

Pénzügyi intézményrendszer Magyarországon 2019

DOI 10.35511/978-963-334-336-4



SOPRONI EGYETEM KIADÓ

Sopron, 2019

Szerkesztők:

Kovács Tamás, Szóka Károly, Varga József

Szakmai lektor:

Parragh Bianka

Szerzők:

Baranyi Aranka
Bartók János
Fóriánné Horváth Margit
Für István
Gál Veronika Alexandra
Gulyás Éva
Hegedűs Mihály
Kómár András
Kovács Róbert
Kovács Tamás

Moizs Attila
Parádi-Dolgos Anett
Pataki László
Sipiczki Zoltán
Szarka Gábor
Szóka Károly
Tatay Tibor
Tóth Gergely
Varga József
Végh Richárd

Nyelvi lektor: Tompáné Székely Zsófia

Technikai szerkesztő: Horváthné Józsa Ágnes

A könyv a Soproni Egyetem és a Magyar Nemzeti Bank közötti együttműködés keretében, a Magyar Nemzeti Bank támogatásával készült.

Kiadja: Soproni Egyetem Kiadó
9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky u. 4.

Felelős kiadó: Dr. Alpár Tibor László kutatási és külügyi rektorhelyettes

© Soproni Egyetem Kiadó

Nyomdai kivitelezés: Pátria Nyomda Zrt.
Felelős vezető: Simon László vezérigazgató

ISBN 978-963-334-335-7 (nyomtatott)
ISBN 978-963-334-336-4 (elektronikus)

DOI 10.35511/978-963-334-336-4

Minden jog fenntartva.

16. Magánnyugdíjpénztárak és foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézmények

A XIX. század végére, a XX. század elejére sok országban jöttek létre olyan nyugdíjrendszerek, amelyek a társadalmak egyre szélesebb körének kínáltak megélhetést idős korukra, illetve rokkanttá válásuk esetére. Ezek a rendszerek a modern gazdasági szerkezet kialakulásához köthetők. A hagyományos létforma felbomlásával megszűnt az idősek családon belüli ellátása. A modern nyugdíjrendszerek ennek a problémának a kezelésére jöttek létre. Magyarországon az 1990-es évek elején az állami társadalombiztosítás keretén belül működött a nyugellátás biztosítása. A rendszer felosztó-kirovó elven működött. A felosztó-kirovó rendszer lényege, hogy az aktív munkavállalók befizetései biztosítják a nyugdíjra jogosultaknak járó kifizetések pénzügyi alapját. A munkavállalók részére a járulékfizetés kötelező volt. Az állami nyugdíjrendszer napjainkba is ezen az elven működik.

A felosztó-kirovó rendszer egyensúlya akkor bomlik meg, amikor a befizetések nem jelentenek elégséges fedezetet a nyugdíjakra. Ez a helyzet akkor adódik, amikor a járulékfizetők aránya csökken a nyugdíjjogosultakhoz képest. Sok országban, és ezek közt Magyarországon is, ilyen egyensúlytalanságok jelentek meg. A társadalombiztosítási nyugdíjkasszák hiányát pótolni lehet az államháztartás egyéb forrásainak terhére, ami azonban az állami költségvetés fenntarthatóságát befolyásolja kedvezőtlenül. Sok országban emelni kellett és kell a nyugdíjkorhátárt. Emellett a munkajövedelmekhez képest csökkenhet a nyugdíjak értéke. Az utóbbi megoldás a nyugdíjba vonulók korábbi életszínvonalának akár jelentős visszaeséséhez is vezethet, a nyugdíjasok más rétegekhez viszonyított életszínvonalja jóval alacsonyabbá válhat. Ezeknek a problémáknak a kezelésére többféle megoldást is kidolgoztak. A kötelező, illetve önkéntes alternatív megoldásnak több szervezeti formáját is megtaláljuk. Ezek közül a fejezetben a magánnyugdíjpénztárakkal és a foglalkoztatói nyugdíjpénztárakkal ismerkedünk meg.

16.1. A magánnyugdíjpénztárak

A magánnyugdíjpénztárak Magyarországon 1998-tól váltak a kötelező nyugdíjrendszer részévé. A kötelező rendszer állami pillére mellett a második pilléerként

említett rendszert alkották. (A rendszer harmadik lábaként a könyv más fejezetében tárgyalt önkéntes nyugdíjpénztárakat nevezték.) A pénztártag munkavállalók kötelező járulékfizetésének egy részét tagdíjként a magánnyugdíjpénztárakba irányították. A rendszer indulásakor a már munkavállalók (45 év alattiak) önkéntesen léphettek be a pénztárakba, míg a pályakezdeőknek már kötelező volt egy pénztár választása és a taggá válás.

