kettejük össznyugdíjának rögzített (például 65 vagy 70) százalékát kapja – holott a kétszemélyesből egyszemélyessé vált háztartás továbbvitele ezt indokolná –, hanem a nyugdíja attól függően változik, hogy a házastársaké miként aránylik egymáshoz. És özvegyé többnyire a jellemzően kisebb nyugdíjjal rendelkező feleség lesz, akinek nagyobb valószínűséggel csökken az életszínvonala, mint ha ez fordítva történne.

¹⁴ A fenti témákat részletesen tárgyalom *Banyár* [2020a]-ban (annak középső fejezetében, amely a Közgazdasági Szemlében önálló tanulmányként is megjelent – *Banyár* [2020c]). Az özvegyi nyugdíj problémáját is érintem itt, de azt részletesen is kifejtettem egy külön írásban (*Banyár* [2023]), így most csak nagyon röviden foglaltam össze.

A német pontrendszer

Kialakulása, pillérek

A német nyugdíjrendszert, amely a maga nemében a világon a legelső volt, és mintául szolgált a világ számos állami nyugdíjrendszerének (például a magyarnak is), Bismarck kancellár hozta létre 1889-ben. Kezdetben elvileg feltőkésített rendszer volt,¹⁵ de viszonylag hamar elkezdett „csúszni” mai formája, a folyó finanszírozás felé (*Scheubel* [2013]). (Németország – a nyugdíjak mögötti tőke két világháborúban bekövetkezett pusztulása és a Samuelson által elméletileg megerősített amerikai gyakorlat hatására – az ötvenes évek végén adta fel teljesen a feltőkésítésre való törekvését.) A rendszernek ez a része (a Világbank sokkal későbbi klasszifikációja szerinti I. pillér) mai formáját 2001-ben (2002. január 1-jétől) a Gerhard Schröder kancellár kormányának szociáldemokrata munkaügyi minisztere (s ekként a nyugdíjügy fő felelőse), Walter Riester által levezényelt reform (Riester-reform) által nyerte el. Ennek leglátványosabb eleme a nyugdíj jogosultság számontartására szolgáló „pont” vagy „nyugdíjpont” – emiatt a „pontrendszeres” az új rendszer állandó jelzője. A pontrendszeres nyugdíjrendszer egy alapvetően hozzájárulással (= járulékfizetéssel) meghatározott (*defined contribution, DC*) rendszert szolgáltatással meghatározott (*defined benefit, DB*) rendszerként tud megjeleníteni. 2004-ben a rendszer finomhangolása keretében (Rürup-reform – Bert Rürup közgazdász után) bevezették a fenntarthatósági szorzótényezőt, kiterjesztették a III. pillért, és rögzítették, hogy a korhatárt 65 évről fokozatosan 67 évre emelik.

A nagyon szellemes pontrendszer mintául szolgált sok ország nyugdíjrendszere reformjához, hiszen a MISSOC¹⁶ adatbázis szerint eddig legalább kilenc ország vette át részben vagy egészben, így Ciprus, Franciaország, Horvátország, Litvánia, Norvégia, Románia, Szlovákia, továbbá a munkáltatói, illetve kiegészítő nyugdíjuk vonatkozásában Izland és Svédország.

Németországban a nettó helyettesítési ráta az átlagkeresőknél az OECD statisztikája szerint a kötelező társadalombiztosításnál 52,9 százalék, ami az önkéntes nyugdíjcélú megtakarításokkal felmegy 70,2 százalékra.¹⁷ Az *OECD* [2021] szerint Németországban az idősök jövedelemének 68,3 százaléka származik állami és 4,4 százaléka foglalkoztatói transzferből, 9,3 százaléka megtakarításból, és 17,9 százaléka munkajövedelem. Látszik tehát, hogy a nyugdíj – vagyis ha a fentiekből kivesszük a munkajövedelmet – forrása ugyan nem egyedül az állami rendszer (I. pillér), de az a meghatározó, bár nem olyan mértékben, mint Magyarországon. Összességében tehát a német nyugdíjrendszer hárompilléres, az I. pillér dominanciájával. Ugyanakkor (mint később az indexálásnál látni fogjuk) az állami

¹⁵ A mai, angolszász eredetű terminológia szerint. A korabeli német terminológia – amelyet annak idején Magyarországon is használtak – ezt „tőkefedezeti” rendszernek nevezte, ami akkor azt jelentette, hogy volt mögötte tőke, de nem volt mai értelemben teljesen tőkésített. Arra a várományfedezeti *terminus technicus* használtak.

¹⁶ Mutual Information System on Social Protection: <https://www.missoc.org/> (2022. január 1-i állapot).

¹⁷ <https://stats.oecd.org/> (2022. október 10-én).

rendszerből kapott nyugdíj távlatilag – az aktív kori jövedelemhez képest – várhatóan egyre kisebb lesz, ezért a nemzetközi összehasonlításban így sem különösebben magas helyettesítési ráta tovább csökken (igaz, viszonylag lassú ütemben). Ezt a foglalkoztatói (II. pillér) és önkéntes (III. pillér) nyugdíjak támogatásával tervezik kompenzálni. Terjednek is a foglalkoztatóinyugdíj-konstrukciók, illetve a Riester-reform keretében bevezették a Riester-nyugdíjat. Eszerint ha a biztosított az éves keresete legalább 4 százalékát befizeti a Riester-számlájára, akkor azt az állam évi legfeljebb 2100 euró támogatásban részesíti. A számlán lévő pénzt ötféle formában lehet befektetni szoros szabályozás alatt. Ezt később (2004) kiterjesztették az önfoglalkoztatókra és a vállalkozókra is (Rürup-nyugdíj).

A következőkben a többpilléres német nyugdíjrendszer folyó finanszírozású I. pillérét ismertetem részletesebben, s eltekintek a részletszabályoktól, mint például a nyugati és keleti tartományok közti eltérések, amelyek egyébként is megszűnnek 2025-ben.¹⁸

Járulék, járuléklafon, nyugdíjpont, gyermekpont

A már sokat említett nyugdíjpontokat elsősorban járulékfizetéssel lehet megszolgálni. Ha valaki az adott évben átlagbért keres, és az után járulékot fizet, egy nyugdíjpontot kap. Ha ennél többet vagy kevesebbet, akkor arányosan többet vagy kevesebbet, de évente maximum 2 pontot. A járulékfizetésnek ugyanis van maximuma (járuléklafon): az átlagbér kétszereséig kell fizetni.

A járulék mértéke 2020-ban 18,6 százalék volt, ami egyenlően (9,3-9,3 százalék) oszlik meg a munkavállaló és a munkáltató között (BMAS [2020]). A maximumot el nem érő (akár 0) járulék önkéntesen kiegészíthető (két pontig), vagyis nyugdíjpont „piaci alapon” is vásárolható.

Nyugdíjpont járulékfizetés nélkül is járhat, illetve az ezekkel töltött idő beszámít a szolgálati időbe. Ilyen például a felsőfokú tanulmányok folytatása, a szakképzés időtartama, a betegség miatti munkaképtelenség, illetve a rehabilitáció tartama, a munkanélküliség, a hozzátartozók ápolásával töltött idő vagy a (múltbeli) sorkatonai szolgálat ideje. A legfontosabb azonban a gyermeknevelés, amelyért az első három évben 1-1 nyugdíjpont jár (amit a szülők el is oszthatnak egymás között), a 4. és 10. életév között pedig gyermekeként (maximum 3 gyermek után) 1/3 pont jár.

Járadék, indexálás, automatikus kiegyenlítő mechanizmus

A nyugdíj mértéke arányos az összegyűjtött nyugdíjpontokkal, amennyiben valaki a nyugdíjkorhatár elérésekor vonul nyugdíjba. Aki az előtt vagy az után, annak az összpontszámát lefelé vagy felfelé korrigálják a másusz vagy bónusz értékével.

¹⁸ A leírásban erősen támaszkodtam Farkas [2019] összefoglalójára a német nyugdíjrendszerről, illetve a MISSOC és az OECD adatbázisaira.

A nyugdíjpontoknak minden évben meghatározzák az értékét (ez esetben az év július 1-én kezdődik, és a következő év június 30-án ér véget): 2017-ben 31,03 euró, 2018-ban 32,032 euró, 2020. július 1-től pedig 34,19 euró volt (a volt NDK területén egyelőre valamivel kisebb értékek vannak érvényben).

A nyugdíjpontok értékét (*pension value*) minden év július 1-én korrigálják a következő módon:

a nyugdíjpont új értéke = a nyugdíjpont meglévő értéke \times a bruttó bérindex \times a járulékkulcs (esetleges) változása \times fenntarthatósági faktor (a nyugdíjasok és járulékfizetők arányának a változása).

Az elmondottak alapján ebben a rendszerben minden járulékfizető pontosan tudja, hogy adott időpontban mekkora összegre szóló nyugdíjjogosultságot szerzett.

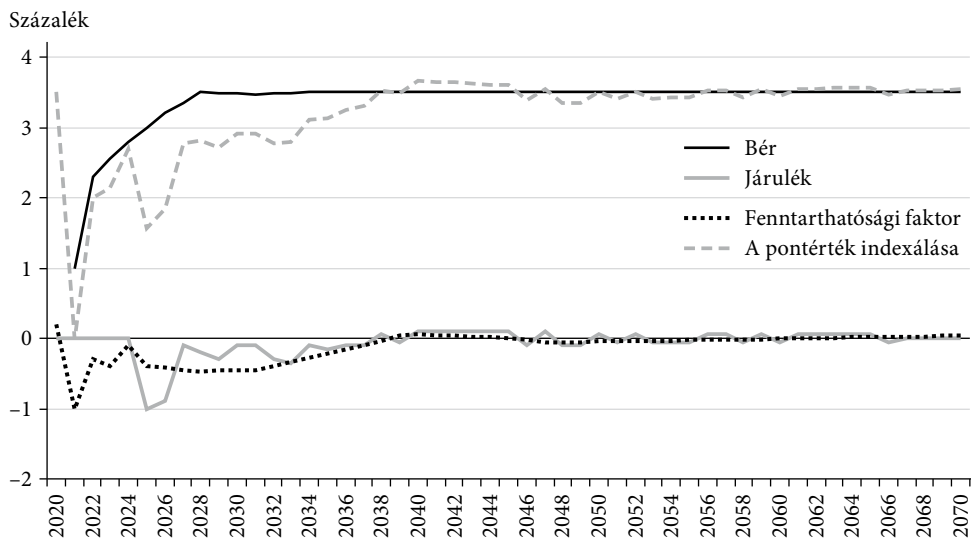
A fenti egyenletben a járulékkulcs (amely ritkán és csak kismértékben változik) stabilitása miatt az adott évi nyugdíjpont értéke elsősorban a bruttó bérindextől és a fenntarthatósági tényezőtől függ. A fenntarthatósági faktor, vagyis a nyugdíjasok és járulékfizetők arányának a változása alapvetően a különböző generációkra érvényes termékenységi ráták különbségeitől, a be- és kivándorlás egyenlegétől, valamint a várható hátralévő élettartam alakulásától függ. A fenntarthatósági indexet – *ceteris paribus* – csökkenti a termékenység csökkenése, a várható élettartam növekedése és az átlagos munkába lépési kor növekedése, növeli a nyugdíjba vonulási kor növekedése. A fejlett világban lényegében mindenütt – beleértve természetesen Németországot is – ezek a tendenciák érvényesülnek, amelyek hatása felülmúlja az egyetlen növelő tényezőt: a nyugdíjkorhatár növekedését. Emiatt a fenntarthatósági index általában kisebb egynél, a nyugdíjpont értékének változása pedig folyamatosan elmarad a bruttó bérindextől. A fenntarthatósági index arra szolgál, hogy egyensúlyban tartsa a kifizetett nyugdíjak összegét a beérkezett járulékok összegével. Így ez a nyugdíjindexálási módszer automatikus egyensúlyozó/kiegyenlítő mechanizmusként szolgál. Bevezetésére 2004-ben a Rürup-reform keretében került sor.

