

FOGLALKOZTATÓI NYUGDÍJ

- A kiegészítő (egyéni megtakarítási szerződések vagy foglalkoztatói nyugdíj) súlya eltérő Európában: az északi és a nyugati államokban magas, a keleti és déli országokban alacsonyabb.
- Egyes EU tagállamoknak (BE, DK, DE, LU, NL, PL, RO) az elmúlt években hozott reformintézkedései azt a célt szolgálják, hogy könnyebb legyen a foglalkoztatotti nyugdíjmegtakarításokhoz való hozzáférés, nőjön a lefedettség mértéke, és javuljon a nyugdíjpillér működésének irányítása.
- Az EU-ban mintegy 125 ezer foglalkoztatotti nyugellátást szolgáltató intézmény működik, a tagok és ellátottak száma 75 millió fő (az aktív korú népesség 20 százaléka), az összvagyon pedig 2,5 ezer milliárd euró ([Eurlex, 2018](#)).
- Magyarországon az állami nyugdíj teszi ki a nyugdíjaskori bevétel átlagosan 85 százalékát. Az öngondoskodás fejletlen és hiányzik a munkáltatói nyugdíjpillér.
- A foglalkoztatotti nyugdíjpillér szerepének növelését, a nyugdíj-ellátásokban betöltött szerepét a kötelező belépés, az automatikus taggá válás, a szociális párbeszéd és kollektív alku erősítése, valamint a pénzügyi ösztönzők segíthetik.

A nyugdíjrendszerek a fejlett országokban számos kihívás előtt állnak. Az idős eltartottak arányának növekedése egyre inkább megnehezíti az állami nyugdíjrendszerek fenntarthatóságát és a méltányos életkörülmények biztosítását a társadalom idős tagjai számára. Az állam által biztosított időskori ellátások mellett a nyugdíjrendszer egyik kiegészítő pillére a foglalkoztatói nyugdíj, mely hazánkban – bár jogilag szabályozott, – nem játszik szerepet.

A NYUGDÍJRENDSZER ELŐTT ÁLLÓ KIHÍVÁSOK

A demográfiai öregedés tendenciája az európai országokban közzismert tény. 2040-ben a 65 év felettek aránya Európában 25,9, 2070-ben 28,8 százalék lesz, ez utóbbi a legmagasabb érték a kontinensek között. Magyarország adatai 24,8 illetve 29,1 százalék ([UN, 2022](#)).

A 65 éves korban várható élettartam és az egészségben várható évek száma mind a férfiak, mind a nők esetében növekszik, a nők tovább élnek és várhatóan hosszabb egészséges időszakra számíthatnak idősebb korokban, mint a férfiak. (Az aktív idősödésről és az idősödő társadalomról az Infoszolg [Infokörkép 2022](#) című kiadványában is írtunk.

Az **eltartottsági ráta** folyamatosan emelkedik, ami azt jelenti, hogy az aktív korú népességnek (15–64 évesek) egyre nagyobb arányú 65 éves és annál idősebb embert kell eltartania. Míg 2001-ben ez az arány 22,2%, addig 2021-ben 31,2% volt Magyarországon ([KSH, 2022](#)). Hosszabb távon a különböző modellek **eltérő arányokat** jeleznek előre, de a legkedvezőbb arány is azt mutatja, hogy 2060-ban két aktív korú keresőre egy 65 éves vagy idősebb ember jut majd.

Ötven év alatt, 1970 és 2020 között mintegy nyolc évvel nőtt meg az OECD államok átlagát tekintve a munkaerőpiacról való kilépés utáni élettartam éveinek száma. 2020-ban ez átlagban a férfiak esetén 19,5 év, a nőknél 23,8 évet jelentett. Magyarország mind az OECD tagok, mind az EU-27 országok átlagához (19,5 ill. 24,0 év) képest kedvezőtlenebb képet mutat: a férfiak várható éveinek száma 17,1, a nőké 23,5 év ([OECD, 2022](#)).