A rendszer működési alapja a tőkefedezeti elv. A tagok befizetéseiből egy pénzalapot halmoznak fel. Ez a felhalmozás és ennek hozamai biztosítják a tagok számára a későbbi nyugdíjkifizetések pénzügyi alapját. (Varga, 2006; Bakáné et al., 2008) Mivel a kötelező járulékfizetés megoszlott az állami társadalombiztosítás és a magánnyugdíjpénztárak között, ezért a pénztártagok várható nyugdíjának egy része az állami rendszerből, másik része a magánnyugdíjpénztárból származna. Az eredeti tervek szerint a nyugdíj hozzávetőleg 75%-a az állami, 25%-a (léteznek olyan koncepciók is, miszerint ez az arány 2/3-1/3) a magánnyugdíjpénztárból származott volna.

Az intenzív tagszervezésnek is köszönhetően a pénztártagok száma 2000-ben meghaladta a 2 millió főt, 2011-ben a tagok száma több mint 3 millióra növekedett. A társadalombiztosítási rendszerből átlépők aránya jóval meghaladta a korábban tervezett mértéket. A tagszervezés miatt sokan úgy léptek át a magánnyugdíjpénztári rendszerbe, hogy az előre számítások szerint ez számukra egyáltalán nem volt előnyös. Az állami rendszerben a vártnál jóval nagyobb hiány keletkezett. Ezt a hiányt az állami költségvetésnek kellett kipótolnia, ami növelte az államháztartás deficitjét, ezen keresztül az államadósságot. 2010-ben az államháztartás deficitje 3,8% volt, ami a magánnyugdíjpénztárakba való befizetésekkel korrigálva csak 2,4% lett volna. Magyarország több másik országgal kezdeményezte az EU hiányszámítási módszerének megváltoztatását, hiszen a 3% feletti államháztartási hiány az EU-n belüli túlzott deficit eljárást vonja maga után. Emiatt a korábban nemzetközi nyomásra végrehajtott nyugdíjreform következménye nemcsak a hiány finanszírozásának problémáját jelentette, hanem az EU részéről további szankciókat is maga után vonhatott. Az EU a statisztikai módszertan változásához nem járult hozzá, ezért a magyar kormányzatnak egyéb szabályozási eszközökhöz kellett nyúlnia. A kormányzati lépések a kétpilléres kötelező rendszer megszűnéséhez vezettek 2010 és 2012 között. (Barta, 2012)

A magánnyugdíjpénztárak az intézményesített önkéntes nyugdíj előtakarékosági rendszer részeivé váltak. Szabad választás alapján a magánnyugdíjpénztáraknak maradtak tagjai. Az MNB (2019) adatai szerint 2018 második negyedév végén a pénztárak összesített taglétszáma 56 331 fő volt. Amennyiben gazdálkodásuk lehetővé teszi, a jelenlegi szabályozás szerint a magánnyugdíjpénztárak még akár évtizedekig is működhetnek. Ezért áttekintjük a rájuk vonatkozó fontosabb tudnivalókat.

A magánnyugdíjpénztárak működését az 1997. évi LXXXII. törvény a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról szabályozza. A magánnyugdíjpénztár jogi személy, amely magánnyugdíjpénztári tevékenységet végez. A pénztárra vonatkozó alapvető döntéseket a tagok hozhatják meg az önkormányzatiság elve alapján. A tagok a döntéshozatali jogot vagy közvetlenül gyakorolják a közgyűlésen, vagy közvetetten küldötteik útján a küldöttközgyűlésen. Alapvető döntéseknek számítanak például az éves beszámoló elfogadása, a vezető tisztségviselők választása, a megszűnésre irányuló döntés.

A pénztártag az a természetes személy, aki a pénztárba belépett, oda tagdíjat fizet, illetve a későbbiekben a pénztártól nyugdíjszolgáltatásban részesül. A pénztártagokat azonos jogok illetik és kötelezettségek terhelik. A pénztártag részt vehet a pénztár tisztségviselőinek választásában, maga is választható. Jogosult a pénztár gazdálkodására vonatkozó adatok megismerésére. Igénybe veheti a pénztár szolgáltatását a jogosultsági feltételek szerint. A pénztártag köteles a működési szabályok szerint tagdíjat fizetni, a pénztár részére adatokat szolgáltatni.