Ezen indexálási módszer szerint egy nyugdíjpont értéke elvileg akár nominálisan is csökkenhet egyik évről a másikra, amit a törvény kizár (csökkenés helyett változatlan marad), de reálérték-csökkenés minden további nélkül előfordulhat. (A magyar rendszerben a már megállapított nyugdíjak reálértéke garantált.) Viszont a német indexálási forma előnye, hogy a „régí” és az „új” nyugdíjasok nyugdíja ugyanolyan mértékben nő, szemben a magyar rendszerrel, ahol a „régí” nyugdíjasok relatíve elszegényednek (legalábbis reálbér-növekedés esetén). A német nyugdíjrendszerben azonos kereseti pálya esetén a nyugdíj összege független attól, hogy a nyugdíjasok hány év különbséggel mentek nyugdíjba. Ez Magyarországon nem így van: a nyugdíjba menetel időpontjáig bérindexálás van, azt követően az attól rendszerint elmaradó árindexálás.

A német rendszerben (többé-kevésbé) fix a nyugdíjjárulékos (bár ezt nem mondják ki, de nagyjából tartják magukat ehhez) – mint azt a hivatalos német 50 éves előrejelzésből származó 4. ábrán a járulékkulcs tényező nem teljesen vízszintes görbéje mutatja, s emiatt a járuléktömeg az aktuális bértömeg fix része. Maga a bértömeg (s így a járuléktömeg) két fontos tényezőtől függ: az aktívak létszámától és a bérindextől.

4. ábra

A három indextényező hatása a nyugdíjpont értékére – előrejelzés, 2020–2070 (százalék)



Forrás: BMAS [2020] 5. o.

Ezt a járuléktömeget kell minden évben szétosztani a nyugdíjasok (illetve a nyugdíjpontok) között. Az összes nyugdíjpont száma két tényezőtől függően változik: a nyugdíjasok számának változásától és az egy főre jutó nyugdíjpontok átlagának a változásától, bár ez utóbbi hosszú távon valószínűleg eléggé stabil. Ha ezt feltételezem (vagy ha ennek változását beépítem a fenntarthatósági tényezőbe), akkor a nyugdíjpontokat a bérintex és a fenntarthatósági index szorzatával lehet indexálni, ahol a fenntarthatósági index az aktívák és a nyugdíjasok arányának változását mutatja. Ha így indexálunk, és az egyik évben egyensúlyban voltak a nyugdíjassza bevételei és kiadásai, akkor a következő évben is megmarad az egyensúly. Ez tehát a német indexálási rendszer, azzal a kitételrel, hogy a nyugdíj nominálisan nem csökkenhet.

A 4. táblázat szerint 2009-től 2020-ig mind a nyugdíjasok, mind a foglalkoztatottak száma évről évre nőtt (2013, illetve a két szélső év kivételével), de a foglalkoztatottaké némileg gyorsabban, mint a nyugdíjasoké. Emiatt a fenntarthatósági index nem csökkentette (sőt akár emelhetette is) a nyugdíjak indexálását a bérintexhez képest. Ez azonban nem a német belső demográfiai folyamatok, hanem a bevándorlás miatt történt, és a 4. ábrán láthatjuk is, hogy a következő két évtizedben arra számítanak, hogy a nyugdíjasok aránya inkább nőni fog az aktívakhoz képest, vagyis a fenntarthatósági index 1 alatti lesz, ezért ez az indexálás rendszeresen a bérintex alatt történik. Hogy az inflációhoz ez hogyan aránylik, az a véletlenül múlik (bár – ahogy a 3. táblázat adatai mutatják – vélhetően inkább felette van). Emiatt összességében a jövőben az várható, hogy az állami nyugdíjrendszerből kapott nyugdíj a bérhez képest folyamatosan csökken, vagyis romlik a helyettesítési ráta, és Németországban szemmel láthatóan ezt is várják (ezért is kívánják felfuttatni a foglalkoztatói nyugdíjakat és az önkéntes nyugdíj-előtakarékosságot).

4. táblázat

Néhány fontos német gazdasági adat/indikátor alakulása az előző évihez képest, 2008–2020 (százalék)

Év	A munka-vállalók száma	A nyug-díjasok száma	Nyugdíjas/munkavállaló	Fogyasztóiár-index	Átlagos reálbér-index	Átlagos nominálisbér-index
2008				2,6	0,4	3,1
2009	-0,3	0,8	1,1	0,3	-0,1	0,1
2010	1,3	0,6	-0,7	1,1	1,4	2,5
2011	2,4	0,2	-2,2	2,1	1,2	3,3
2012	2,2	0,4	-1,8	2	0,6	2,6
2013	1,1	-0,3	-1,4	1,4	-0,1	1,4
2014	1,9	0,1	-1,8	1	1,7	2,7
2015	2	1,4	-0,6	0,5	2,2	2,7
2016	2,2	0,8	-1,4	0,5	1,8	2,4
2017	2,3	0,2	-2,0	1,5	1	2,5
2018	2,2	0,5	-1,7	1,8	1,3	3,1
2019	1,6	0,7	-1,0	1,4	1,3	2,7
2020	-0,3	0,7	0,9	0,5	-1,3	-0,8

Forrás: Federal Statistical Office of Germany, saját számítás.

Korhatár, bónusz/málusz

A korhatár 2004-ben egységesen 65 év volt, amelyet akkor kezdtek el emelni oly módon, hogy az 1958-ban születettek (vagyis 2024-ben) éri el a 66 évet. Az 1947 és 1958 között születettek esetében évjáratonként 1 hónappal emelkedett, illetve emelkedik a nyugdíjkorhatár, majd az ütem évjáratonkénti 2 hónapra emelkedik, így 2031-ben az 1964-ben születettek vonatkozásában éri majd el a korhatár a megcélzott 67 évet, s akkor az emelés a hatályos törvény szerint megáll. Így 27 év alatt 2 évvel emelkedik a korhatár, ami némileg elmarad a német nyugdíjaskorban várható hátralévő élettartam eddigi emelkedési ütemétől, ám racionális feltételezés, hogy az emelkedés üteme lassul. Mivel még nincs deklarálva, hogy mi történik a korhatárral 2031 után, ezért ezt az emelést ugyan nem tekinthetjük automatikus korhatár-indexálásnak, de amíg tart az emelés, annak nagyjából ugyanaz a hatása, mintha lenne ilyen indexálás.

Lehet a korhatárnál előbb is nyugdíjba menni, de csak 63 éves kor után. Ilyenkor a málusz havi 0,3 százalékos, vagyis a korhatárig még hátralévő hónapok számával kell szorozni ezt a 0,3 százalékos, hogy megkapjuk a nyugdíjpontok csökkenését. További feltétel a legalább 35 év szolgálati idő. Ha a 45 év is megvan, akkor a nyugdíjból nincs levonás. Ebbe a szolgálati időbe a keresőtevékenységgel

szerzett, illetve a gyermeknevelés miatt járó időtartamok számítanak be. Ugyanakkor aki később vonul nyugdíjba, az havi 0,5 százalék bónuszra jogosult. (A felétel csak a bónuszra vonatkozik!)

Özvegyi nyugdíj, a nyugdíj jogok megosztása

Németországban van 24 hónapig (ideiglenes, „kis”) és élethosszig (végleges, „nagy”) folyósított özvegyi nyugdíj. Az ideiglenes özvegyi nyugdíj az elhunyt házastárs nyugdíjának vagy nyugdíjjogosultságának 25 százaléka, a végleges pedig 55 százaléka. Az ideiglenes özvegyi nyugdíj akkor jár, ha a felek legalább egy éve házastársak voltak, és az elhunytnak legalább öt év jogszerzése volt, és feltéve, hogy az özvegynek nincs végleges özvegyi nyugdíja. Ez utóbbira az jogosult, aki betöltötte a 45. életévét (amit 2029-ig fokozatosan 47-re emelnek), kivétel, ha gyermeket nevel vagy munkaképtelen. Az újraházasodással elvész az özvegyi nyugdíj, de az özvegy ilyenkor a végleges nyugdíjnál 24 havi, az ideiglenesnél a még hátralévő idővel arányos egyszeri megváltásban részesül.

Korábban egyébként az özvegyi nyugdíj nagyvonalúbb volt (illetve valakinek még ez jár): a nagy özvegyi a nyugdíj 60 százaléka volt, a kis özvegyi pedig élethosszig járt.

Ha a házasságot (bejegyzett élettársi kapcsolatot) 2002. január 1. után kötötték, a házastársaknak lehetőségük van özvegyi nyugdíj helyett a házasság alatt szerzett nyugdíjjogosultságaik megosztására (*pension splitting*). Fontos megemlíteni az utóbbi mintájául szolgáló „válási megosztás” (*divorce splitting*) intézményét, amelyet 1977-ben a világon elsőként Németország vezetett be. Ez a válásnál törvény szerinti kötelezettség. Ez alapján a házasság alatt szerzett nyugdíjjogosultságokat is összeadják, és egyenlően osztják el az egykori házastársak között (*Kreyenfeld és szerzőtársai* [2022]). Szövetségi alkotmánybírósági határozat¹⁹ mondta ki, hogy azok a házastársak, akiknek a házasság alatt fő tevékenységük a gyermeknevelés és a háztartás vezetése volt, kérhetik (volt) házastársuk foglalkoztatói nyugdíjának megosztását is (vagyis a nyugdíjjogosultság megosztását kiterjesztették a foglalkoztatói nyugdíjra is).²⁰

Magyar szakértők a német pontrendszerrel

A német pontrendszer Magyarországon a nyugdíjszakértők körében nagy sikert aratott, s többen is javaslatot tettek bevezetésére. Holtzer [2010] összefoglalóan megmutatja, hogy a kétezres évek második felében Magyarországon milyen nyugdíjreform-elképzeléseket vallottak a szakértők. Az itt bemutatott öt elképzelésből kettő (*Augusztinovics–Matits* [2010], [2015] és *Borlói–Réti* [2010]) a pontrendszer bevezetését javasolta. Egy évvel később *Botos–Botos* [2011] saját nyugdíjrendszer-elképzelését

¹⁹ (Case No. 1 BvL 5/18) 2020. május 23. https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/05/ls20200526_1bvl000518.html.