A nyugdíjkorhatár hazai folyamatos emelése és az egységes 65 éves korhatár elérése valamennyire kompenzálta az öregedés demográfiai jelenségét és ezzel befolyásolta a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának kérdését is ([Boros et al., 2021](#)). A **korhatár jövőjéről** megoszlanak a vélemények. Banyár József közgazdász ([Banyár, 2022](#)) és egyes **felmérések** nyomán a korhatár további emelésének megfontolását javasolják, míg Farkas András nyugdíjszakértő ennek jelenlegi szükségtelenségét mellett érvel ([Farkas, 2022](#)). A demográfiai öregedésen túl a hazai

nyugdíjrendszer jövőbeli finanszírozhatóságát befolyásolják egyrészt a **járadékbevételek növekedésének gazdaságpolitikai korlátai**:

- a szociális hozzájárulási adó csökkenése;
- a külföldön tartósan dolgozók, ott letelepedők járulékfizetésének kiesése;
- a minimálbéresek, katások, részmunkaidősök magas vagy növekvő száma;
- az emberi munkaerő kiszorulása a hagyományos területekről az automatizáció, digitalizáció nyomán;
- az orosz-ukrán háború okozta bizonytalan és kockázatos nemzetközi gazdasági környezet hatásai;

másrészt a **kiadási oldal növekedése**:

- a 13. havi nyugdíj (kb. 370 milliárd Ft);
- a Nők40 programban biztosított kedvezményes nyugdíj (320 milliárd Ft/év);
- a nyugdíjemelések tételei (Minden egy százaléknyi emelés 40 milliárd Ft többletkiadást jelent. 2022. jan. 1-én 5 %-kal nőttek, 2022. július 1-én 3,9 %-kal emelkednek majd a nyugdíjak fél évre visszamenőleg a folyamatosan emelkedő infláció miatt).

Magyarországon a **nyugdíjas kori bevételek 85 százalékát az állami nyugdíj teszi ki**, erőtlen és fejletlen az öngondoskodási pillér, az egyéni megtakarítások szerepe, és gyakorlatilag teljes mértékben hiányzik a munkáltatói nyugdíjpillér ([Portfolio, 2022.03.13.; 2022.05.27.](#)).

A **foglalkoztatói nyugdíjrendszer** keretében a munkáltató is szerepet vállal a munkavállaló nyugdíjcélú megtakarításában, az arra való ösztönzésben. A munkáltató hozzájárulást fizet a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézményben vezetett egyéni számlára, ezt a dolgozó is kiegészítheti, és nyugdíjba vonulás esetén nyugdíjszolgáltatásban (egyösszegű kifizetés vagy határozott idejű járadékszolgáltatás vagy életjáradék) részesül az intézménytől.

EURÓPAI PÉLDÁK

A **foglalkoztatói nyugdíj szerepe és súlya az egyes tagországokban eltérő** (EC DG EMPL-SPC, [2018](#), [2021](#)). A kiegészítő nyugdíjak

(foglalkoztatói és egyéni nyugdíj-megtakarítások) elterjedtségének magasabb aránya a **nyugat- és az észak-európai országokra** jellemző, amit a szociális partnereknek a nyugdíjpolitikák alakításában betöltött szerepe és a pénzügyi piacok fejlettsége is magyaráz. Az aktív korúak részvétele a foglalkoztatói nyugdíj konstrukciókban Hollandiában, Svédországban és Dániában a legmagasabb, mára közel 90 százalékos, és a rendszer kvázi kötelező belépéssel működik.

Németországban 2015-ben a foglalkoztatottak 57%-a volt tag foglalkoztatói nyugdíjintézményben, a részvétel szektortól, vállalatmérettől és nemtől függően eltérő. A 2010-es évek második felétől számos reformlépést tettek az intézményrendszer kibővítésére és finomítására. A közszférában kötelező a tagság, a kereket kollektív szerződésben szabályozzák.

Írországban a kiegészítő nyugdíjjal lefedett aktívak (20–69 évesek) aránya 60 % körüli, közülük majdnem kétharmad foglalkoztatói nyugdíj megtakarítással, közel egynegyedük ezen kívül egyéni nyugdíj megtakarítással is rendelkezik.

Belgiumban az aktívak fele rendelkezik foglalkoztatói nyugdíjtagsággal, a belépés választása önkéntes és 2018-tól külön rendszert dolgoztak ki az önfoglalkoztatók részére. A **tendencia a foglalkoztatói nyugdíj pillérének erősödése**, a lefedettség mértékének folyamatos növekedése. A jövőbeli nyugdíjasok nyugdíja sokkal nagyobb mértékben kapcsolódik majd a foglalkoztatói pillérhez, mint a ma nyugdíjban levőké.

A ma már nem EU-tag **Nagy-Britanniában** minden 22 évnél idősebb, de még nem nyugdíjkorú alkalmazott, és akinek az éves keresete legalább 10 ezer font, automatikusan tagja lesz a NEST ([National Employment Savings Trust](#),) foglalkoztatói nyugdíjszervezetnek, amelyből 30 napon belül kiléphet, ha akar. A rendszernek **jelenleg** az összes brit munkavállaló egyharmada (kb. 10 millió fő) a tagja.