A pénztártag addig, amíg nem válik a nyugdíjszolgáltatásra jogosulttá, köteles tagdíjat fizetni. Ez az időszak a felhalmozási időszak. A tagdíj összegének döntő része a fedezeti tartalékon kerül jóváírásra. A felhalmozási időszakban megtakarított összeg nyilvántartását az egyéni számla szolgálja. Az egyéni számla a tag mindenkori követelésének és nyugdíjszolgáltatás megállapításának az alapja.

A pénztár a felhalmozott vagyont befekteti. A felhalmozási időszakban levő pénztártagok egyéni nyugdíjszámláján összegyűlő megtakarítások befektetésére a pénztár választható portfóliós rendszert alakít ki. A pénztártag választhat, hogy a megtakarítása melyik portfólióban kerüljön elhelyezésre. Ha a pénztártag nem választ, akkor a nyugdíjszolgáltatásra való jogosultságig hátralevő idő alapján a pénztár rendeli hozzá a megtakarítást valamelyik portfólióhoz. A választ-

ható portfóliós rendszer elemei a növekedési, a kiegyensúlyozott és a klasszikus portfólió. Amennyiben a pénztártag nem választ a portfóliók között, akkor a pénztár a megtakarítását a növekedési portfólióba sorolja, ha a nyugdíjjogosultságig több mint 15 év van hátra. Amennyiben a hátralevő idő 5-15 év közé esik, akkor a megtakarítást a kiegyensúlyozott portfólióba, ha a hátralevő idő kevesebb mint 5 év, akkor a klasszikus portfólióba sorolják. A növekedési portfóliót a pénztártag a nyugdíjjogosulttá válása előtti 5 éven belül már nem választhatja. Az egyes portfóliók várható hosszú távú hozama eltérő. Legmagasabb a növekedési portfólióé, és legkisebb a klasszikus portfólióé. Ugyanakkor a legmagasabb kockázatot is a növekedési portfólió hordozza, míg a legalacsonyabb kockázatú a klasszikus portfólió. A portfóliók egymástól eltérő várható hozama és kockázata a bennük levő eszközöktől függ. A növekedési portfólióban a legmagasabb, a tapasztalatok szerint kockázatosabb, de általában hosszabb időtávon nagyobb hozamú eszközök, mint például a részvények aránya. A klasszikus portfólióban az alacsony kockázatú eszközök vannak túlsúlyban, mint például az állampapírok vagy a bankbetétek. A kiegyensúlyozott portfólió eszközösszetétele a növekedési és a klasszikus portfólió között helyezkedik el a kockázatosabb és alacsonyabb kockázatú eszközök arányát tekintve.

A pénztárnak portfóliókra vonatkoztatva ki kell mutatnia az elért hozamokat, hogy azok más pénztárak hozamaival összehasonlíthatóvá váljanak.

Amennyiben a pénztártag elhalálozik a felhalmozási időszak alatt, úgy az egyéni számláján levő összeget a korábban megjelölt kedvezményezett vagy a törvényes örökös kapja meg.

A felhalmozási időszak akkor ér véget, amikor a pénztártag eléri a társadalombiztosítási nyugdíjjogosultságot. A pénztártag ezzel egyidőben, vagy ezt követően kérheti a magánnyugdíjpénztár szolgáltatását. A nyugdíjpénztár a nyugdíjszolgáltatást járadék formájában biztosítja, vagy biztosítótól vagy nyugdíjszolgáltató intézménytől vásárolt formában folyósítja.

A járadékszolgáltatást úgy számítják ki, hogy a pénztártag egyéni számláján felhalmozott összeget elosztják a tag várható élettartama és a tag járadék megállapítás kori korának hónapokban megállapított különbségével. Amennyiben a számított összeg a folyósítási költségek levonása után havi szinten nem éri el a társadalombiztosítási minimum öregségi nyugdíj (az öregségi teljes nyugdíj leg-

kisebb összege) felét, akkor a járadékot egy összegben évente fizeti a pénztár. Ha a számított összeg meghaladja ezt a küszöbértéket, akkor a járadékot havonta fizetik. A járadékot évente újra kell kalkulálni, mivel a még ki nem fizetett megtakarítás továbbra is hozamot termel. A tag halála esetén, ha még van számláján megtakarítás, akkor ezt az összeget a kedvezményezett, vagy a törvényes örökösök részére fizetik ki.