²⁰ Lásd <https://se-legal.de/pension-rights-for-divorced-spouses-in-germany-fairer-sharing-of-pensions/?lang=en>.

szintén a pontrendszer keretébe helyezte (és a szerzőpáros újabb publikációiban helyezi azóta is). Egy évtizeddel később *Simonovits* [2018a] és [2018b] is kiemelte a pontrendszer előnyeit.

Röviden nézzük meg, hogy a különböző szerzők mit láttak fontosnak kiemelni a pontrendszer előnyeként.

Borlói Rudolf Réti Jánost követte az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság elemzési főosztályának élén, így kettőjük cikke jól mutatja a pontrendszer vonzerejét a magyar „hivatalos” és (akkor) vezető nyugdíjszakértők körében (*Borlói–Réti* [2010]). Mit tartottak vonzónak a pontrendszerben? Tudjuk, hogy a pontrendszer – szemben az akkori és jelenlegi magyar nyugdíjrendszerrel – arányos. A szerzőpáros hangsúlyozza is, hogy

„[A] javasolható kötelező nyugdíjrendszerben meg kell valósulnia annak a követelménynek, hogy a nyugdíjak legyenek arányosak a biztosítási teljesítménnyel.” (*Borlói–Réti* [2010] 218. o.)

Fontosnak tartja, hogy

„a nyugdíjrendszerben legyen konkrét, a biztosítási teljesítménytől függő, azzal arányos úgynevezett nyugdíjígéret. [...] a biztosított előre tudja, hogy ha ennyi és ennyi ideig fizeti a járulékot, ennyi és ennyi kereset után, és az adott életkorban vonul nyugdíjba, akkor ennyi és ennyi nyugdíjat fog kapni. Ez kiszámíthatóságot, tervezhetőséget jelent, és elősegíti az inaktív kori jövedelembiztonság megvalósulását.” (Uo. [2010] 219. o.)

A pontrendszer, mint láttuk, egy szolgáltatással meghatározott (DB) rendszerre fazonírozott hozzájárulással meghatározott (DC) rendszer, vagyis a teljesítménytől függő ígéretet tesz. A szerzőpáros hangsúlyozza, hogy ez nem jelenti azt, hogy ne lehessen a rendszerben a demográfiai helyzettől függő korrekció. Továbbá kiemeli a bérindexálás szükségességét is, annak érdekében, hogy a korábban megállapított nyugdíjak értéke ne csökkenjen a később megállapítottéhoz képest.

„Elsősorban az különbözteti meg az általunk javasolt modellt az alapnyugdíjat és a pontrendszeres munkanyugdíjat együttesen alkalmazó $NYp + a$ modelltől [azaz az Augusztinovics–Matits-modelltől], hogy megközelítésünkben a kötelező társadalombiztosítási nyugdíjrendszernek nem feladata, hogy (az aktív életúttól, a biztosítási teljesítménytől függetlenül) minden időskorú személy számára védelmet nyújtson a »végletes szegénység« ellen – a kötelező nyugdíjrendszer kizárólag a »teljesítmény szerinti elosztás« eszköze.” (Uo.)

A rászorultság szerinti elosztást *Borlói–Réti* [2010] szerint külön rendszerben kell megszervezni, mert fontos, hogy a nyugdíjrendszer érthető és átlátható legyen, s így növelje annak társadalmi elfogadását és a biztosítástudatosságot.

„A pontrendszeres nyugdíjrendszer e tekintetben is igen célszerű modell, mivel a biztosítási teljesítményt, annak az aktív életút alatti fokozatos felhalmozódását egyszerűen értelmezhetően, fokozatosan gyarapodó pontszámokban fejezi ki. A pontszám és a pontérték ismeretében minden időpontban tudhatja a biztosított, hogy mennyi lenne a nyugdíja, ha az adott pillanatban menne (mehetne) nyugdíjba.” (Uo. 220. o.)

Az ugyancsak a *Holtzer* [2010] kötetben megjelent *Augusztinovics–Matits* [2010] azt hangsúlyozta, hogy a nyugdíjrendszernek a végletes időskori szegénység megakadályozása is a feladata. Ebből azt a következtetést vonják le, hogy – szemben *Borlói–Réti* [2010] javaslatával – az nem lehet teljesen arányos. Ugyanakkor az arányosságra is törekedni kell. A probléma megoldása náluk, hogy két komponensből áll a rendszer: egy mindenki számára egyforma alapnyugdíjból és egy a biztosítási teljesítménytől függő részből. Ez utóbbira vonatkozott volna náluk a pontrendszer. Az alapnyugdíj forrása a költségvetés általános bevételei, a nyugdíjjárulék viszont a teljesítményarányos nyugdíjrész forrása. Ez a rész viszont már semmifajta újraelosztást nem tartalmazna, arányos lenne a teljesítménnyel. A szerzőpáros hangsúlyozza, hogy a pontrendszer nem szolgáltatással (DB), hanem hozzájárulással meghatározott (DC) rendszer.

„A pontrendszer egyik nagy előnye – a korrektség, az aránytartás és a rugalmasság mellett – az egyszerűsége. Nem kell valorizálni, diszkontálni, ár- és bérdinamikát utólag vagy előre számításba venni – egy pont mindig egy pont marad. Az egyén keresőlete minden évében pontosan tudja, akár körülményes tájékoztatás nélkül maga is nyilvántarthatja, hogy addig hány pontot szerzett, tehát a mindenkori átlaghoz képest mennyi nyugdíjra számíthat.” (*Augusztinovics–Matits* [2010] 237. o.)

A rendszernek ezt a vonatkozását *Augusztinovics–Matits* [2015] is hangsúlyozza. Botos József és Botos Katalin nem vett részt a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal munkájában, de mintegy két évvel az összefoglaló jelentés megjelenése után javaslatot tett a német pontrendszer bevezetésére (*Botos–Botos* [2011]). Igaz, javaslatuk központi kérdése új volt a korábbiakhoz képest: a gyermekvállalás ösztönzése, ami a német rendszernek is – bizonyos nagyon szerény mértékben, a gyermekpontok révén – része. Ez az elem, úgy gondolták, „hozzájárulhat a távlati finanszírozási problémák megoldásához”. A pontrendszernek ők is az egyszerűségét és átláthatóságát hangsúlyozták. Ugyanakkor szerintük ez a rendszer csak szerény ellátást képes nyújtani, így szükség van önkéntes megtakarításokon alapuló nyugdíjpillérre is.

2018-ban Simonovits András két tanulmányban is kiállt a pontrendszer mellett, igaz, „legkisebb rossznak” nevezve azt (*Simonovits* [2018a] és [2018b]). Az ok, hogy a magyar nyugdíjrendszerben az új nyugdíjak indexálása (valorizálás) lényegében a nettó-bér-indexen alapul, a meglévő nyugdíjaké pedig az árindexen. Emiatt a nagy bérnövekedések időszakában, mint amilyen a 2016-ot követő esztendőök voltak, erősen szétcsúsztak az új és a már megállapított nyugdíjak. Ezt a problémát azonban a bérindexáláson alapuló, de azt – mint láttuk – megfelelően korrigáló pontrendszer jól kezeli. Simonovits a pontrendszernek ezt a tulajdonságát emeli ki, visszautalva egyébként az *Augusztinovics–Matits* [2010] és a *Borlói–Réti* [2010] cikkekre. Problémának tartja azonban, hogy a magasabb nyugdíjban részesülők tovább élnek, így egész hátralévő életükben nem arányosan, hanem nagyobb mértékben kapnak több nyugdíjat. Ezt ő az alapnyugdíjjal vagy a progresszív jövedelemadóval véli kezelhetővé tenni.

Ez utóbbi problémát egyébként a nyugdíj progresszivitásának fogalmán keresztül a német szakirodalomban is feszegetik (például *Fehr és szerzőtársai* [2013]). Egy nyugdíjrendszer teljesen progresszív, ha csak mindenki számára egyenlő összegű alapnyugdíj van benne, és egyáltalán nem az, ha teljesen járulékarányos (mint például

a német pontrendszer). A kérdés nem egyszerű, mert nincs egyértelműen jó megoldás a problémára, mint azt Hans Fehr előadása (Fehr [2022]) és Simonovits András különböző cikkei (például Simonovits [2020]) is mutatják.

Összefoglaló táblázat a magyar és a német nyugdíjrendszerről

A fentiek azt is jól megmutatják, hogy mely problémákat oldana meg a magyar nyugdíjrendszer német mintára, különösen az I. pillér pontrendszerűvé történő átalakítása. Ugyanakkor az is látszik, hogy célszerű bizonyos elemekkel kiegészíteni az alapvetően példaértékű német rendszert. Az áttekinthetőség kedvéért megpróbálom az 5. táblázatban összefoglalni a magyar és a német nyugdíjrendszer főbb sajátosságait, kiemelve ez utóbbi előnyeit a magyarhoz képest.