A **dél- és kelet-európai országokban** történelmi okok miatt nagyobb szerepet játszott és játszik ma is az állami nyugdíjrendszer, emellett alacsonyabb az öngondoskodási hajlandóság, fejletlenebb a tőkepiac, így itt nincs fog-

lalkoztatói nyugdíj, vagy alacsony a lefedettség. Ennek ellenére ebben a régióban is vannak előrelépések (EC DG EMPL-SPC, [2018, 2021](#)). 2017-ben **Szlovéniában** egyes szektorokban kötelezővé is tették a tagságot és a lefedettség közel 40%-ot ér el. **Romániában** 2020-tól lépett hatályba egy új törvény, amely a közsférában biztosít kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjlehetőséget. **Lengyelországban** 2018-ban indultak az ún. munkavállalói tőkeprogramok (PPK), amelyekben a részvétel önkéntes, a nyugdíjcélú megtakarításokhoz a munkavállaló, munkáltató és az állam is hozzájárul, a befizetéseket befektetési alapok kezelik és a megtakarításokat magánvagyonnak tekintik és örökölhető (EC DG EMPL-SPC, [2018; Portfolio, 2019.11.07.](#)).

Hasonló elképzelést jelentetett meg [Versenyképességi programjában](#) 2019-ben a Magyar Nemzeti Bank is az ún. Jóléti Alap létrehozására vonatkozó javaslatával. E szerint a jelenlegi önkéntes nyugdíj-, egészség-és öngyelemező pénztári szereplőket egybetömörítenék és az alapba mind a munkavállalók mind a munkáltatók meghatározott százalékot fizetnének be az egyén saját dedikált számlájára. A jegybank 2022. májusában megjelent, [Fenntartható egyensúly és felzárkózás](#) c. javaslatcsomagja más helyre (pl. gyermekvállalás elismerése, nyugdíjszámítás módjának felülvizsgálata) helyezi a hangsúlyt a nyugdíjrendszer fejlesztése terén.

EURÓPAI UNIÓS SZABÁLYOZÁS

A 2008-as pénzügyi válság nyomán felülvizsgálták az első, ma már *nem hatályos* szabályozást ([2003/41/EK](#)) és 2017-től alkalmazzák az [EU/2016/2341 a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények tevékenységéről és felügyeletéről szóló irányelvet](#). Ennek célja, hogy biztosítsák e nyugdíjkonstrukciók pénzügyi megbízhatóságát, nagyobb védelmet és bővebb tájékoztatást adjanak, megszüntessék a határokon átnyúló alapok tevékenységének akadályait és bátorítsák a hosszú távú és felelős befektetést.

A válság következtében megreformálták az európai közös pénzügyi felügyelet struktúráját,

és ennek részeként 2011-től megkezdte működését az [Európai Biztosítás- és Foglalkoztatói nyugdíj-hatóság \(EIOPA\)](#). **Feladata** a biztosítással, viszontbiztosítással és a foglalkoztatói nyugdíj-tevékenységekkel kapcsolatos kockázatvállalás szabályozása és felügyelete, a biztosítottak védelme és a hosszú távú és felelős befektetések ösztönzése.

Az EU-ban működő foglalkoztatói nyugdíjalapok vagy a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények többek között:

- csak a nyugellátásokhoz kapcsolódó tevékenységekkel foglalkoznak;
- megvédik vagyonukat a tagok és az ellátottak számára, ha egy partnerszervezet csődbe megy;
- be vannak jegyezve és van engedélyük az illetékes nemzeti hatóságtól, ideértve a határokon átnyúló tevékenységeket is;
- rendelkeznek elegendő pénzeszközzel pénzügyi kötelezettségvállalásaik teljesítéséhez;
- legalább 3 évente elvégzik a belső kockázatértékelést és befektetési politikájuk elveiről írásos nyilatkozatot tesznek;
- elkészítik és nyilvánosságra hozzák éves beszámolóikat;
- prudenciális felügyelet alá tartoznak az olyan kérdésekben, mint a szavatoló tőkére és a befektetésekre vonatkozó szabályok;
- a jövőbeli és a tényleges tagok és kedvezményezettek számára világos, frissített és ingyenes tájékoztatást adnak.

Az adott országban működő intézmények más országok vállalatai számára is kezelhetnek foglalkoztatói nyugdíjkonstrukciókat, a nemzetközi társaságoknak lehet egyetlen, az összes európai leányvállalatukra kiterjedő nyugdíjalapjuk is.