16.2. A foglalkoztatói nyugdíjnyújtó intézmények

Az angolszász országokban és Nyugat-Európában sokhelyütt működnek munkáltatói nyugdíjprogramok. Ezek célja a munkavállalói elkötelezettség növelése, a munkavállalók béren kívüli javadalmazása. Az ilyen programoknak adhatnak intézményi keretet a foglalkoztatói nyugdíjnyújtó intézmények. Az Európai Unió belüli szabad munkaerőáramlás, a több uniós országban is működő cégek juttatási lehetőségének harmonizálása végett igény jelentkezett a foglalkoztatói nyugdíjpénztárakra vonatkozó szabályok egységesítésére. Magyarországon az európai uniós jogharmonizációval 2007-től jöhetnek létre ilyen intézmények. (Lentner, 2015) Az intézmények létrehozásának és működésének jogi kereteit a 2007. évi CXVII. törvény a foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről adja.

A foglalkoztatói nyugdíjnyújtó intézmény az a szervezet, amelynek célja munkaviszonyhoz kapcsolódó nyugellátás biztosítása a munkáltatók és munkavállalók között kötött megállapodás alapján. A foglalkoztatói nyugdíjnyújtás a munkavállalók nyugdíjának fedezésére, vagy más forrásból kapott nyugdíjának kiegészítésére szolgál. A foglalkoztatói nyugdíjnyújtás kiegészítő nyugdíjnak minősül. A nyugdíjnyújtás megkezdése kötődhet a munkavállaló öregségi nyugdíjkorhatárának eléréséhez, rokkanttá válásához vagy halálához.

Foglalkoztatói nyugdíjnyújtó intézményt zártkörűen működő részvénytársasági formában alapíthat bank, biztosító részvénytársaság, befektetési társaság, vagy olyan foglalkoztatók, akik vállalják, hogy munkavállalók részére foglalkoztatói hozzájárulást fizetnek. A foglalkoztatói nyugdíjnyújtó intézmény kizárólag foglalkoztatói nyugdíjnyújtási tevékenységet végezhet. Ebben a tevékenységi körbe tartozik a foglalkoztatói nyugdíjkonstrukcióhoz kapcsolódó tartalékok képzése, a vagyon befektetése és kezelése, a foglalkoztatói hozzájárulások, a tagi kiegészítések, az egyéb bevételek beszedése. Ide tartozó tevékenység

továbbá a nyugdíjkonstrukcióhoz kapcsolódó nyilvántartások vezetése, az intézmény működésének biztosítása, és a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatás teljesítése.

Amelyik foglalkoztató a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézményen keresztül kívánja munkavállalói számára a nyugdíj-előtakarékosságot biztosítani, csatlakozhat az intézményhez. A csatlakozó foglalkoztató, amely szerződésben vállalja, hogy munkavállalói részére hozzájárulást fizet, szerződést köt a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézménnyel. Taggá az a munkavállaló válik, akivel a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézményt alapító, vagy ahhoz csatlakozó foglalkoztató olyan munkaszerződést köt, amelyben vállalja a munkavállaló részére történő hozzájárulás fizetését. A szerződésekben kiköthető egy feltételes jogszerzési idő. Ez az időtartam azt a legrövidebb munkaviszonyban eltöltött időt jelenti, amely eltelte után illetik meg csak a munkavállalót a foglalkoztató által teljesített hozzájárulások és ezek hozamai, illetve illetik az addig keletkezett jogosultságok. A jogosultságok a nyugdíjkonstrukciótól függenek, amit szintén a foglalkoztató és a nyugdíj szolgáltató intézmény közti szerződésben rögzítenek, illetve bekerül a munkavállaló munkaszerződésébe. Például a munkáltató kikötheti, hogy a munkavállalónak legalább tíz évig nála kell dolgoznia, hogy a foglalkoztatói nyugdíjra jogosulttá váljon. Ha ennyi időt eltölt nála, akkor élethossziglan, a nyugdíjkorhatár elérése után, havi 50 000 forint nyugdíjat kap a munkavállalója.