5. táblázat

A magyar és a német nyugdíjrendszer összehasonlítása

Magyar rendszer	Német rendszer	A német rendszer előnye
Nem egyéni számlás rendszer – nem arányos jogszerzés	Egyéni számlás rendszer, annak is egy különösen jól áttekinthető változata, a pontrendszer alkalmazásával – arányos jogszerzés	Könnyen átlátható/kalkulálható az érintettek számára
A jogszerzésnek nincs felső határa	Jogszerzés (és járulékfizetés) csak az átlagbér kétszereséig	Nem okoznak feszültséget a túl magas nyugdíjak, amelyek ráadásul túl sokáig is járnak (az érintettek magas élettartama miatt). Nincs szükség degresszióra
Nem teljesen világos, hogy a nyugdíjrendszerbe mennyi járulék folyik be (főleg a szocho esetében). A szocho mértéke változó	A nyugdíjrendszernek „megpántlikázott” és stabil mértékekkel meghatározott bevételei vannak, abból kell gazdálkodnia	A nyugdíjrendszer zárt kasszaként működik, és így értelmezhető a fenntarthatósága az indexálásba beiktatott automatikus kiegyenlítő mechanizmus révén
A korhatár férfiakra és nőkre elvileg egységes, a gyakorlatban nem	Egységes korhatár férfiakra és nőkre	Teljesül egy alapvető méltányossági igény
A kezdő és már megállapított nyugdíjak eltérő indexálása	A kezdő és a már megállapított nyugdíjak azonos indexálása	Alapvető méltányossági igény teljesül, és megakadályozza, hogy a nyugdíjasok különböző korosztályai különböző életszínvonalon éljenek
Időnként külön juttatások a nyugdíjasoknak (13. havi nyugdíj, nyugdíjprémium)	Hosszú távon kiszámítható nyugdíj	A nyugdíj kevésbé válik politikai kérdéssé

Az 5. táblázat folytatása

Magyar rendszer	Német rendszer	A német rendszer előnye
Az állami rendszernek nincs feltőkésített részrendszere	Van az állami rendszerbe integrált feltőkésített részrendszer	A nyugdíjcélú megtakarítás így olcsóbb, és lehetőség van egy integrált reformra (például a két rendszerből kapott járadékot egymás utánivá lehet tenni)
A gyermeknevelés csak a szolgálati időbe számít bele	A gyermeknevelésért nyugdíjpontok járnak	Csírájában benne van az emberitőke-alapú rendszerre való átmenet lehetősége
Nincs nyugdíjmegosztás	Van nyugdíjmegosztás, de nem automatikus	A nyugdíjmegosztás méltányos és célszerű megoldás, de automatikussá érdemes tenni
Nem méltányos (végleges) özvegyi nyugdíj	Nem méltányos (végleges) özvegyi nyugdíj, de: van nyugdíjmegosztás	Mindkét rendszert lehet javítani
Nincs korhatár-indexálás (igaz, most nem emelkedne a korhatár)	Nincs korhatár-indexálás, de egyelőre emelkedik a korhatár	Mindkét rendszert lehet javítani

Forrás: saját összeállítás.

Összességében a német rendszer kulcsmozzanata, hogy egyéni számlás. A két egyéni számlás rendszer [a svéd eszmei számla (*notional defined contribution, NDC*) és a német pontrendszer] között az a legfontosabb különbség, hogy a pontrendszer – mintegy a befektetési alapok mintájára, ahol egységekben tartják nyilván a befektetők tőkéjét – nem pénzben, automatikusan oldja meg a valorizálást. Ezáltal egy kicsit „továbbgondolja” a nyugdíjjogok nyilvántartását úgy, hogy azok (és a nyugdíjak) indexálása szinte láthatatlanul valósul meg, sokat segítve ezáltal az ügyfeleknek abban, hogy évtizedeken keresztül világosan lássák, éppen hol tartanak, s egymással, valamint a járulékfizetési teljesítményükkel is jól össze tudják hasonlítani a megszerzett jogaikat. Ha egy ország elszánja magát az egyéni számlás rendszer bevezetésére (ami, úgy tűnik, a folyó finanszírozású nyugdíjrendszerek fejlődésének egy logikus lépcsőfoka), akkor érdemes megtennie még azt a további lépést is, amely az NDC-t a pontrendszertől elválasztja. A különböző országok nyugdíjreformjai, úgy tűnik, ezt a mintát követik: egyre inkább a pontrendszerre, nem pedig az NDC-re térnek át.

Hol kellene módosítani a magyar nyugdíjrendszert a német pontrendszer alapján?

A német pontrendszer más országokban történő bevezetésekor bizonyos paraméterértékek nem feltétlenül lesznek olyanok, mint Németországban. Ettől még mondhatjuk, hogy a másik ország rendszere megegyezik a német rendszerrel.

A parametrikus jellemzők lehetnek mások is, mint Németországban. Például különbözhet az évente szereshető pontok (és így a fizetendő járulék) maximumértéke 2-tól; a járulékfizetés felső határa az átlagbér kétszeresétől; illetve az, hogy az egyéni és munkáltatói járulék szintje megegyezik-e egymással, vagy sem; hogy mekkora a megcélzott helyettesítési ráta (és így maga a járulékszint), mi a nyugdíj megszerzéséhez szükséges minimális szolgálati idő, stb.

Más jellemzőknek viszont meg kell egyezniük. Ahhoz, hogy a jogszerzést pontokkal tudjuk kifejezni, a korábban már megszerzett jogokat a bérindexszel kell valorizálni, illetve a megszerzett jogoknak arányosnak kell lenniük a szolgálati idővel.

A 6. táblázatban a német nyugdíjrendszer fontos jellemzői szerepelnek aszerint, hogy ha döntés születne a rendszer adaptálásáról, akkor az adott jellemzőt feltétlenül át kell-e venni (vagy különben egészen más rendszert kapunk), nem feltétlenül, de célszerű átvenni, vagy lehet egészen más is. Egyes jellemvonások logikailag összefüggnek, így azok együtt, egy csoportban szerepelnek.

6. táblázat

A német nyugdíjrendszer egyes részeinek adaptálhatósága

A német rendszer jellemzői	Átvétel		
	feltétlenül	célszerű	lehet más
Egyéni számla bevezetése, vagyis pontokban mért (→ arányos) jogszerzés → a régi és új nyugdíjak azonos indexálása	✓		
A jogszerzésnek van felső határa		✓	
A felső határ az átlagbér kétszerese			✓
Automatikus kiegyenlítő mechanizmus alkalmazása (→ ki kell jelölni pontosan a rendszer bevételeit → az indexálást úgy megállapítani, hogy a bevételek és a kiadások egyenlősége folyamatosan teljesüljön)	✓		
Egységes korhatár férfiakra nőkre		✓	
A korábbi nyugdíjba vonulás lehetősége		✓	
A rendszer paraméterei stabilak (például járulékkulcsok, nincsenek egyszeri külön juttatások, stb.)		✓	
A gyermeknevelésért külön pontok járnak		✓	
Feltőkésített állami részrendszer		✓	

Forrás: saját összeállítás.

Ezenfelül még három olyan dolgot érdemes megemlíteni, amelyekben magát a német rendszert is érdemes továbbfejleszteni – és persze amelyeket a német rendszer átvételkor célszerű adaptálni: a megreformált özvegyi nyugdíjrendszert, benne a kötelező nyugdíjmegosztással (együtt: „családi nyugdíjrendszer”), a korhatár-indexálás bevezetése, valamint a feltőkésített állami részrendszer reformja.

A következőkben némileg részletesebben megvizsgáljuk a fenti tételeket.

A pontokban mért egyéni számla bevezetése

A pontrendszer bevezetése a jövőre nézve egyszerű: az adott év átlagkeresete után fizetett járulék ér egy pontot, a több vagy kevesebb járulék arányosan több vagy kevesebb pontot ér. Továbbá, ha az egyik évben a nyugdíjpontnak már megvan a nyugdíjértéke, akkor az egyértelmű indexálási szabályok miatt már az összes ezután következő évnek is megvan. Kérdés azonban, hogy a bevezetés előtt szerzett jogosultságokat hogyan váltsuk át pontokká, illetve hogyan állapítsuk meg a kezdőév pontjainak nyugdíjértékét. Az is kérdés, hogy a már megállapított nyugdíjakat is váltsuk-e át pontokra.

– A korábbi jogszerzéseket arányosítással lehet pontokra váltani. Az átmenet évében megállapítjuk, hogy 1988 óta mindegyik évben mennyi volt az átlagkereset, majd ez alapján megállapítjuk, hogy a jelenlegi jogszerzési szabályok alapján mi lenne az aktuális valorizált átlagkereset a múltra vonatkoztatva. Ez után jár egy nyugdíjpont. Ez alapján az egyéni pontokat úgy számítjuk, hogy mindenkinek kiszámítjuk az egyéni valorizált átlagkeresetét, és ezt elosztjuk az előbb kiszámított átlagos nyugdíjpontnak megfelelő valorizált keresettel. Ezzel megkapjuk, hogy az illető a múltra vonatkoztatva évente átlagosan hány nyugdíjpontot szerzett volna. Majd ezt beszorozzuk az addig megszerzett szolgálati idővel, s így megkapjuk az illető addigi jogosultságát nyugdíjpontokra átszámítva.

– Egy nyugdíjpont kezdő nyugdíjértékét (szintén az átmenet évében) az előbb kiszámított átlagos valorizált átlagkereset 2 százalékaival lehet egyenlővé tenni – a mai szabályok alapján.

– Ha ez megvan, akkor elvileg könnyű átváltani pontokra a már megállapított nyugdíjakat: a már megállapított kezdő nyugdíjértékkel elosztjuk őket, s így kapunk egy pontértéket.

A következő problémák merülnek fel:

1. A fentiekben már arányosított skálával számolva (azzal, amely jelenleg is érvényes a legalább 40 év szolgálati időt elérték számára) azok, akik ennél kevesebb szolgálati időt teljesítenek, veszítenek, mert a jelenlegi számítás számukra kedvezőbb. Ez ugyan nem feltétlenül indokolt, vagyis a jövőre nézve jogos megszüntetni ezt a kedvezményt, de nem feltétlenül egy csapásra, hiszen így egyesek egyik napról a másikra viszonylag sokat veszítenek. Ezért az átmeneti év után egy ideig azon nyugdíjba vonulók számára, akik nem érik el a 40 év szolgálati időt, egy – a szolgálati idejüktől és az átmenet óta eltelt időtől függően – egyre csökkenő szorzóval lehet korrigálni ezt a pontértéket. Az induló kompenzálás az átmenet évében nyugdíjba menő 15 éves szolgálati időt elérték számára $43/30 = 1,43$, ami a 39 évet elérték esetében $78,5/78 = 1,01$ -ra csökken a ma érvényes skála alapján. Az évi csökkenés lehet például 0,04, azzal, hogy amelyik szolgálati évnél így már eléri a szorzó az 1-et, ott már nem kompenzálunk. Ezzel a módszerrel 11 év alatt lehet kivezetni ezt a kompenzációt, ha 0,05-öt választunk, akkor pedig 9 év alatt.

2. A megállapított nyugdíjak pontokra való átváltása, ha nem épp gazdasági visszaesés idején történik a dolog, valószínűleg nem jelent problémát, mert ez azt jelenti,

hogy az inflációs indexálásról egy vélhetően (legalábbis átlagban) magasabb indexálásra térünk át, ami előnyös a nyugdíjasoknak. Problémát az okozhat, hogy ezzel ugyan a jövőre nézve megakadályozzuk a nyugdíjak további szétcsúszását, de a már szétcsúszott nyugdíjakat nem fogjuk utólag kiigazítani. Ezt azonban nem is kell megígérni, hiszen a reform a jövőre vonatkoztatva oldja meg ezt a problémát, és javít a régi nyugdíjasok helyzetén is.

Járulékfizetés maximuma, degresszió

Németországban a béreket az átlagos bér kétszereséig terheli járulékfizetési kötelezettség. Magyarországon is volt felső határ (járulékplafon), a németnél valamivel magasabb mértékkel, de 2012-ben eltörölték. Ugyanakkor magas határ mellett vagy felső határ nélkül élesen felmerül egy olyan probléma, amely a német szintű határnál nem feltétlenül: az, hogy a magas jövedelműek (tehát a sok járulékot fizetők) tovább élnek, mint az alacsony jövedelműek. Az alacsony járulékhatár lényegében az átlagos jövedelműekéhez közeli nyugdíjat jelent a magas jövedelműek számára is, ami felső határ híján nincs így. Ezért, ha nincs felső határ (vagy az magas), akkor feltétlenül szükség van degresszióra a járadék meghatározásában. Ilyen degresszió a magyar rendszerben van, de két – kijavítandó – hibája van:

1. nominálisan rögzített, vagyis nem indexálódik,
2. nem alapszik konkrét számításokon.

Az első hiányosságot a pontrendszerben könnyen ki lehet küszöbölni, hiszen adja magát, hogy a degresszió lépcsőfokai is pontokban legyenek meghatározva. Sőt ez szükséges is, hogy a rendszer egyszerű és áttekinthető maradjon. A másodikhoz pedig szükség van a különböző szintű nyugdíjban részesülő nyugdíjasok tényleges halandósági eltéréseinek megfigyelésére. (A plafonról lásd még *Simonovits [2022]*, a degresszióról pedig *Simonovits [2023a]*.)

A degressziót technikailag úgy lehet kivitelezni, hogy nyugdíjba vonuláskor az egy bizonyos szint (például 2×40 – vagyis a német éves felső határ és a szokásos szolgálati idő mellett elérhető maximális pontszám) feletti pontokat egy – esetleg sávosan meghatározott több – szorzóval beszorozzuk. A szorzókat az előbb említett számítások alapján lehetne megállapítani.

Automatikus kiegyenlítő mechanizmus – indexálás

A német pontrendszerben a nyugdíjpontok értékének indexálásán keresztül valósul meg az automatikus kiegyenlítő mechanizmus, amely biztosítja, hogy a nyugdíjrendszer bevételi és kiadási oldala együtt változzon, vagyis mindig egyensúlyban legyen. Szokás „fenntarthatónak” nevezni a nyugdíjrendszert, ha ez az egyensúly hosszú távon teljesül – ezért is nevezhették el a német rendszer indexálásában az ezt biztosító tényezőt fenntarthatósági faktornak. Mint már láttuk, ha a járulékkulcs stabil (és

7. táblázat
Időskori nyugdíjak a GDP százalékában, 2003–2019

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Európai Unió	8,2	8,9	8,9	9,0	9,3	9,6	9,7	9,7	9,7	9,6	9,6	9,5	..
Euróövezet	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,4	9,1	9,2	9,2	9,5	9,8	9,9	9,9	9,9	9,8	9,8	9,8	..
Ausztria	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8	9,0	9,7	9,8	9,6	9,9	10,2	10,5	10,6	10,5	10,5	10,5	10,8	11,7
Belgium	7,2	7,2	7,2	7,2	6,9	7,4	8,0	7,9	8,2	8,1	8,4	8,5	8,7	8,6	8,7	8,9	8,9	9,9
Bulgária	5,3	5,1	4,8	5,0	6,2	6,6	6,2	6,1	6,5	6,7	6,6	6,4	6,2	6,1	5,8	6,4
Ciprus	4,8	4,7	4,8	4,7	4,7	4,9	5,3	5,0	5,3	5,8	6,7	7,2	7,3	7,1	6,9	6,7	6,6	7,3
Csehország	5,7	5,6	5,7	5,6	5,6	5,9	6,6	6,7	7,0	7,2	7,4	7,2	6,9	6,8	6,7	6,7	6,8	7,7
Dánia	6,9	6,8	7,1	7,1	7,8	7,7	8,7	8,6	8,8	8,9	9,8	10,2	10,0	9,5	9,6	9,7	9,8	9,9
Egyesült Királyság	7,9	7,9	8,0	8,1	8,4	8,7	9,7	9,8	9,9	10,3	10,2	10,1	10,0	9,4	9,7	9,7
Észtország	4,3	4,3	4,1	4,1	3,9	4,7	5,9	6,5	5,0	4,8	4,7	4,7	4,9	4,9	4,6	4,6	4,7	5,3
Finnország	6,6	6,5	6,7	6,8	6,7	6,7	8,0	8,3	8,5	9,1	9,7	10,1	10,2	10,5	10,6	10,7	10,8	11,3
Franciaország	10,0	10,1	10,2	10,3	10,4	10,7	11,5	11,6	11,7	12,0	12,2	12,3	12,3	12,3	12,2	12,2	12,1	13,0
Görögország	8,3	8,6	9,1	9,1	9,2	9,9	10,7	11,2	12,7	13,9	13,0	13,5	14,3	14,3	13,7	13,2	13,2	..
Hollandia	7,6	7,6	7,4	7,5	7,7	7,7	8,4	8,6	9,0	9,4	9,6	9,8	9,9	10,0	9,7	9,5	9,3	..
Horvátország	5,0	5,6	5,6	5,5	5,4	5,5	5,6	5,4	5,5	5,4	5,4	5,4	6,2
Írország	3,0	3,4	3,5	3,6	4,2	4,8	5,5	6,3	6,2	6,5	6,4	6,0	4,6	4,6	4,5	4,2	4,1	4,0
Lengyelország	7,2	6,9	6,6	6,7	6,3	6,4	6,8	6,9	7,0	7,4	7,9	7,9	7,9	7,9	7,7	8,0	8,1	8,6
Lettország	6,1	5,5	5,0	4,8	4,2	4,8	7,0	8,7	7,7	7,1	7,1	6,8	6,6	6,5	6,4	6,4	6,4	7,2
Litvánia	5,3	5,1	5,0	4,8	4,9	5,6	7,3	6,5	5,9	5,9	5,7	5,5	5,4	5,4	5,3	5,6	5,6	6,1
Magyarország	5,9	5,9	6,1	6,1	6,3	6,5	6,7	6,8	7,0	7,5	7,7	7,2	7,0	6,8	6,5	6,1	5,7	6,1
Málta	5,7	5,8	6,0	6,2	6,2	6,3	6,7	7,0	6,9	6,9	6,6	6,2	5,6	5,7	5,4	5,1	4,9	5,6

A 7. táblázat folytatása

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Németország	8,7	8,7	8,8	8,7	8,5	8,5	9,2	8,9	8,5	8,5	8,5	8,6	8,7	8,7	8,7	8,8	9,0	9,7
Norvégia	5,3	5,0	4,8	4,6	4,6	4,6	5,3	5,3	5,5	5,8	6,1	6,6	7,1	7,5	7,4	7,2	7,6	8,2
Olaszország	8,0	8,0	8,1	8,0	8,1	8,4	9,1	9,3	9,5	10,1	10,7	11,0	11,3	11,2	11,1	11,1	10,6	11,8
Portugália	7,5	7,9	8,3	8,4	8,4	8,8	9,6	9,7	10,3	10,6	11,5	11,5	10,9	10,7	10,4	10,3	10,2	11,3
Románia	4,9	5,0	5,0	4,8	5,0	5,8	7,1	7,5	7,4	7,1	6,9	6,8	6,8	6,8	6,9	6,8	6,8	..
Spanyolország	5,5	5,3	5,3	5,2	5,5	5,6	6,1	6,5	6,8	7,3	7,9	8,1	8,1	8,1	8,1	8,2	8,4	9,6
Svájc	8,3	8,3	8,2	7,4	7,3	7,3	7,9	7,8	8,0	8,2	8,3	8,4	8,6	8,7	8,8	8,7	8,8	9,3
Svédország	7,7	7,6	7,7	7,5	7,4	8,0	8,9	8,5	8,6	9,1	9,6	9,4	9,2	9,3	9,4	9,2	9,1	9,6
Szlovákia	5,4	5,4	5,5	5,3	5,1	5,0	5,7	5,6	5,6	5,8	6,0	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,8
Szlovénia	7,3	7,2	6,3	5,3	5,2	5,1	5,9	6,1	6,2	6,4	6,6	6,6	6,7	6,7	7,6	7,5	7,5	8,3

Forrás: Eurostat (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/employment-and-social-inclusion-indicators/social-protection-and-inclusion/pension>).

Németországban erre szemmel láthatólag törekednek, még ha megengedik is annak esetleges változását), és a bérek a GDP-n belül szintén stabilak, akkor az állami nyugdíjrendszer (I. pillér) kiadásai szintén stabilak lesznek a GDP-n belül. Ez látszik is az adatokon (7. táblázat), hiszen 2003 és 2017 között – kis ingadozásokkal – 8,7 százalékos volt a nyugdíjak aránya a német GDP-n belül. (A 2020-as, 1 százalékkal nagyobb értéket okozhatja a többi pillér német állam által erősen támogatott felfutása is – de ez további vizsgálatot igényel.)

Az idősekedés miatt azt várjuk, hogy a fenntarthatósági faktor (vagyis a nyugdíjasok és járulékfizetők arányának a változása) egynél kisebb, vagyis csökkenti a bérindexhez képest a nyugdíjpontok értékének a növekedését. Ugyanakkor két tényező módosíthat ezen: a nettó bevándorlás és a foglalkoztatottság változása. Németországra inkább az első, Magyarországra pedig inkább a második a jellemző. A magyar foglalkoztatottságot mutatja a 8. táblázat.

8. táblázat

Gazdasági aktivitás Magyarországon, 2009–2020

Gazdasági aktivitás	2009	2010	2015	2019	2020
Gazdaságilag aktív 15–74 éves népesség (ezer fő)	4311,9	4342,9	4642,8	4803,5	4800,8
Ebből:					
– foglalkoztatott	3894,5	3873,8	4335,1	4644,6	4603,2
– munkanélküli	417,4	469,1	307,7	158,9	197,6
Gazdaságilag nem aktív 15–74 éves népesség (ezer fő)	3364,3	3319,8	2895,2	2615,6	2607,9
Aktivitási arány (százalék)	56,2	56,7	61,6	64,7	64,8
Munkanélküliségi ráta (százalék)	9,7	10,8	6,6	3,3	4,1
Foglalkoztatási ráta (százalék)	50,7	50,6	57,5	62,6	62,1

Forrás: KSH.

A táblázat adatai szerint a foglalkoztatottak száma 2009 és 2020 között 3 894 500-ról 4 603 200-ra, vagyis 18,2 százalékkal növekedett. Ez 11 év alatt évi 1,53 százalékos növekedésnek felel meg. Azaz, ha Magyarországon is a fenti módon indexáltuk volna a nyugdíjakat ebben az időszakban, akkor azok jóval a bérek felett nőttek volna, miközben maguk a bérek is jelentősen az infláció felett nőttek (3. táblázat). Persze ott van a képletben még a „járulékkulcs változása” is, vagyis azzal lehet felfele és lefele is csökkenteni az indexet, de ezzel érdemes óvatosan bánni. Mindenesetre Magyarországon az utóbbi évtizedben a foglalkoztatottság bővülése miatt (is) lehetővé vált a járulékcsoökkentés (azaz a szociális hozzájárulási adó csökkentése), amivel – mint a 9. táblázat mutatja – élt is a kormányzat. S ez sokkal nagyobb méretű volt annál, mint amit a foglalkoztatottság növekedése megengedett, hiszen a nyugdíjak indexálása jóval kisebb volt a bérindexnél. Ezt mutatja a 10. táblázat is, ahol látszik, hogy míg korábban a nyugdíjak nőttek

9. táblázat

Az egyéni és foglalkoztatói járulékok szintje Magyarországon, 1993–2019 (százalék)

Év	Foglalkoztatói			Év	Foglalkoztatói		
	járadék				járadék		
	Egyéni	Összesen		Egyéni	Összesen		
1993	24,5	6	30,5	2008	24	9,5	33,5
1994	24,5	6	30,5	2009	24	9,5	33,5
1995	24,5	6	30,5	2010	24	9,5	33,5
1996	24,5	6	30,5	2011	24	10	34
1997	24	6	30	2012	24	10	34
1998	24	7	31	2013	27	10	37
1999	22	8	30	2014	26	10	36
2000	22	8	30	2015	23,1	10	33,1
2001	20	8	28	2016/I.	21,5	10	31,5
2002	18	8	26	2016/II.	20,1	10	30,1
2003	18	8,5	26,5	2017	15,8	10	25,8
2004	18	8,5	26,5	2018	15,5	10	25,5
2005	18	8,5	26,5	2019/I.	13,7	10	23,7
2006	18	8,5	26,5	2019/II.	12,3	10	22,3

Megjegyzés: 2012. december 31-ig a járulékfizetésnek volt felső korlátja. 2012-től a foglalkoztatói járulékok hivatalos neve szociális hozzájárulási adó.

Forrás: MÁK.

jobban a béreknél, 2014 óta (legalábbis 2019-ig) egyértelműen a bérek, ráadásul a különbség nagyon nagy lett.

Emiatt (és a 2022-ben befejezett korhatárnövelés miatt) 2013 után csökkent is a nyugdíjak részaránya a GDP-n belül, amit a 7. táblázat mutat, szemben a stabil német értékkel. Ezt értékelhetjük úgy is, hogy az államnak egy nagyon fontos területen sikerült takarékoskodnia, ami gazdaságpolitikailag azt is jelenti, hogy csökkentették a vállalkozások béren keresztüli terheit, vagyis sikerült egy vállalkozásbarát gazdaságpolitikát megvalósítani, de úgy is, hogy van tere egy a mostaninál magasabb nyugdíjindexálásnak, amivel ráadásul elkerülhető a régi és új nyugdíjak jelenleg jellemző szétcsúszása. A német indexálás megvalósításával ráadásul – egy automatikus kiegyenlítő mechanizmuson keresztül – még a fenntarthatóság is teljesül úgy, hogy a nyugdíjak indexálása a bérindex vagy ahhoz nagyon közeli érték lehet. Ugyanakkor nincs szükség arra (sőt célszerű elkerülni), hogy a német indexálási formulával a nyugdíjak indexálása meghaladja a bérindexet, ami a foglalkoztatottság esetleges további növekedése esetén (változatlan járulékszint mellett) megtörténhet. És azt is célszerű kerülni, hogy a járulékkulcs (szochokulcs) változtatásával érjünk el olyan indexet, amelyet szeretnénk. Ezt két ok miatt célszerű kerülni:

1. stabil kulcs mellett a nyugdíj szintje úgymond „megérdemeltté” válik, vagyis a nyugdíjas korábbi teljesítményétől, nem pedig a politika kegyétől függ,

10. táblázat

Az átlagnyugdíjak értékváltozása és a reálbérindex, 2007–2019 (százalék)

	Az átlagnyugdíjak reálérték-változása	Reálbérindex
2007	-0,3	-4,6
2008	3,3	0,8
2009	-6,0	-2,3
2010	-1,2	1,5
2011	-3,2	2,3
2012	1,6	-3,4
2013	4,5	2,9
2014	3,2	3,4
2015	2,4	4,4
2016	2,0	7,3
2017	0,8	10,2
2018	2,4	8,0
2019	1,3	7,8

Forrás: MÁK, KSH, saját számítás.

2. ha az érdekeltek úgy látják, hogy a kulcs szabadon mozgatható, akkor erőteljes lobbizás indul be a kulcs emelése (nyugdíjas érdekképviseleti szervek részéről), illetve csökkentése (vállalkozói érdekképviseleti szervek részéről) érdekében, amit szintén érdemes elkerülni.

Tehát a teendő: a reform kezdetén egy stabil, hosszú távú szochokulcsot kell kijelölni, amelyet ráadásul célszerű elkülöníteni annak egyéb felhasználásaitól és kifejezetten a nyugdíjhoz hozzárendelni. Az egyéni kulcs már egy évtizede stabil (és kerek) 10 százalék, ezt a mértéket célszerű megtartani. Az is elképzelhető azonban, hogy – német mintára – kiegyenlítik a nyugdíjra dedikált szocho és az egyéni járulék kulcsát, hiszen ezek már most is közel állnak egymáshoz, s bár a két kulcsnak egyáltalán nem kell egyformának lennie, az egyforma kulcsok mégis kommunikációs előnyt jelenthetnek.

Mivel a fenti indexálási formula ilyen körülmények között esetleg bérindex feletti nyugdíjnövekedést produkálna, célszerű azt is deklarálni, hogy a tényleges indexet csak akkor számítják a fenti formula szerint, ha az a bérindex és az inflációs index között van (bármelyik is a kisebbik). Emiatt, ha nem a kettő között mozog a számított index, kétféleképpen térhet el ezektől a határoktól: felfele és lefele. A felfele való eltérés esetén nagyobb a rendszer bevétele, mint amennyire szükség van, a lefele való eltéréskor pedig kevesebb. A pluszbevételt célszerű a rendszer tartalékának nyilvánítani, vagyis félretenni. Sok folyó finanszírozású rendszer működik kisebb-nagyobb tartalékokkal (de ettől még azok nem lesznek feltőkésített rendszerek). A tartalékot

arra lehet felhasználni, hogy pótolják a hiányzó bevételeket akkor, ha az index lefele térne el, hiszen ez a szükségesnél kisebb bevételt jelez. Egy ilyen további kiegyenlítő mechanizmus beiktatásával nem térünk el nagyon a német rendszer szellemétől, csak tovább finomítjuk azt.

Természetesen ez a tartalék válhat negatívvá is. A német rendszerben is előfordulhat ilyen, hiszen ott sem csökkenhet nominálisan a nyugdíjponatok nyugdíjértéke. Ott ilyenkor a későbbi magasabb lehetséges indexálás visszafogása révén „dolgozzák le” a rendszer felhalmozott adósságát. Ezt Magyarországon is meg lehet tenni, vagyis a későbbi magasabb lehetséges indexálást „húzzuk vissza” az alsó határig, amíg a rendszer adóssága el nem tűnik.

A fenntarthatósági faktorra még a korhatár növelése is hat.

Egyebek (egységes korhatár, gyermekpont, feltőkésített részrendszer)

A többi fontosabb kérdést már viszonylag rövidebben is ki lehet fejteni. Az, hogy (málusszal) el lehet-e menni korábban nyugdíjba (mint Németországban), vagy sem (mint jelenleg Magyarországon), nem tartozik a rendszer lényegi pontjai közé (bár például *Simonovits* [2020] úgy kezeli). Célszerű megengedni, mert bizonyos feszültségeket vezet, de nem lényegi kérdés.

A korhatár Németországban és Magyarországon férfiak és nők esetén elvileg azonos, de Magyarországon *de facto* mégsem, a Nők40 szabály miatt. Ez valójában nem nagyon illeszthető be semmilyen értelmes nyugdíjrendszerbe, de politikai ígéret terméke, így nehezen lehet kivezetni is. Egy lehetőség erre azonban, ha mondjuk a férfiaknak is bevezetjük, de nem a Férfi40-et, hanem a Férfi43-at, hiszen a Nők40 bevezetése óta a korhatár 3 évvel nőtt. Ez úgy működne, hogy a korhatár maradna 65 év (amit – mint még majd kifejtjük – indexálnánk), de ha valakinek megvan a 43 év szolgálati ideje, akkor korábban is nyugdíjba vonulhatna másusz nélkül. Ez egyfajta differenciálást hozna be a férfiak közé, hiszen a várhatóan rövidebb ideig élő, felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők 65 év alatt érik el a megfelelő szolgálati időt, akik így több – a később nyugdíjba vonuló, de még tovább élő diplomásokhoz hasonló – időt tölthetnének nyugdíjban.

A német pontrendszer különösen fontos és előremutató eleme az anyáknak adott gyermekpontok intézménye. Mint láttuk, a kisgyermekes anya évente az átlagbér után járó 1 pontot kap a gyermek első három évében, majd a 10. évéig 1/3 pontot. Ezt (vagy akár egy megnövelt értéket) feltétlenül érdemes átvenni.

A német nyugdíjrendszer fontos eleme az államilag támogatott feltőkésített részrendszer. Egy ilyen részrendszer – kisebb mértékben és három formára széttagozva (önkéntes nyugdíjpénztár, nyugdíj-előtakarékosági számla, nyugdíjbiztosítás) – Magyarországon is van. Ezt is érdemes jobban felfuttatni, de nem feltétlenül a német változatot érdemes átvenni, azt is lehet még javítani. Ugyanez a helyzet a nyugdíjmegosztással, ezt mindenképp érdemes átvenni, de javított formában, így ezekről a következő pontban lesz szó.

A német pontrendszer javasolt kiegészítő (továbbfejlesztendő) elemei

Három témát érdemes itt említeni, amelyek többsége ugyan részben megtalálható a német rendszerben is, de nem azt a változatot érdemes átvenni, amely náluk van, hanem annak a továbbfejlesztését. Vagyis akár a németek is elgondolkodhatnak, hogy rendszerüket ebbe az irányba fejlessék tovább. Ezek:

- az automatikus korhatár-indexálás,
- egy megreformált feltőkésített részrendszer (s vele a magán- és állami járadékok) jobb integrációja,
- a családi nyugdíjrendszer.

A nyugdíjkorhatár indexálását, vagyis a nyugdíjkorhatárnak a várható hátralévő élettartam növekedése miatti és attól függő mértékű, automatikus emelését egyre több ország vezeti be. Ezt az Európai Unió már legalább egy évtizede ajánlja (EB [2012]), sőt Magyarországnak a tavalyi évben konkrétan is javasolta. Eszerint a már idézett EB [2022a] jelentés szerint a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának javításához

„konkrét szakpolitikai javaslatokat kell előterjeszteni... , többek között a törvényes nyugdíjkorhatárnak a várható élettartamhoz való kötésével, valamint a tényleges nyugdíjkorhatár emelésével, a hosszabb munkával töltött életszakaszok ösztönzésével...” (EB [2022b] 18. o.)

Ezért indokolt lehet a 2022-ben befejezett korhatáremelést – körülbelül évi 1-2 hónapos „sebességgel” – folytatni, persze folyamatosan ellenőrizve és korigálva a várható hátralévő élettartam alakulásától függően. A koronavírus-járvány miatti (várhatóan átmeneti) élettartam-csökkenés következtében a korhatáremelés megkezdésére még van néhány éve Magyarországnak.

Németországban formálisan nincs bevezetve, ugyanakkor jelenleg *de facto* folyik a korhatár emelése, aminek ugyanaz a hatása. Itt fontos megemlíteni, hogy a növekvő élettartam-változatlan korhatár kombináció a német indexálásban szereplő fenntarthatósági tényező értékét – s így magát a nyugdíjpont értékének az indexálását – lefele nyomja. A korhatár növelésével viszont növelni tudjuk a fenntarthatósági faktort, de a korhatárnövelést célszerű inkább olyan eszköznek tekinteni, amellyel a várható hátralévő élettartam nyugdíjkasszára gyakorolt negatív hatását neutralizáljuk, nem pedig olyanak, amellyel a gazdaságpolitika az aktuális igényeknek megfelelően „játszani” tud. Ez pedig pontosan a külső tényezőhöz (a várható hátralévő élettartam emelkedése) kötött korhatár indexálást jelenti. (Ezekről a megfontolásokról lásd *Banyár [2020b]*, a különböző nemzetközi gyakorlatokról pedig *Ayuso és szerzőtársai [2021]*.)

A nyugdíjkorhatár Magyarországon is és Németországban is – eltekintve a nagyon problematikus, 2010-ben bevezetett Nők40-től – egységes, és ez a nemzetközileg leginkább elterjedt gyakorlat. Az egységes korhatárnak azonban vannak problémái, tekintve hogy bizonyos rétegek szisztematikusan rövidebb, illetve hosszabb ideig élnek. Emiatt, bár látszólag mindenkiel szemben méltányos, a valóságban a magasabb képzettségű és magasabb jövedelmű, szellemi munkát végzőknek kedvez, az alacsonyabb végzettségű, alacsonyabb jövedelmű, gyakran

fizikai munkát végzőknek pedig hátrányos. Erre lehetne megoldás a fent már javasolt, Férfiak–Nők43 rendszer, de úgy, hogy ezt a 43 évet aztán ugyanúgy indexálnánk (növelnénk), mint a korhatárt. Ehhez előbb a nőkre jelenleg vonatkozó 40 évet eleinte gyorsabban kellene indexálni, amíg az is el nem éri a férfiakra épp vonatkozó értéket. Így egy idő után megvalósulna a nemek szerint ténylegesen egységes korhatár, amely azonban valamennyire differenciált lenne a különböző életkilátású nyugdíjasok szerint.

A szolgálati idő alkalmazásával megoldható lenne a korhatár-differenciálás legnagyobb problémája: az, hogy nehéz olyan egyértelmű és nehezen hamisítható-kijátszható mutatót találni, amely szerint ez a differenciálás korrekten elvégezhető lenne.

Már volt arról szó, hogy mivel a szolgálati idő és a valorizált átlagbér szorzata, arányosítva a nyugdíjárulékkel, pontosan az összes befizetett (és valorizált) nyugdíjárulékot adja, így egy egyéni számlás rendszerben a szolgálati időre valójában nincs is szükség – legalábbis a nyugdíjak kiszámításához. A fenti megoldással azonban ennek a mutatónak új funkciót lehet találni.

A feltőkésített nyugdíjrendszer esetében a német rendszerhez képest a következő pluszelemeket célszerű beiktatni Magyarországon:

- svéd mintára „vakszámlákat” bevezetni,
- új-zélandi stb. mintára nem ösztönözni célszerű a nyugdíjcélú megtakarítást, hanem alapértelmezetté tenni (bár a kettő nem zárja ki egymást).
- a két rendszerből kapott nyugdíjat időben nem párhuzamosná, hanem egymás utánivá célszerű tenni (erre egyelőre nincs nemzetközi példa).

Mindezek együtt viszont azt jelentik, hogy a III. pillér magyarországi megoldásaihoz képest ennek a feltőkésített részrendszernek és az I. pillérnek a viszonyát sokkal szorosabbá kellene tenni. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a részrendszer tagjainak nyilvántartását, illetve számláinak vezetését központilag kell végezni, célszerűen ugyanott, ahol az I. rendszerbeli jogosultságokat is nyilvántartják. A fontos részleteket most nem fejtem ki, azok megtalálhatóak *Banyár* [2020c]-ben. A meglévő III. pillér szolgáltatói (bankok, biztosítók, pénztárak) végezhetnék a számlákon lévő pénz befektetését, de nem tudnák, kinek a pénzét kezelik („vakszámla”). A meglévő III. pillér megoldásai egyelőre maradnának, de a későbbiekben lehetséges, hogy az új rendszer és az ezek közötti súlyokat át kell rendezni.

Vagyis létre kellene hozni egy feltőkésített állami részrendszert is, akár úgy is, hogy megtartjuk a jelenlegi piaci alapú megoldásokat, de egységesítjük őket, és szűkítjük a feladatkörüket. A tagnyilvántartás állami, a befektetés versengő piaci szereplők feladata. Ezzel egyúttal jelentősen csökkentenénk is a mostani III. pillér költségeit, amelyet az ügyfelek feleslegesen viselnek. A *járadékszolgáltatást* pedig úgy lehetne integrálni az állami rendszerbe, hogy azt az állami rendszerben is hozzájárulással arányossá (aktuáriusilag korrektté) tesszük, amivel lehetővé válik, hogy – arányos szolgáltatásemeléssel – kitoljuk annak indulását magasabb korba, s a nyugdíjkorhártól eddig a magasabb korig terjedő időt pedig a megtakarítási számlából való egyszerű pénzkivonással mint nyugdíjjal töltsük ki. Ezáltal szükségtelenné válik a drága és bonyolult magán-életjáradék intézményrendszerének kialakítása.

A német nyugdíjrendszerben az özvegyi nyugdíj szabályozása – amint azt már tárgyaltuk – nagyon hasonlít a magyarhoz (valószínűleg még az eredeti bismarcki rendszer kicsit módosított változata mindkettő). A magyar szabályozás problémáiról már volt szó röviden. A német szabályozás annyiban példaértékű a magyar számára, hogy az az özvegyi nyugdíj helyett a nyugdíjak önkéntes megosztását is lehetővé teszi. Ugyanakkor ezt mindkét országban érdemes lenne megváltoztatni, s bevezetni az általam *családi nyugdíjnak* nevezett rendszert, amely két fontos elemből áll: egyrészt a házasság alatt szerzett nyugdíjjogok automatikusan (tehát nem választhatóan, mint Németországban) megosztásra kerülnének, másrészt a házaspárok nyugdíját az összevont nyugdíjjogaik alapján kétszemélyes járadékként állapítanak meg, ahol a túlélő házastárs járadéka a közös járadék körülbelül 65–70 százaléka lenne. Ez az aktuáriusilag korrekt járadék helyettesítené a mai, ilyen értelemben nem korrekt özvegyi járadékot. Pótlólagos előnye ennek a javaslatnak, hogy a jelenlegivel ellentétben az özvegy nyugdíjának a nagysága nem függ attól, hogy melyik fél hal meg előbb. (Javaslatomat részletesen kifejtettem *Banyár* [2023]-ban.)

Az átmenet ideje, időzítése és költsége

Az *EB* [2022b] melléklet a következő időzítést adja:

2023. december 31-ig (4. negyedév): el kell készülnie a független nemzetközi szolgáltató szakértői jelentésének a nyugdíjrendszerről.

2024. június 30-ig (2. negyedév): a kormánynak kormányhatározattal jóváhagyott szakpolitikai jelentést kell készítenie, amelyet nyilvános konzultációra bocsátanak.

2025. március 31-ig (1. negyedév): a nyugdíjrendszer módosítására vonatkozó jogszabálynak hatályba kell lépnie.

Természetesen nem tudhatjuk, hogy a nemzetközi szakértői jelentés mit fog tartalmazni, de jó esély van rá, hogy az nem fog ellentmondani a fenti javaslatoknak. Amennyiben így történik, akkor a fentiek egyfajta menetrendet is adhatnak – legalábbis a reformhoz szükséges jogalkotásnak. Az már egy másik kérdés, hogy a jogszabály maga mit nevez meg indításnak, de nincs oka a különösebb késlekedésnek, hiszen az egyéni nyugdíjszámlához szükséges adatok lényegében már számítógépben vannak. Egyetlen nagyobb akcióra van itt szükség: ezek pontokra való váltására és az érintettek kiértékelésére. Ez a 2025-ös év hátralévő részében megvalósítható, így a tényleges indítás 2026. január 1-e lehetne – legalábbis a folyó finanszírozású rendszer esetében.

A feltőkésített részrendszerhez létre kell hozni egy központi adminisztrációs rendszert, és meg kell állapodni a potenciális befektetőkkel. Erre további időre lehet szükség, de 2027 elején ez is indulhat. A reformhoz átmenetileg némileg nagyobb adminisztratív kapacitásra, illetve a meglévő szoftverek fejlesztésére lehet szükség, de a munka legnagyobb része normál ügymenetben megvalósítható.

Ezenfelül a fenti javaslatok nem tartalmazzak olyasmit, hogy a jelenleginél több forrást vonjunk be a nyugdíjakra, hiszen az automatikus kiegyenlítő mechanizmus bevezetését úgy is értelmezhetjük, mint a fizetendő nyugdíjössztömég GDP-arányos befagyasztását.

Ráadásul a javaslat azt is mondja, hogy különítsük el a többi tételtől a nyugdíjkasszát, és tegyük önfenntartóvá. Igaz, ezáltal nem folytatódna tovább az a néhány éves trend, hogy az állami költségvetésen belül egyre csökkent a nyugdíjkiadások aránya.

Hivatkozások

- AUGUSZTINOVICS MÁRIA–MATITS ÁGNES [2010]: Pontrendszer és alapnyugdíj ($NYp + a$) – öregséginyugdíj-reform. Megjelent: *Holtzer* (szerk.) [2010] 234–246. o.
- AUGUSZTINOVICS MÁRIA–MATITS ÁGNES [2015]: Alapnyugdíj és pontrendszer. A társadalombiztosítás öregségi nyugdíjrendszerének egy lehetséges modellje. *Közgazdasági Szemle*, 62. évf. 6. sz. 599–610. o. http://real.mtak.hu/24513/1/02_AugusztinovicsMatits_u.pdf.
- AYUSO, M.–BRAVO, J. M.–HOLZMANN, R.–PALMER, E. [2021]: Automatic Indexation of the Pension Age to Life Expectancy: When Policy Design Matters. *Risks*, Vol. 9. No. 5. 96. o. <https://doi.org/10.3390/risks9050096>.
- BANYÁR JÓZSEF [2012]: A kötelező öregségi életjáradékok lehetséges modelljei. Gondolat, Budapest.
- BANYÁR JÓZSEF [2014]: A modern nyugdíjrendszer kialakulásának két története. *Hitelintézet*i Szemle, 4. sz. <https://hitelintezetiszemle.mnb.hu/letoltes/7-banyar-2.pdf>.
- BANYÁR JÓZSEF [2020a]: Egy emberi tőkével feltőkésített nyugdíjrendszer körvonalai. Megjelent: *Banyár József–Németh György* (szerk.): *Nyugdíj és gyermekvállalás 2.0. Nyugdíjreform-elképzelések*. Konferenciakötet. Gondolat Kiadó, Budapest, 17–75. o. https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5907/1/Banyar_Nemeth_szerk_Nyugd%C3%ADj_es_gyermekvallalas_2_0_p17.pdf.
- BANYÁR JÓZSEF [2020b]: Az időszűrés fogalmának egy lehetséges átdefiniálása és ennek implikációja. *Biztosítás és Kockázat*, 7. évf. 3–4. sz. <https://doi.org/10.18530/bk.2020.3-4.28>.
- BANYÁR JÓZSEF [2020c]: Miként javítható az állami nyugdíjrendszer? Öt lehetséges lépés egy átfogó reformhoz. *Közgazdasági Szemle*, 67. évf. 6. sz. 632–652. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2020.6.632>.
- BANYÁR JÓZSEF [2021]: The Outlines of a Possible Pension System Funded with Human Capital. *Risks*, Vol. 9. No. 66. <https://doi.org/10.3390/risks9040066>.
- BANYÁR JÓZSEF [2023]: A feasible family pension system. Kézirat.
- BMAS [2020]: Pension Projections Exercise 2021. Country Fiche, Germany. Peer review process on national pension systems and pension projection results. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/de_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf.
- BORLÓI RUDOLF–RÉTI JÁNOS [2010]: A pontrendszeres nyugdíjparadigma ($NYpont$). Megjelent: *Holtzer* (szerk.) [2010] 218–233. o.
- BOTOS JÓZSEF–BOTOS KATALIN [2011]: A kötelező nyugdíjrendszer reformjának egy lehetséges megoldása: pontrendszer és demográfia. *Pénzügyi Szemle*, 16. évf. 2. sz. 157–166. o.
- EB [2012]: Fehér könyv. A megfelelő, biztonságos és fenntartható európai nyugdíjak menetrendje. COM(2012) 55 final. Európai Bizottság, Brüsszel, február 16. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:HU:PDF>.
- EB [2022a]: Bizottsági szolgálati munkadokumentum. Magyarország helyreállítási és rezilienciaépítési tervének elemzése, amely a következő dokumentumot kíséri. Javaslat A Tanács végrehajtási határozata. Magyarország helyreállítási és rezilienciaépítési terve értékelésének jóváhagyásáról. Európai Bizottság, Brüsszel, november 30. {SWD(2022)

- 686 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022S0686&from=EN>.
- EB [2022b]: Melléklet a következőhöz: Javaslat A Tanács határozata. Magyarország helyreállítási és rezilienciaépítési terve értékelésének jóváhagyásáról. {SWD(2022) 686 final} ANNEX, Európai Bizottság, Brüsszel, november 30. https://commission.europa.eu/system/files/2022-12/com_2022_686_1_annexe_hu.pdf.
- FARKAS ANDRÁS [2019]: Németországban dolgozó magyarok figyelmébe: a német nyugdíjrendszer 2019-ben. Nyugdíjguru, február 28. <https://www.nyugdijguru.hu/nyugdij/nemzetkozi-nyugdijmegallapitas/nemetorszagban-dolgozo-magyarok-figyelmebe-a-nemet-nyugdijrendszer-2019-ben#nemet-nyugdijrendszer>.
- FARKAS ANDRÁS [2023a]: Hiányosságok a hazai nyugdíjrendszerben. 1–2. rész. Portfolio, május 25. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230525/hianyosságok-a-hazai-nyugdijrendszerben-616680>.
- FARKAS ANDRÁS [2023b]: Égető kérdések a magyar nyugdíjrendszerben. Portfolio, május 26. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230526/egeto-kerdesek-a-magyar-nyugdijrendszerben-616756>.
- FEHR, H. [2022]: Redistribution in the Pension System. Budapest Pension Seminar, 2022. szeptember 29. Hungarian State Treasury.
- FEHR, H.–KALLWEIT, M.–KINDERMANN, F. [2013]: Should pensions be progressive? *European Economic Review*, Vol. 63. 94–116. o. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2013.07.004>.
- GUARDIANCICH, I.–WEAVER, R. K.–DEMARCO, G.–DORFMAN, M. C. [2019]: The Politics of NDC Pension Scheme. Diffusion: Constraints and Drivers. World Bank Group, Social Protection & Jobs, Discussion Paper, No. 1927. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/673721556881833333/pdf/The-Politics-of-NDC-Pension-Scheme-Diffusion-Constraints-and-Drivers.pdf>.
- HOLTZER PÉTER (szerk.) [2010]: Jelentés a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal tevékenységéről. Miniszterelnöki Hivatal, Budapest, <https://www.mek.oszk.hu/19600/19682/19682.pdf>.
- KOVÁCS ERZSÉBET–RÉZMOVITS ÁDÁM–VÉKÁS PÉTER [2015]: Modellpontok szerepe a nyugdíjhatásvizsgálatban. *Közgazdasági Szemle*, 62. évf. 12. sz. 1328–1342. o. <https://doi.org/10.18414/ksz.2015.12.1328>.
- KREYENFELD, M.–SCHMAUK, S.–MIKA, T. [2022]: The gender pension gap in Germany: is divorce a gender-equaliser? *Ageing & Society*, 1–21. o. <https://doi.org/10.1017/s0144686x21001513>.
- MOLNÁR D. LÁSZLÓ–HOLLÓSNÉ MAROSI JUDIT [2015]: Az öregségi nyugdíjasok halandósága. *Közgazdasági Szemle*, 62. évf. 12. sz. 1258–1290. o. <https://doi.org/10.18414/ksz.2015.12.1258>.
- NÉMETH ANDRÁS OLIVÉR–NÉMETH PETRA–VÉKÁS PÉTER [2020]: Demographics, Labour Market, and Pension Sustainability in Hungary. *Society and Economy*, Vol. 42. No. 2. 146–171. o. <https://doi.org/10.1556/204.2019.015>.
- OBLATH GÁBOR–SIMONOVITS ANDRÁS [2023]: Keresetek, valorizáció és nyugdíjak: koncepcionális kérdések és statisztikai problémák. *Közgazdasági Szemle*, 70. évf. 9. sz. 929–963. o. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2023.9.929>.
- OECD [2021]: Pensions at a Glance 2021. OECD and G20 indicators. OECD, <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.
- SAMUELSON, P. A. [1958]: An Exact Consumption-Loan Model of Interest with or without the Social Contrivance of Money. *Journal of Political Economy*, Vol. 66. No. 6. 467–482. o. <https://doi.org/10.1086/258100>.

- SCHEUBEL, B. [2013]: Bismarck's Institutions. A Historical Perspective on the Social Security Hypothesis. *Beiträge zur Finanzwissenschaft*, No. 31. Mohr Siebeck, Tübingen.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2018a]: Miért kell a nyugdíj-valorizálást és -indexálást pontrendszerrel felváltani? *Közgazdasági Szemle*, 65. évf. 9. sz. 903–922. o. <https://doi.org/10.18414/ksz.2018.9.903>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2018b]: The best indexation of public pensions: the point system. *Discussion Papers, MT-DP*, 2018/15. MTA KRTK, Budapest, <http://real.mtak.hu/82757/1/MTDP1815.pdf>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2020]: A magyar nyugdíjrendszer középtávú feszültségei. *Közgazdasági Szemle*, 67. évf. 5. sz. 456–473. o. <https://doi.org/10.18414/ksz.2020.5.456>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2022]: Élettartamrés és nyugdíjjárulékalap-plafon. *Sigma*, 53. évf. 121–136. o.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2023a]: Váratlan infláció és a nyugdíjrendszer, *Közgazdasági Szemle*, 70. évf. 4. sz. 381–397. o. <https://doi.org/10.18414/ksz.2023.4.381>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2023b]: Egy észszerű nyugdíjreform-csomag. A szolgálati idő és a rugalmas nyugdíjkorhatár. *Portfolio.hu*, június 28. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230628/egy-eszseru-nyugdijreform-csomag-622736>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2023c]: A nyugdíjrendszer társadalmi kára. *Portfolio.hu*, június 29. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230629/a-szolgalati-ido-es-a-rugalmas-nyugdij-korhatar-622742>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2023d]: Reform és gyorssegély kell – a nyugdíjrendszer megújításának egyszerű lépései. *Portfolio.hu*, június 30. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230630/a-nyugdijrendszer-tarsadalmi-kara-622746>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2023e]: Rugalmas nyugdíjkorhatár, a járulékkulcs emelése, a Nők40 szigorítása – bonyolult reformokra is szükség van. *Portfolio.hu*, július 1. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230701/reform-es-gyorssegely-kell-a-nyugdijrendszer-megujitasanak-egyszeru-lepesei-622748>.
- SIMONOVITS ANDRÁS [2023f]: Rugalmas nyugdíjkorhatár, a járulékkulcs emelése, a Nők40 szigorítása – bonyolult reformokra is szükség van. *Portfolio.hu*, július 2. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230702/rugalmas-nyugdijkorhatar-a-jarulekkulcs-emelese-a-nok40-szigoritasa-bonyolult-reformokra-is-szukseg-van-622752>.
- SIMONOVITS ANDRÁS–LACKÓ MÁRIA [2021]: A várható élettartam–jövedelem kapcsolat egyszerű ökonometriai becslése – újraelosztás a nyugdíjrendszerben, *Közgazdasági Szemle*, 68. évf. 11. sz. 1162–1170. o. <https://doi.org/10.18414/ksz.2021.11.1162>.
- VÉKÁS PÉTER [2018]: Változások a halandóságjavulás mintázatában Magyarországon. *Biztosítás és Kockázat*, 5. évf. 3. sz. 34–47. o.
- WORLD BANK [1994]: Averting the old age crisis. Policies to protect the old and promote growth. Summary, World Bank, <https://doi.org/10.1596/0-8213-2970-7>.