HAZAI ELŐZMÉNYEK ÉS JOGI HÁTÉR

A foglalkoztató nyugdíj intézménye a 20. század első felében hazánkban is létezett. Már az első, a társadalom szélesebb csoportját (ipari és kereskedelmi dolgozók) lefedő hazai nyugdíjtörvény ([1928. évi XL. tv.cikk](#), az öregség, rokkantság, özvegyesség és árvaság esetére szóló

kötelező biztosításról) megjelenése előtt is működtek nyugdíj- illetve vállalati nyugdíjpénztárak ([Augusztinovits \(szerk.\) 2000](#)). A törvény lehetővé tette, hogy azok a magánalkalmazottak, akik ún. elismert vállalati nyugdíjpénztár tagjai voltak mentesüljenek a kötelező nyugdíjbiztosítás alól. A vállalati nyugdíjintézmények az állami nyugdíjnál magasabb járadékot biztosítottak, de a járulékok is magasabbak voltak és hosszabb volt a várakozási idő is. Megszűnésükhöz az 1940-es évek második felében a II. világháború következményei (ingatlanok pusztulása, értékpapírok értékvesztése stb.) a hiperinfláció majd az államosítás vezettek (Barta 2013).

A 2003/41/EK irányelv (*hatályon kívül*) kötelező implementálása során fogadták el a [2007 évi. CXVII. törvényt a foglalkoztató nyugdíjről és intézményeiről](#). Foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézmény (továbbiakban intézmény) Zrt. formában működhet, alapítója bank, biztosító rt., befektetési társaság, vagy olyan foglalkoztatók lehetnek, akik vállalják, hogy munkavállalóik részére foglalkoztatói hozzájárulást fizetnek és a szolgáltatás munkaviszonyhoz kapcsolódó nyugellátást biztosítanak. A vállalat szerződést köt az intézménnyel

és vállalja, hogy dolgozója számára hozzájárulást fizet. Ezt a munkaszerződésben is rögzítik, s a munkavállaló ezáltal válik az intézmény tagjává. A nyugdíjkonstrukcióra vonatkozó legfontosabb rendelkezéseket a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben rögzítik. A tagi számlán lévő összeg és annak hozamai a tag tulajdona (Tatay, 2019; Barta, 2013). Magyarországon jelenleg egy, az [Allianz Foglalkoztatói Nyugdíjszolgáltató Zrt](#) működik. A 2020. évi [beszámoló](#) szerint 10,5 millió Ft volt a foglalkoztatói és tagi befizetések összege.

Barta (2013) kilenc éve azt prognosztizálta, hogy nem utolsósorban a magánnyugdíj rendszer gyökeres átalakítása miatt a bankok és biztosítók figyelme a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatás felé fog fordulni, s annak bővülését külső tényezők, a szolgáltatók határon átnyúló tevékenységének fokozódása is erősíteni fogja. Ez nem történt meg (Barta 2021). Farkas András úgy látja, hogy az aktív korban elért életszínvonal fenntartása a nyugdíjas évek alatt közös felelősség, és csak az állam, a foglalkoztató és az egyén közös részvételével és áldozatával érhető el, amiben a foglalkoztatói nyugdíjpillérnek is szerepet kellene kapni ([Portfolio, 2022.03.13.](#)).

Források:

- European Commission, DG EMPL-SPC, The 2018 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. [Volume I](#), Publications Office, 2018
- European Commission, DG EMPL-SPC, 2021 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. [Volume I](#) and [Volume 2, Country profiles](#), 2021
- Tatay Tibor: Magánnyugdíjpénztárak és foglalkoztatási nyugdíjszolgáltató intézmények, in: Pénzügyi intézményrendszer Magyarországon, szerk: Kovács et.al., p431-434. Soproni Egyetemi kiadó, 2019.
- Barta Judit: A foglalkoztatói kiegészítő nyugdíj – Magyar Jog, 2013/7. p426-435.
- Barta Judit: A kiegészítő nyugdíjak és a pénzügyi befektetések in: 65 Studia in honorem Gyöngyi Harsányi p40-53., Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest, 2021
- [2007 évi. CXVII. törvény](#) a foglalkoztató nyugdíjről és intézményeiről (Fnytv)
- Boros et al.: Idősödés, in: [Demográfiai portré, 2021](#), p163-182. KSH,
- Farkas András: A nyugdíjrendszer valódi bajairól és orvoslásuk kézenfekvő lehetőségeiről – [nyugdiguru.hu, 2022. április 5.](#)
- Farkas András: Hogyan menthető meg a magyar nyugdíjrendszer – [Portfólió, 2022. május 27.](#)

Készítette: Kardos Krisztina
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu

infoszolg

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Tel.: (1) 441-4529; (1) 441-6486