A befizetéssel meghatározott nyugdíjkonstrukció esetén a hozzájárulás mértékéről, szolgáltatással meghatározott nyugdíjkonstrukció esetén az ígért nyugdíj szolgáltatásról, a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés rendelkezik. A munkáltató kikötheti azt, hogy a munkavállalónak kiegészítést kelljen fizetnie a nyugdíj szolgáltató intézménybe.

A foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézmény nyugdíj szolgáltatást nyújt, ha a tag eléri a társadalombiztosítási nyugdíjkorhatárt, illetve amennyiben a nyugdíjkonstrukcióban meghatározott rokkanttá válik. Amennyiben az adott konstrukció azt rögzíti, a kedvezményezett vagy örökös válhat jogosulttá nyugdíj szolgáltatásra a tag halálával. A foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatás lehet egyösszegű nyugdíj szolgáltatás, határozott idejű járadékszolgáltatás, életjáradék szolgáltatás és ezek kombinációja. A tagi számlán jóváírt összeg a tag tulajdona.

A befizetéssel meghatározott nyugdíjkonstrukciónál a foglalkoztatói hozzájárulások befizetését és az esetleges tagi kiegészítések ütemezését, összegeit elő-

re meghatározzák. A befizetések és ezek hozamainak összege alapján számítják majd ki a nyugdíj szolgáltatást.

A befizetéssel meghatározott nyugdíjkonstrukciónál a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézmény választható portfóliós rendszert működtethet. Ebben a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézmény a felhalmozási időszakban levő tagja tagi számláján összegyűlt megtakarítást a tag döntése alapján, vagy a nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő idő alapján a különböző eszközökbe fektető portfóliók egyikébe helyezi el.

A szolgáltatással meghatározott nyugdíjkonstrukció egy előre meghatározott összegű nyugellátást tartalmaz.

A tag halála esetén a kedvezményezettként megjelölt személy vagy a törvényes örökös válhat szolgáltatásra jogosulttá.

A foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatásokról szóló törvény több mint tíz évvel ezelőtti hatálybalépése óta a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatás nem vált vonzó megtakarítási formává. (2013-ban egy piaci szereplő működött: a Quaestor Foglalkoztatói Nyugdíj szolgáltató Zrt. 2011-es alapítással.) A népszerűtlenség oka lehetett a rossz időzítés, és a tőkefedezeti nyugdíj pillérek iránti bizalmatlanság is: tőkepiaci szempontból a válság, illetve magyarországi ok a nyugdíjpénztári átalakítás, jóllehet az öngondoskodás napjainkban egyre nagyobb szerepet kap életünkben. Az alternatív nyugdíj előtakarékosági formákban felhalmozódó összegekhez képest jelentéktelen szerepet játszott mindeddig a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltatói rendszerben felhalmozott megtakarítás. 2019-ben is csak egy foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató, a 2015-ben alapított Allianz Foglalkoztatói Nyugdíj szolgáltató működik Magyarországon.

16.3. Irodalomjegyzék

- Baka Istvánné; Balogh László; Bánfi Tamás; Kürthy Gábor; Ligeti Sándor; Polgár Éva Katalin; Sulyok-Pap Márta; Száz János; Varga József; et al. (2008): Pénzügytan: Egyetemi tankönyv. Budapest, Magyarország: Tanszék Kft., 191 p.
- Barta Judit (2012): Az intézményesített kötelező, avagy „kötetlen” előgondoskodás szerepe és formái Magyarországon. In: Stipta, István (szerk.) Collegium Doctorum Konferencia [elektronikus dok.] Miskolc, Magyarország: Bíbor Kiadó, (2012) p. cd
- Lentner Csaba (szerk.)(2015): Adózási pénzügytan és államháztartási gazdálkodás: Közpénzügyek és Államháztartástan II Budapest, Magyarország: NKE Szolgáltató Kft.
- MNB (2019): A Magyar Nemzeti Bank által felügyelt szektorok adatainak idősorai - Pénztári szektor.
- Varga József (2006): Társadalombiztosítási ismeretek. In: Kövér, Ágnes (szerk.) A számvitel adózási alapjai: Számviteli alapismeretek III. Miskolc, Magyarország : Vasas-Pesti Kft, (2006) pp. 204-220. , 17 p.
1997. évi LXXXII. törvény a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról
2007. évi CXVII. törvény a foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről