

**Ungi Noémi (ELTE ÁJK, konzulens: Molnárné dr. Balogh Márta egyetemi adjunktus):
A nyugdíjbiztosítás rendszere Magyarországon[1]**

Debreceni Jogi Műhely, 2005. évi (II. évfolyam) OTDK Különszám, (2005. július)

Bevezetés

Napjainkban az egész világon a nagy társadalmi biztonsági rendszerek – köztük a nyugdíjrendszer – átalakításának lehetünk tanúi. Az elmúlt évtizedben Magyarországon is nagyon sok változás történt ezen a téren. Mivel a nyugdíjrendszer hosszú időre, alapvetően befolyásolja a népesség túlnyomó részének életfeltételeit, jelentős hatást gyakorolva a gazdaságpolitikára és az állami költségvetésre, ezért nagyon fontos, hogy azt gondosan tervezzék meg. Ez a tervezés csak akkor lehet eredményes, ha a lehetséges alternatívákat - a történelmi hagyományokat, gazdasági-társadalmi adottságokat, nemzetközi trendeket, prognózisokat is figyelembe véve – többoldalú szakmai vitákban alaposan körüljárják, megvitatják. Ennek hazánkban azért is van különös jelentősége, mert Magyarországon a nyugdíjrendszer reformja még messze nem zárult le. Ugyanakkor abban nincs egyetértés, hogy a jövőben milyen változtatásokat kellene még eszközölni.

Ennek a tanulmánynak nem célja, hogy e jövőbeni kérdéseket tisztázza, csupán - a magyarországi rendszer kialakulásának, elmúlt évtizedben végrehajtott reformjának, az európai országokban végbement változásoknak a felvázolásával - a jelenlegi nyugdíjrendszer neuralgikus pontjaira kíván rámutatni.

I. A társadalombiztosítási jog és alapelvei

„A társadalombiztosítási jog (s ennek részeként a nyugdíjbiztosítási jog) azokat a társadalmi viszonyokat szabályozza, amelyekben a társadalombiztosítás a biztosítottaknak (egy-egy esetben: hozzátartozóknak, továbbá más ellátásra jogosult személyeknek) meghatározott jövőbeli körülmények bekövetkezése esetén jogszabályban rögzített mértékű ellátásokat nyújt, s amelyek keretében a társadalombiztosítási szerv a biztosítottól és munkáltatójától, valamint egyéb személyektől és szervektől bizonyos szolgáltatásokat kap. Vagyis: a társadalombiztosítási jog a társadalombiztosítás jogviszonyainak szabályozási területe. A társadalombiztosítási jog célja a társadalombiztosítás keretében az ellátáshoz (szociális biztonsághoz) való jog, illetve az ellátásokra (szolgáltatásokra) jogosultság intézményi szintű meghatározása az alkotmányos alapelvek és alapjogok figyelembe vételével. Feladata, hogy a jog eszközeivel a prioritások alapján megfogalmazzon és szabályozza a társadalombiztosítás releváns jogviszonyait, alaki és tartalmi normáit, az egész társadalombiztosítás működési feltételrendszerét.” [2]

A jogági elhelyezkedését tekintve a társadalombiztosítási jog köztes helyet foglal el: bizonyos esetekben a közjog, más esetekben a magánjog területéhez sorolható. Pontosabban: a jogágak horizontális tagozódását tekintve inkább közjogi, mint magánjogi intézmény. Ezt erősíti a közigazgatási joggal való szoros kapcsolata (alkalmazottainak jogállása, szabályozása stb.), a végrehajtási eljárás során az államigazgatáshoz fűződő kapcsolata (behajtási rend stb.). A jogrendszer vertikális tagozódását tekintve a társadalombiztosítást az Alkotmány, mint kitüntetett törvény írja elő, és az alkotmányos normákhoz közvetlenül kapcsolódó önálló törvények szabályozzák.

Az alapelvek jelentősége – ugyanúgy, mint a többi jogágban – a társadalombiztosítási jogban is kettős. Egyrészt a jogalkotás során vezérfonalul szolgálnak a részletszabályok

egységes elvek alapján történő kidolgozásához. Másrészt a szabályok alkalmazását segítik elő azzal, hogy tájékozási pontokat nyújtanak a vitás esetek megoldásához, illetve az esetleges joghézagok kitöltéséhez. A magyar jogrendszerben az alapelveként megfogalmazott rendelkezések két nagy csoportját különböztethetjük meg. Beszélhetünk alkotmányos illetve törvényi szintű alapelvekről. A kettő között alapjában véve az a különbség, hogy míg az alkotmányos alapelvek a társadalombiztosításnak a társadalmi berendezkedésben elfoglalt helyét írják körül, addig a törvényi alapelvek a koherens szabályozás és az egységes jogalkalmazási gyakorlat kialakítását szolgálják.[3]

Az Alkotmányban két helyen található a szociális biztonságot érintő rendelkezés. A Magyar Köztársaság társadalmi berendezkedéséről szóló fejezet 17. §-a a következőket írja elő: „A Magyar Köztársaság a rászorulókról kiterjedt szociális intézkedésekkel gondoskodik.”

A másik alapvető fontosságú rendelkezés a XII. fejezetben található. A 70/E.§ arról szól, hogy: „A Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk van a szociális biztonsághoz: öregség, betegség, rokkantság, özvegység, árvaság és önhibájukon kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén a megélhetésükhöz szükséges ellátásra jogosultak.” A (2) bekezdés szerint: „A Magyar Köztársaság az ellátáshoz való jogot a társadalombiztosítás útján és a szociális intézmények rendszerével valósítja meg.”

E rendelkezés kettős jelentőséggel bír. Az egyik az, hogy az Alkotmány önálló, az ellátáshoz való jog intézményeként nevesíti a társadalombiztosítást; a társadalombiztosítás mint intézmény elkülönül az egyéb szociális ellátórendszerektől. A másik jelentősége, hogy a társadalombiztosításnak, mint önálló intézménynek, önálló tulajdonságokkal, saját belső struktúrával kell rendelkeznie.

A törvényi szintű alapelveket elsősorban három törvény szabályozza:

- 1997. évi LXXX. törvény (A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről: Tbj.) 2. §-a szerint a „A társadalombiztosítás a Magyar Köztársaság állampolgárait, illetve a Magyar Köztársaság területén tartózkodó más személyeket felölelő társadalmi kockázatközösség, amelyben a törvényben megállapított szabályok szerint a részvétel kötelező. „E kötelező rendszerben a biztosítási elv, a társadalmi szolidaritás, illetve a tulajdonhoz fűződő jogok együttesen érvényesülnek.” Az ellátások igénybevételére a jogosultságot a rendszerben való részvételi, illetve a járulékfizetési kötelezettség teljesítése alapozza meg. A pénzbeli ellátásoknak a járulékfizetés alapjául szolgáló jövedelemmel megfelelő arányban kell állniuk. A biztosítási jogviszony az alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre. Az előzőek érvényesítése érdekében a foglalkoztatót meghatározott adminisztratív (bejelentési, nyilvántartási, járuléklevonási stb.) és járulék/hozzájárulásfizetési kötelezettség terheli.

A 3.§ szerint az állam a társadalombiztosítási rendszer működését és fejlesztését az ellátások megállapítása, a fizetési kötelezettségek meghatározása, az ellátások igénybevétele, illetve a járulékokkal kapcsolatos adminisztrációs kötelezettségekre vonatkozó szabályok megalkotása, nyilvántartó és ellenőrző rendszer szabályozása útján biztosítja. Az állam a társadalombiztosítási ellátások fedezetét akkor is köteles biztosítani, ha a társadalombiztosítási kiadások a bevételeket meghaladják.

- 1997. évi LXXXI. törvény (A társadalombiztosítási nyugellátásról: Tny.) 1. §-a szerint „A kötelező társadalombiztosítási nyugdíjrendszer működtetése és fejlesztése az állam feladata. A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer öregség, megrokkánás, megrokkánással járó baleset esetén a biztosított részére, elhalálása esetén a hozzátartozója részére egységes

alapelvek alapján nyugellátást biztosít." A fegyveres erők és a rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak nyugellátásáról - akárcsak a nyugdíjbiztosítás szervezetéről - külön törvény rendelkezik. A 2.§ szerint a társadalombiztosítási nyugdíj fedezetére járulékot kell fizetni. A nyugellátás a járulékalapot képező kereset összegéhez és az elismert szolgálati idő mértékéhez igazodik. A nyugellátások kifizetését mindenképpen biztosítani kell, akkor is, ha a Nyugdíjbiztosítási Alap kiadásai meghaladják a járulékokból befolyt bevételeket. A 3.§ alapján az 1998 előtt hatályos jogszabályok alapján megszerzett jogosultságot megszüntetni nem lehet. Ugyanez a bekezdés biztosítja a nyugellátással összefüggő jogot vagy kötelezettséget érintő intézkedéssel szemben a jogorvoslat lehetőségét.

- 1997. évi LXXXIII. törvény (A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól: Eb.tv.)

II. A nyugdíjbiztosítási rendszer története

Egyes szakemberek[4] egybehangzóan úgy ítélték meg, hogy az újkori társadalomban nincs más elfogadható alternatíva, mint a nyugdíjbiztosítás állami megszervezése. Ennek alapvető okaként a munkával szerzett jövedelem dominanciáját jelölték meg. „A mai családok közel 80%-a munkáscsalád. Jövedelmük csaknem kizárólag a családfenntartó munkavégző képességétől függ... Az ipari társadalmakban a munkajövedelmek erősen emelkedő, a tulajdonból származó jövedelmek lassan süllyedő tendenciát mutatnak. – írja Schreiber.” [5]

Az állam által szervezett szociális rendszerek a XIX. század '80-as éveitől a II. világháborúig fokozatosan nyertek teret Európa államaiban, illetve Amerikában. Az 1880-as évek első felében dolgozták ki az immár klasszikussá vált, Bismarck kancellár nevével fémjelzett német társadalombiztosítási rendszert. Az 1910-es években alakult ki a szovjet típusú szociális ellátási rendszer. Az amerikai szociális rendszert, mintegy válaszképpen a '33-as gazdasági világválságra, az 1930-as évek második felében hozták létre. Szintén a világválság után jött létre a svéd jóléti rendszer, melyet a fejlett szociálpolitikai intézményrendszert működtető országok mintájaként tartanak nyilván. Az első átfogó, univerzális jellegű rendszer (mely az összes állampolgár mindenféle szociális problémájára válaszolt) az 1938-ban létrejött, új-zélandi volt. A társadalombiztosítás történetének új fejezetét kívánták megnyitni az 1942-ben, Angliában kidolgozott Beveridge-rendszerrel, amely azonban kevésbé váltotta be a hozzá fűzött nagyra törő reményeket.

A magyar társadalombiztosítási jog kialakulása szintén a XIX. század második felére nyúlik vissza, arra az időszakra, amikor a jogok második generációjába tartozó szociális jog kezdett önálló formát ölteni. A gazdasági fejlődéssel együtt megnövekedtek a társadalmi kockázatok, s egyre inkább szükségessé vált mind a gazdasági eredetű (pl. munkabalesetek), mind az öregséggel összefüggő kockázatok kezelése. A magyar társadalombiztosítás szempontjából az első komoly lépést az 1861-es Országbírói értekezleten hozták meg, amikor kötelezővé tették hazánkban az 1854-es osztrák bányatörvény néhány paragrafusát. Ez az év minősíthető a magyar társadalombiztosítás kezdeti időpontjának, mert a törvény kötelezővé teszi a bányatársaspénztárak létrehozását, a bányászok csatlakozását a pénztárakhoz, a hozzájárulást a pénztár működéséhez és az ellátásra jogosultság garantálását.

Az 1875-ben elfogadott „nyugdíjbiztosítási” törvényben már megtörténik azoknak az alapelveknek a kodifikálása, amelyek a későbbi társadalombiztosítási rendszer nyugdíjbiztosítási ágának nélkülözhetetlen elemeivé válnak. Így a nyugdíjra jogosultság, önkéntes nyugdíjazás, legalább 10 éves szolgálati idő, nyugdíjkorhatár (65. életév), rendszeres befizetés a nyugdíjpénztárba, ellátás összege, ellátás a közvetlen hozzátartozóknak (özvegyeknek, árváknak). Továbbfejlődést jelentett az 1885. évi XI. tc., amely önállóan szabályozta az állami tisztviselők nyugdíjrendszerét. Az 1912. évi LXV. törvény pedig az állami alkalmazottak, valamint azok özvegyeinek és árváinak ellátásáról rendelkezett. [6] A Tanácsköztársaság létrejöttéig a díjakat fele-fele arányban fizette a munkáltató és a

munkavállaló. A kötelező biztosítás Magyarországon lassan terjedt el, a mezőgazdaságban dolgozók helyzetét sokáig nem rendezte.

Hazánkban a kötelező öregségi, rokkantsági és hátramaradotti biztosítást az alkalmazottakra - hosszas előkészületek után - az 1928. évi XL. törvénycikk vezette be. A biztosításra kötelezettek köre lényegében azonos volt a betegségi biztosításba bevontakéval. A biztosítottakat két csoportba osztották: az ún. jövedelmezési határ alá esők a kötelező biztosítás hatálya alá estek, a javadalmazási határ alá nem esők pedig önkéntesen csatlakozhattak a rendszerhez. A törvény alapján négyféle ellátást nyújtottak: öregségi, rokkantsági, özvegyi és árvasági járadékot. Az ellátás folyósításának három feltétele volt: a biztosítási esemény beállta, a várakozási idő megléte (mely az öregségi nyugdíjhoz 400, a többihez 200 hét volt), és az ún. váromány (jogosultság) épsége. Az öregségi korhatár 65 év volt. Rokkantságnak tekintették a javadalmazási határ alattiakat, amennyiben azok munkaképességük felét, illetve a javadalmazási határ felettiakat, ha azok munkaképességük kétharmadát elveszítették. Az ellátás járadéktörzsből és fokozódó ellátásból állt. Az özvegyek, illetve az árvák az elhunytat megillető járadék 50, illetve 15 százalékát kapták. A hozzájárulás mértéke az átlagos napibér 3,5%-a volt. A biztosítással kapcsolatos feladatokat az ugyancsak 1928-ban létrehozott Országos Társadalombiztosítási Intézet és az elismert vállalati nyugdíjpénztárok látták el.

A nyugdíjrendszer 1929-től a II. világháborúig számos változáson ment keresztül. Így 1936-ban végre sikerült megoldani a mezőgazdaságban foglalkoztatottak nyugdíjbiztosítását is. A női munkavállalók alacsonyabb szintű védelemben részesültek: a mezőgazdaságban dolgozóknak csak öregségi járadékot biztosítottak, és magasabb várakozási időt követeltek meg tőlük. Mindezek ellenére viszont alacsonyabb mértékű ellátást kaptak. 1944-től az ipari és a kereskedelmi biztosítottak nyugdíjkorhatárát 60 évre szállították le.

A II. világháború pusztításai a társadalombiztosítás intézményeit sem kímélték. A harci cselekmények által előidézett károk mellett jelentős veszteséget okoztak az átvonuló csapatok, amelyek magukkal hurcolták a biztosítási intézmények vagyontárgyait és készpénzvagyonát. 1946-os adatok szerint a társadalombiztosítást ért veszteségek körülbelül 160 millió dollárt tettek ki. Ráadásul a pusztítások hatását jelentősen felerősítette az infláció, s ez különösen a nyugdíjbiztosítási ágazatot érintette kedvezőtlenül. A rekonstrukció éveiben tehát a fő feladat a háborúban szétzilálódott szociális rendszer újraszervezése volt. Ezzel együtt meg kellett teremteni azokat az alapokat is, amelyek a rendszer fejlesztésére szolgáltak. Ugyanakkor – ebben a helyzetben - gondolni sem lehetett egy gyökeresen új intézményrendszer kialakítására, hiszen az anyagi feltételek mellett a megfelelő koncepció is hiányzott, ráadásul a pártküzdelmek sem teremtették meg azt a politikai stabilitást, ami a reformhoz szükségeltetett volna. Emellett azonban a meglévő intézményeket megtisztították a korábbi diszkriminatív elemektől. [7] Néhány újabb réteget is bevontak a biztosítás hatálya alá: 1945-től mind a magánalkalmazottakra, mind a mezőgazdasági munkavállalókra kiterjesztették a kötelező biztosítást, s a járulék összegét megemelték. A bevételek azonban így sem voltak elegendők. Ennek oka a magas infláció mellett a fizetési készség romlása, és a járulékfizetési kötelezettség alól kivont, ún. rejtett bérek megjelenése volt. Ebben a helyzetben az öregségi nyugdíjbiztosítás területén elkerülhetetlen volt a korábbi rendszer bukása, s ezzel a várományfedezeti szisztémáról a felosztó-kirovó rendszerre történő áttérés. A pénzügyi stabilitás előmozdítása végett ideiglenesen visszaállították a 65 éves nyugdíjkorhatárt. 1947-től az újonnan jogosulttá váló nyugdíjasok ellátásait ún. járadékcsoportok alapján állapították meg. A besorolás képzettség és beosztás alapján történt. 1948-ban megkezdődött a szervezeti egységesítés és az államosítás.

1948-tól a szövetkezeti tagok bevonásával tovább bővült a biztosítottak köre. 1951-ben, majd 1954-ben újabb nyugdíjtörvényeket alkottak. Az 1951-es törvény hatálybalépésének napjával növelték a már nyugdíjban lévők ellátási összegét, s a jogosultsági feltételként megkövetelt szolgálati idő hosszát (a korábbi kb. 8-ról) 10 évre emelték. Megjelent a férfi (60 év) és a női (55 év) nyugdíjkorhatár közötti különbség. A nyugdíj a törzsnyugdíjból és a minden egyes megszerzett szolgálati év után növekvő nyugdíj-kiegészítésből állt. Megszüntették a járadékcsoportokat, és az ellátás mértékét a tényleges átlagos munkabér alapján számították (rögzítve a figyelembe vehető munkabér határait). Ekkor alakították ki a rokkantság (mind a mai napig alkalmazott) három fokozatát, valamint a jogosultsághoz szükséges szolgálati idő mértékét. A munkáltató 4, a munkavállaló 1 %-os nyugdíjjárulékot fizetett. Az 1954-es nyugdíjtörvény megemelte a törzsnyugdíj mértékét (csökkentve ezzel a kiegészítő nyugdíj szerepét), valamint az üzemi balesetben megrokkantak nyugellátásának mértékét is. A magyar gyakorlatban ez volt az első jogszabály, amely nyugdíjminimumot határozott meg. Változott a befizetendő járulékmérték is (4, illetve 3%-ra).

Az 1956-os forradalom után, a mezőgazdaság kollektivizálásával egyidejűleg, megszületett az első termelőség-szövetkezeti nyugdíjrendszer. [8] 1958-ban (mintegy az 1951-es és 1954-es törvény folytatásaként) elfogadásra került a harmadik egységes nyugdíjtörvény, mely ismét felértékelte a szolgálati idő szerepét, visszatérve ezzel az 1928-as alapokhoz. Ez a törvény használta először a teljes nyugdíj (melyhez minimum 25 év szolgálati idő kellett), illetve a résznyugdíj (melyhez minimum 10 év szolgálati idő szükségeltetett) fogalmát. A nyugdíjminimum mellett a kifizethető nyugdíj összegét is maximalizálták. Fokozatosan emelni kezdték a nyugdíjba számító átlagkereset meghatározásánál figyelembe veendő időtartamot. A korábbi törvény szerint a megelőző egy év átlagát kellett figyelembe venni, míg az új törvény szabályai szerint a megelőző öt év átlagkeresetéből állapították meg a nyugdíj mértékét.

A II. világháború utáni időszak első, egységes, törvényi szintű társadalombiztosítási szabályozása az 1975. évi II. törvény volt, mely átfogta a magyar társadalombiztosítási rendszer valamennyi ágazatát (betegségi ellátások, családi pótlék, nyugellátások, baleseti ellátások). Ez a törvény igen alapos és szokatlanul hosszú előkészítő munka eredménye (22 éven át hatályban is maradt!). A jogalkotó az alapelvek között rendelkezett a társadalombiztosítás állami, általános és kötelező jellegéről. Jelentős változásnak tekinthető az egységes nyugdíjrendszer kialakítása is. Megemelték a járulékokat, a gazdálkodó szervezeteket járulékfizetési kötelezettségük alapján három csoportba osztották, és a nyugdíjkorhatár egységesítése mellett döntöttek.

A következő években azonban számos elemében megváltozott az eddig kialakított szabályanyag. Íme néhány példa a módosítások körül:

- 1984-ben átalakult a társadalombiztosítás szervezeti rendje.
- 1989-től a társadalombiztosítást leválasztották az állami költségvetésről.
- 1991-ben törvény született a társadalombiztosítási önkormányzati igazgatásról.
- 1993-ban az ágazatot irányító nyugdíjbiztosítási önkormányzati képviselőket választottak.
- 1997-ben elfogadták az új nyugdíjrendszerre történő áttéréssel szóló törvényt.
- 1998-ban megszüntették a társadalombiztosítási önkormányzatokat.

III. Az állam által működtetett társadalombiztosítási rendszerek fő típusai

Az állami szociális ellátás a sokféle formában valósítható meg. Változatosak lehetnek azok a szervezeti, pénzügyi megoldások, amelyeket a javak beszedése és újraelosztása során alkalmaznak a különböző országokban. A szakirodalomban ezeket a megoldásokat rendszerint két alaptípusba sorolják: a biztosítási (vagy kommutatív), a segélyezési (vagy

disztributív), és a II. világháború után harmadik domináns rendszerként felbukkanó vegyes rendszerek csoportjába.

A biztosítási típusú rendszerek[9] a korábbi jövedelmi színvonal megőrzésére töreksenek. „Biztosítási típusúaknak azokat a rendszereket tekintik, amelyekben az érintett személy különleges hozzájárulások alapján kap a kockázati eset bekövetkeztekor bizonyos szolgáltatásokat, függetlenül személyi rászorultságától.”[10] A biztosítási típusú rendszerekre az egyén szempontjából a szolgáltatás-ellenszolgáltatás viszony jellemző. Ellátásra csak azok a személyek jogosultak, akik korábban teljesítették biztosítási kötelezettségüket. (Az állam a védett személyek körére általában kötelező biztosítást rendel el.) Az előfeltételek közül a legfontosabb a meghatározott ideig tartó hozzájárulás fizetése. A struktúra bizonyos arányosságot kíván kialakítani a korábban befizetett járulékok és a nyújtandó ellátások között. A befizetendő hozzájárulásokat és a folyósított nyugdíjakat is az érintettek bérének meghatározott százalékában állapítják meg. Mind a felek kötelezettségeit, mind az ellátások mértékét és jogosultsági feltételeit normatív szabályok rögzítik. A rendszerben a hosszú távú szemléletmód érvényesül: működése átfogja az aktív és az időskori inaktív életszakaszt is. A biztosítási rendszer előnyös vonásának tartják egyrészt azt, hogy általában magasabb életszínvonalat biztosít a megélhetési zavar időszakában, mint a segélyezési rendszer intézményei; másrészt azt, hogy a biztosítási rendszer olyan kétoldalú kötelezettségeket teremt a felek között, mely az egyének számára nagyobb biztonságot nyújthat; harmadrészt pedig a biztosítási típusú rendszerek „nagyobb gazdasági hatékonyságra” ösztönző jellegét. A rendszer hátrányai között szokták megemlíteni, hogy a társadalom nem minden tagja számára nyújtanak védelmet, ugyanis egyesek eleve nem is kerülhetnek a védett személyek közé, míg mások könnyen kikerülhetnek (pl. tartós munkanélküliség esetén) a rendszerből. Ugyancsak e szisztéma hátrányaként szokták emlegetni a működtetésével járó jelentős ösztársadalmi költségeket, illetve az egyén döntési szabadságát illetően a rendszer korlátozó jellegét. [11]

A biztosítási típusú rendszereket azokban az országokban működtetik sikeresen, amelyekben az egyének többségével sikerült elfogadtatni, hogy az állami fellépés eredményeként létrejött szociális intézményeket elsősorban a munkájukból élő emberek számára kell megszervezni. Ennek a rendszernek egyik legelső (s egyben a magyar rendszernek is alapjául szolgáló) modellje a XIX. század nyolcvanas éveiben kidolgozott német, ún. bismarcki társadalombiztosítási rendszer. A koncepció kialakulását a gazdasági [12], ideológiai (a szocialista eszme fejlődésének fénykora), politikai (a Német Szociáldemokrata Párt előretörése), jogi (szociális kérdéseket érintő szabályozások megindulása) tényezők együtthatása segítette elő. E rendszer főbb jellemvonásai:

- kötelezővé tette a biztosítást,
- pénzügyi alapokat képeztek, ahol
 - a) a hozzájárulás nagysága a munkabérrel volt arányos (tehát nem volt szerepe annak, hogy ki milyen veszélyes tevékenységet végzett, vagy milyen egészségi állapotban volt),
 - b) a munkáltató is köteles volt hozzájárulást fizetni,
 - c) az állam garanciát vállalt arra az esetre, ha a befizetésekből képzett alapok nem nyújtanak elégséges fedezetet az ellátások kifizetéséhez
- kedvezményezett volt minden ipari munkás, illetve alkalmazott, akinek jövedelme nem haladott meg egy jogszabályban meghatározott szintet,
- a jogosultság feltétele valamely biztosítási ághoz tartozó ok miatt (betegség, öregség, ...) bekövetkezett munkaképtelenség volt,
- ellátásként a korábbi bérrel azonos összeg járt.

A nyugdíjstruktúrák több, mint 100 éves története során sokféle finanszírozási megoldást alkalmaztak a gyakorlatban. Ezek közül két alaptípus emelhető ki: az ún. felosztó-kirovó rendszer és a várományfedezeti rendszer.

A nyugdíjrendszerek történetét tekintve az Egyesült Államokban Rooseveltnél elnök a nagy gazdasági világválság által okozott problémákra válaszolva hozta létre a felosztó-kirovó rendszert, mely az egyetlen, amely nem fedezett rendszerként jött létre. Ez azon az egyszerű elven alapszik, hogy a kifizetéseket és a bevételeket az egyéni életpályán szét kell választani, azaz a mostani idős generáció nyugdíját a jelenleg aktívak befizetéseiből fedezik, a jelenlegi aktívak nyugdíját a jövőbeni aktívak befizetéseiképezik. Vagyis a fő követelmény az, hogy az adott évi kiadások fedezetét döntően az adott évi bevételekből teremtsék elő. A rendszer működésének elemi feltétele, hogy minden jelenlegi és jövőbeni generáció kész legyen arra, hogy az általa előállított társadalmi javakból – a saját szükségleteinek fedezése mellett – a nyugdíjas korosztályok ellátásához szükséges javakat is rendelkezésre bocsássa. Ez a rendszer általában akkor kerül bevezetésre, amikor az időskori szegénységet valamiképpen kezelni kell. Ez a helyzet vagy a gazdasági válságok után, vagy háború után szokott fennállni, amikor az idősök korábbi megtakarításai megsemmisülnek.[13]

A várományfedezeti rendszerben ezzel szemben egy nyílt tartalékképzést, előzetes vagyongyűjtést végeznek, amelyben az egyéni hozzájárulások, illetve azok hozamai szolgálnak az egyéni ellátások későbbi fedezetéül. Vagyis az aktív életszakaszában mindenki a saját időskori ellátásaira tartalékol, nem pedig az előző generációnak teremt fedezetet.

A szakirodalomban mindmáig éles vita folyik e rendszerek előnyeiről és hátrányairól. A teljesség igénye nélkül az alábbiak megjegyzések közkeletűek:

- A fedezett rendszerek kevésbé vannak kitéve a demográfiai változásoknak.
- A fedezett rendszerek jótékonyak a gazdasági növekedésre.
- A fedezett rendszerek csökkentik az állami nyugdíjkiadásokat. Ez az érv csak akkor igaz, ha a hozamnövekedés jelentősen magasabb a reálbéremelkedésnél.
- A fedezett rendszerek ösztönző hatásúak a munkaerőpiacon, mivel az egyén befizetéseit direkt módon összekapcsolódnak a későbbi járadékokkal, a munkaerőpiacon maradásra ösztönözve ezzel az egyéneket.
- A fedezett rendszerek csökkentik a kormányzat nem kívánatos aktivitását a nyugdíjrendszerben. Egyrészt azért, mert itt mindenfajta beavatkozáshoz azonnal forrást is kell rendelni. Másrészt a fedezett rendszer – szemben a felosztó-kirovó rendszerrel, ahol a nyugdíjasok, illetve a különböző érdekcsoportok erős nyomás alatt tartják a mindenkori kormányzatot a nyugdíjak nem rendszerszerű emelése kapcsán - világossá teszi a pénzügyi összefüggéseket, azaz az egyéni befizetések és a később kapott nyugdíjak közötti kapcsolatot.
- A felosztó-kirovó rendszerek elsősorban politikai, míg a fedezett rendszerek elsősorban gazdasági kockázatoknak vannak kitéve. Ez az állítás azonban nagyfokú leegyszerűsítés.

IV. Az 1997-es „rendszerváltás” és a magánnyugdíj-pénztárak

A '90-es évek közepéig felosztó-kirovó elven működő magyar nyugdíjrendszer arra épült, hogy a társadalombiztosítási nyugdíj az időskori megélhetés egyetlen forrása, amelyben az egyéni döntések nem játszanak szerepet: vagyis az állami nyugdíj biztosítja az egyéneket megillető általános ellátást. Ezeket a nyugdíjakat azonban nem pénzügyi tartalékokból, hanem a mindenkori aktív dolgozók által fizetett társadalombiztosítási járulékokból, illetve egyre inkább állami támogatásokból finanszírozták. Az ilyen esedékességi elven működő „pay as you go” rendszer működéséhez azonban feltétlenül szükség volt egy bizonyos egészséges arányra, egyensúlyra a juttatásra jogosult nyugdíjasok és a dolgozók száma között. Az e tekintetben megmutatkozott súlyos egyensúlyhiány azonban nemcsak Magyarországon, de

Európa számos országában is a rendszer összeomlásával fenyegetett. Mindez az alábbi demográfiai és gazdasági okokra vezethető vissza:

- Hosszabb élettartam. Az öregségi függőségi mutató[14] az előrejelzések szerint 1990 és 2040 között megkétszereződik. Azaz az akkori 20% körüli mutató 2040-re eléri a 43%-os arányt. Evvel párhuzamosan a születéskor várható élettartam is folyamatosan növekszik.
- Hosszabb tanulási idő. A valós kép még az előbbieknél is aggasztóbb, ha figyelembe vesszük azt a -'90-es években megkezdődött - tendenciát, hogy az oktatási rendszer kb. 22-23 éves korig (ami ma már 25-26 éves korra tolódott) késlelteti a fiatalok megjelenését a munkaerőpiacon. Emellett igen jelentős az ifjúsági munkanélküliség, amely még hosszabb időre kitolja/kitolta a fiatalabb korosztályok munkába állását. Ez összefüggésben áll a következő problémával is:
- Terjedő munkanélküliség, amelynek mutatója (az inflációs ráta) a '90-es évek közepén még az akkori Eu tagállamokban is elérte a 11%-ot.
- Alacsony nyugdíjkorhatár. Az életpálya másik végén az egyének gyakran már jóval 60. életévük betöltése előtt (köszönhetően a különböző kedvezményeknek) megkezdhetik nyugdíjas éveiket.
- Csökkenő születési ráták, melyek valószínűleg nemcsak a szociális és a gazdasági szféra kedvezőtlen alakulásával, de az életmódváltással is összefüggtek/összefüggnek.

Ennek következményeként az akkori társadalombiztosítási rendszerek nehezebben tették eleget fizetési kötelezettségeiknek. A fenti tényezők mellett Magyarországon egyéb olyan sajátosságokat is meg lehetett figyelni, amelyek indokolták a magyar nyugdíjrendszer alapos felülvizsgálatát, illetve annak belátását, hogy a társadalombiztosítás által fenntartott rendszer egyre kevésbé finanszírozható. (Annak ellenére, hogy a korábbi szakértői becslések szerint az addigi rendszer még 30 évig működtethető lett volna.) Ilyen sajátosságok például a magyar piacgazdaság kezdetlegessége, instabilitása; a szűkös állami költségvetések; az akkori nyugdíjrendszer méltánytalan megoldásai, áttekinthetlensége. A finanszírozással járó magas terhek rombolták a vállalkozói környezetet, illetve a járadékok befizetésének elkerülésére ösztönözték az állampolgárokat. Az öregségi nyugdíjrendszer nagymértékben fogadott be olyan embereket, akik járulékfizetés nélkül lettek jogosultak nyugdíjra. Jellemző megoldás volt a rövid szolgálati idő- hosszú ellátás...

A fentiek alapján a nyugdíjrendszer tervezett reformjának célját egy olyan kötelező nyugdíjrendszer megteremtésében látták, amely:

- valóban biztosít egy megfelelő időskori jövedelmet (62-65 éves életkoron túl);
- kötelező, de ezen túlmenően előnyben részesíti az önkéntes, tartós megtakarításokat;
- ösztönzi az aktív életkor kiterjesztését, lehetővé teszi - de nem ösztönzi - a korábbi nyugdíjba vonulást;
- szorosabbá teszi a kapcsolatot a befizetés és a nyugellátás mértéke között;
- finanszírozása nem igényel túlzottan magas bérjárulékokat, ezzel is ösztönözve a járulékfizetési fegyelmet;
- hozzájárul a megtakarítások növeléséhez, a tőkepiac és a gazdaság fejlődéséhez.

A javasolt nyugdíjrendszer fő vonásaiban alkalmazkodott az Országgyűlés 60/1991. sz. határozatához, melynek elemei:

- egy szolidaritást, jövedelem újraelosztást magában foglaló alapnyugdíj-rendszer, amelyet kötelező keresetarányos járulékfizetés és felosztó-kirovó finanszírozás alapoz meg;
- egy kötelező, várományfedezeti elven működő munkanyugdíj (kiegészítő nyugdíj);
- önkéntes, adókedvezményezett nyugdíjpénztárak.

A Pénzügyminisztérium álláspontja szerint az akkori nyugdíjasokat semmiféle változás nem érintette volna. A munkavállalók egy bizonyos csoportja az átmenet idején nyugellátásának egy bizonyos részét az új rendszertől, másik részét a régi rendszerbe történt befizetései alapján kapta volna. Azok, akik önként vállalták volna az új rendszerhez történő csatlakozást, kevesebb járulékot fizettek volna legalább akkora nyugellátásért, mint amelyet a régi rendszer tagjai kaptak. Az elképzelés szerint a munkaerőpiacra újonnan belépőknek az új rendszerhez kellett volna csatlakozniuk. Úgy gondolták, hogy az új privát, várományfedezeti elven működő nyugdíjalapok magasabb nyugdíjakat tudnak kitermelni, mint bármely más olyan rendszer, amelynek kizárólagos alapja a felosztó-kirovó rendszer. Ezen kívül – az elképzelések szerint - a nyugdíjalapok elősegítenék a magyar tőkepiac fejlődését, illetve a megtakarítások ösztönzését, hiszen várhatóan az erőforrások jelentős tömegét koncentrálnák, tőkésítenék, s irányítanák a tőkepiacra. A szakértők szerint a megoldás előnyös lett volna a lakosságnak is, hiszen mindenki számára figyelemmel kísérhetővé tette volna megtakarításainak növekedését. A minisztérium várakozásai szerint a növekedés, a betekintés, valamint a várhatóan magas haszon elősegítette volna a járulékfizetési fegyelmet.

A nemzetközi tapasztalatok is azt bizonyították, hogy a várományfedezeti rendszerek működése rendkívül pozitív hatással lehet a belföldi tőkepiacokra (s ezáltal a gazdasági növekedésre). Az új alapok ugyanis piacot teremthetnek a hosszú lejáratú állami értékpapíroknak, illetve a hazai kötvényeknek, részvényeknek. (A tervezet szerint az alapok tőkéjük 95%-át állampapírokba, 5%-át egyéb értékpapírokba fektetnék. Ez az arány 2006-ra 50-50%-ra változna.)

A kötelező kiegészítő nyugdíjpénztárral kapcsolatos elképzelések a következők voltak:

- decentralizált, önkormányzattal rendelkező, önálló jogi személyiségként működő, gazdálkodási jogosítványokkal rendelkező szervezet lenne, melynek célja, hogy tagjai részére a TB alapnyugdíjat kiegészítő nyugdíjat biztosítsa,
- bizonyos minimumfeltételek teljesítése mellett várományfedezeti rendszerben működne, így a szolgáltatások fedezete a befizetett járulék illetve annak hozama lenne,
- az összegyűlt megtakarítások kifizetésére több megoldást is javasoltak: járadék, egyösszegű kifizetés...

Az elképzelések szerint a kötelező pénztár - szemben az önkéntessel, melyről még 1993-ban törvény született - nyilván nem alakulhatna át, nem szűnhetne meg, legfeljebb fuzionálhatna egy másik kötelező pénztárral. A megalakulást törvénynek kellene kimondania, hiszen a kötelező pénztárnál nem lehet várni, hogy majd megalakul. A tervek szerint kötelező pénztárakat elsősorban a munkahelyek, illetve azok különféle tömörülései (pl.: munkaadói - vagy munkavállalói érdekképviseletek) hozhatnának létre. Szükségesnek tartották egy minimális taglétszám előírását is. Szigorúan akarták szabályozni az alapok kezelését, illetve az elengedhetetlennek tartott állami garanciavállalást. A garanciát a Pénztárfelügyeleten túl két kérdésben látták szükségesnek megfogalmazni: a tagok által befizetett tőkére és egy hiperinflációs időszakra vonatkozóan.

A kötelező pénztárak bevezetését 1997. január 1-re tervezték, minden 40 életév alatti dolgozó kötelező részvételével. A javaslat szerint a befizetések a járulékalap 10%-át tették volna ki.

Az Országgyűlés 60/1991. évi határozata kialakította a nyugdíjreform keretét az állampolgári alapnyugdíjjal, a keresetarányos társadalombiztosítási munkanyugdíjjal, és az önkéntes pillérrel. A határozat alapján a nyugdíjrendszer privatizálásának első szakaszában az Országgyűlés megalkotta az önkéntes nyugdíjpénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvényt. A további reformokra vonatkozóan ugyan számos tervezet látott napvilágot, azonban az egyetlen tárgyalási alap a Pénzügyminisztérium saját javaslata lett. Tetemes állami anyagi támogatást

és kormányzati figyelmet is csak ez kapott. Bár 1995-re a nyugdíjreformerek tábora teljesen megosztottá vált, a Pénzügyminisztérium magabiztosságát bizonyára segítette a Világbanknak „az idősor válságáról”, illetve a magyarországi helyzetről szóló jelentése. Amikor a Népjóléti Minisztérium is feladta javaslatát, megnyílt a lehetőség, hogy a törvényjavaslatot 1996 szeptemberében az Országgyűlés elé terjesszék. Ekkor azonban még mind a Pénzügyminisztérium háttérszámításai, mind a szociális és szakmai partnerek egyetértése hiányzott. A további munka lebonyolítása érdekében újabb szakértőket vontak be, illetve a munka időtartamára kormánybiztost neveztek ki. A szakértők többsége a javaslat ellen foglalt állást, elsősorban biztosításmatematikai, informatikai megfontolások alapján, illetve azzal az indokkal, hogy a társadalombiztosítási pillér esetében a reform elmaradása esetén a következő 20-50 évben a nyugdíjasok rosszabb helyzetbe kerülnek, mint e pillér olcsóbb és egyszerűbb megreformálásával.

Az állandó ellentétek, elutasítások ellenére a törvények parlamenti vitája 1997. májusában megkezdődött. A parlamenti vita jegyzőkönyve alapján a politikai-ideológiai érvek mindkét oldalon nagyobb szerepet játszottak, mint a szakmaiak. Talán a magánnyugdíj újdonsága okozta, hogy mind a viták, mind a módosító indítványok elsősorban e kérdés körül forogtak. A javaslatok azonban a törvény lényegét nem változtatták meg, bár néhány ponton humanusabbá tették azt.

A vita 1997 júliusában ért véget. Július 15-én a parlament a nyugdíjreformmal összefüggésben egyidejűleg négy törvényt[15] fogadott el. A reform középpontjában a kötelező nyugdíjrendszer egy részének magánpénztárakba átirányítása állt, ami egyben a felosztó-kirovó rendszer egy részének tökefedezetivé alakítását jelentette.

Az új nyugdíjrendszer - hívei szerint – hasznos a gazdaságnak (megtakarítás-növelő, beruházás-ösztönző); fejleszti a tőkepiacot; növeli az egyén szabadságát és autonómiáját; öngondoskodásra nevel; ösztönöz a járulékfizetésre, mert a nyugellátás arányos a befizetésekkel; örökölhető; biztosan növeli az öregkori biztonságot.

Az ellenzők szerint a tökefedezeti rendszerre áttérés azt jelenti, hogy egy generációra kettős teher hárul: egyszerre kell a már nyugdíjban lévők nyugdíjának fedezetét előteremtenie, és saját nyugdíjának fedezésére is félre kell tennie; a nettó megtakarítás növekedése (a nemzetközi adatok szerint) bizonytalan; az egyén autonómiája szinte nem is bővült, hiszen a választási szabadság a pályakezdőknél egy, a többiekénél két (egyáltalán belépjenek-e a rendszerbe, illetve melyik pénztárt válasszák) alternatívára korlátozódik; az átláthatatlanság ugyanakkora, mint volt, hiszen a csatlakozók a befizetett összeget továbbra sem látják, mert azt munkáltatójuk utalja át; a járulékfizetés ösztönzése a felosztó-kirovó rendszer „pontrendszeres” reformjával is megvalósítható lett volna; az örökölhetőség a közösségi rendszerben bőkezűbb és biztonságosabb; az időskori biztonságot mindenképpen nehéz szavatolni, de 30-50 év gazdasági trendjein alapuló nyugdíj esetében nehezebb, mint a felosztó-kirovó rendszerben; drágának tartják az átállást, egyszerűbb és olcsóbb lett volna a felosztó-kirovó rendszer korszerűsítése; az olyan módosítások, mint pl. az államilag garantált, kockázatsökkentő normajáradék a pénzügyi logika szempontjából okafogyottá teszik a magánosítást.

Jelenleg 2004-et írunk, de az ellenzők, kritikusok, kétkedők tábora ma is jelentős. Ez valószínűleg nemcsak az előkészítés körülményeinek (az idő rövidege, kevés szakmai vita, konszenzus hiánya, túlpolitizáltság...) köszönhető, de a magánnyugdíj-pénztárakról szóló törvény hatályba lépése óta eltelt 6 évben történt számos módosításnak, kiegészítésnek, változtatásnak is, amely néhol követhetetlen, néhol bizonytalanná tette a rendszer működését.[16]

A törvény megfogalmazása szerint a magánnyugdíj-pénztári tevékenység mibenléte az alábbiak szerint foglalható össze: „a tagok számára kötelezően fizetendő tagdíjak gyűjtése, a tagdíjakból származó vagyon befektetése, nyugdíjszolgáltatás nyújtása és egyösszegű kifizetés teljesítése egyéni számla vezetése alapján.” Ahhoz, hogy a pénztár az előbbieken meghatározott tevékenységet folytassa, működése során folyamatosan köteles bizonyos alapelveket érvényesíteni. Vagyis a magánnyugdíj-pénztárak az önkormányzatiság elvén működő autonóm szervezetek, ahol a pénztárra vonatkozó alapvető döntések meghozatalára kizárólag a tagok jogosultak. Az önkormányzati működés lényege, hogy a törvényben, az egyéb vonatkozó jogszabályokban illetve a pénztár szervezeti és működési szabályzatában foglalt keretek között a pénztár önkormányzati testülete, a közgyűlés végzi a pénztár tevékenységének stratégiai irányítását. A szabad pénztárválasztás joga értelmében a pénztárba való belépésre kötelezettek illetve az önkéntesen belépők is választhatnak a pénztárak között. Ez nemcsak a tagok számára előnyös, de a pénztárak közötti versenyt is elősegíti. Azonban - a rendszer zártsága érdekében - aki egy bizonyos idő elteltével sem lépett be valamelyik pénztárba, a törvény által meghatározott módon valamelyik területi pénztár tagja lesz. A pénztártagok a kölcsönösség és az öngondoskodás elve szerint közösen teremtik meg a pénztár működésének és szolgáltatásának fedezetét, a pénztárak pedig garanciaalap fenntartásával gondoskodnak a szolgáltatási kötelezettségeik teljesítéséről. A törvény rögzíti a tulajdonlás elvét, mely szerint a pénztártag követelése a tag tulajdona, mely örökölhető, melyre vonatkozóan kedvezményezett jelölhető, illetve amelyre kiterjed mind az Alap, mind a költségvetés garanciája. A pénztárak kiegyensúlyozott működésének biztosítója a zárt gazdálkodás elvében foglaltak érvényesítése, ami több követelmény egyidejű teljesítését jelenti. Eszerint a pénztár gazdálkodása kizárólag az e törvényben meghatározott nyugdíjszolgáltatásra irányulhat, melyre csak az e törvényben meghatározott személyek jogosultak; a pénztár bevételeiből köteles tartalékokat képezni, a tagok részére egyéni számlát vezet és a szolgáltatásokat a szolgáltatási tartalékból finanszírozza; a szolgáltatások fedezete kiemelt védelmet élvez. Ezen alapelvek kiegészülnek a jó gazda gondosságának elvével, a nyilvánosság és az adatvédelem elvével – mely kimondja, hogy a pénztári működésre vonatkozó adatok nyilvánosak, azokat az adatvédelmi jogszabályoknak megfelelően kell kezelni, illetve az összehasonlítható teljesítmény elvével, melynek értelmében a pénztáraknak - az összehasonlíthatóság érdekében - tevékenységükről nyilvántartást kell vezetni, és ezeket nyilvánosságra kell hozni.

A törvény értelmében pénztártag kizárólag természetes személy lehet, aki akár - pályakezdőként - kötelező jelleggel, akár önkéntesen a pénztárba belép, tagdíjat fizet, illetve a pénztártól nyugdíjszolgáltatásban részesül. Egyetlen természetes személy azonban csak egy kötelező pénztár tagja lehet. A törvény az első ízben biztosítottá váló természetes személyekre vonatkozóan határozta meg azt a személyi kört, akikre nézve a pénztártagság kötelező (pályakezdők). Meghatározott életkort betöltöttekre azonban - a nyugdíjszolgáltatás fedezetének megteremtésére nyitva álló idő rövidsége miatt – ez a kötelezés nem vonatkozik. Vagyis csak az köteles pénztártaggá válni, aki 1998. június 30. és 2002. január 1. között, valamint 2002. december 31. után először létesített (a társadalombiztosítási törvénynek megfelelően) biztosítási jogviszonyt és még nem töltötte be a 42. életévét; illetve az a Magyarországon lakóhellyel rendelkező személy, aki (tankötelezettsége megszűnését követően) biztosítási jogviszony hiányában 2002. december 31. után első alkalommal kötött megállapodást társadalombiztosítási ellátásra, és a megállapodás időpontjában még nem töltötte be 42. életévét. A kötelező pénztárban meghatározott feltételek (biztosított viszony, életkor) teljesülése esetén önkéntes döntéssel is taggá lehet válni.

A tagsági jogviszony kezdő időpontja kötelező pénztártagság esetén a biztosítási jogviszony keletkezésének, önkéntes tagság esetén a belépési nyilatkozat pénztár általi elfogadásának

időpontjával van összefüggésben. Lényeges eleme a tagsági viszony szabályozásának, hogy az akkor is létrejön – a biztosított jogviszony keletkezésének napjára történő visszamenő hatállyal -, ha a kötelezett nem él szabad pénztárválasztási jogával.[17] Ilyen esetekben az ún. irányított pályakezdő a lakóhelye szerint illetékes területi pénztár tagjává válik. A tagság létrejöttéről tagsági okiratot kell kiállítani.

A tagsági jogviszony alapján a pénztártagot megilleti az aktív-passzív választójog a pénztár szerveiben, a rendszeres tájékoztatáshoz való jog, a pénztári szolgáltatásokhoz való jog. Ugyanakkor a tagnak a pénztár működése érdekében kötelezettségei is vannak, melyek szintén törvényi szabályozást igényelnek. A leglényegesebb ezek közül az, hogy az a pénztártag, aki biztosítottként köteles pénztártaggá válni, e tagsági viszonyát köteles a törvény rendelkezéseinek megfelelően folyamatosan fenntartani, és a tagdíjat rendszeresen fizetni. Ezen kívül eleget kell tennie adatszolgáltatási kötelezettségeinek, illetve az SZMSZ rendelkezéseinek is.

A tag és a pénztár közötti jogviszony két, világosan elhatárolható időszakra osztható: felhalmozási időszakra - mely a jogviszony kezdetétől a nyugdíjszolgáltatás megkezdéséig tart, illetve a járadékos időszakra - mely a nyugdíjszolgáltatás megállapításának napján kezdődik.

A tagdíj (melyet egyéni számlán tartanak nyilván, s amely a tag részére történő nyugdíjszolgáltatás alapjául szolgál) nemcsak a tag kötelező, rendszeres befizetéseiből, hanem akár a tag, akár más személy (pl.: a munkáltató) által a tag javára történő kiegészítő hozzájárulásokból áll. A törvény a társadalombiztosításról szóló törvényre utalva szabályozza a tagdíj alapját (a nyugdíjjárulék alapját képező adóköteles jövedelem). A tagdíj mértékét, illetve megfizetésének módját szintén a Tbj. állapítja meg.[18] A törvény megadja a tagdíjkiegészítés lehetőségét (max. 10%-ig) a munkáltatónak azzal a kikötéssel, hogy kötelezettségvállalását minden munkavállaló számára, megkülönböztetés nélkül kell teljesítenie. Garanciális szabály, hogy a tagdíjfizetés elmulasztása önmagában nem szünteti meg a tagságot. Az a pénztártag, aki csak időlegesen nem rendelkezik a tagdíjfizetés alapjául szolgáló jövedelemmel, megállapodást köthet a pénztárral tagdíjfizetésre. Ugyanez a lehetősége megvan annak a tagnak is, aki társadalombiztosítási szervvel társadalombiztosítási nyugellátásra vonatkozó megállapodást kötött.

A pénztártag alapvetően kétféle módon juthat hozzá az egyéni számláján felhalmozott összeghez: egyrészt járadékszolgáltatás útján, amikor a pénztártag választja ki a járadékszolgáltatás típusát; másrészt egyösszegű kifizetés útján, ami nem minősül szolgáltatásnak. Egyösszegű kifizetés teljesítésére a pénztártag halála esetén (a kedvezményezett részére), illetve akkor van lehetőség, ha a tag nyugdíjkorhatára eléréséig a különböző pénztárakban eltöltött tagsági jogviszonya nem haladja meg a 180 hónapot. A törvény lehetővé teszi, hogy a tag halála esetére egyéni számlájára vonatkozóan tetszés szerint kedvezményezettet jelölhessen. Ennek hiányában a törvényes örökösét kell kedvezményezettnek tekinteni.[19] Amennyiben örökös sincs, az összeg a pénztárra száll, amelyet az köteles felosztani a tagok egyéni számlái között.[20] A járadékszolgáltatásra jogosult a nyugdíjszolgáltatás folyósítását leghamarabb a társadalombiztosítási nyugdíj iránti igényével egyidejűleg kérheti. A szolgáltatás megállapítása az egyéni számla egyenlegének, a választott járadéki szolgáltatás, illetve a halandósági tábla figyelembe vételével történik.

A jogalkotó annak érdekében, hogy a pénztár gazdálkodási kockázatait korlátok közé szorítsa, a kötelező magánnyugdíj-pénztár garanciáit nemcsak az intézményrendszer, a személyi és tárgyi feltételek rögzítésével, ellenőrzési mechanizmusokkal kívánja biztosítani a jogalkotó, hanem a pénztár gazdálkodási, beszámolási kötelezettségeinek, befektetési üzletmenetének szigorú szabályozásával is.[21] A törvény szabályozása nem teljes körű: felhatalmazást ad a Kormánynak a gazdálkodási, befektetési, számviteli előírások rendeletben történő

szabályozására. A kötelező magánnyugdíj-pénztárak biztonságos működéséért az állam is felelősséget vállal. Egyrészt azzal, hogy a pénztártagok követeléseit biztosító Pénztári Garanciaalap fizetőképességét a központi költségvetéssel, mint mögöttes biztosítékkal garantálja. Az Alap önállóan gazdálkodó jogi személy. Működési mechanizmusa, rendeltetése talán az Országos Betétbiztosítási Alaphoz hasonlítható. Az Alap pénzeszközeit a pénztártagok követeléseinek befagyása esetén lehet felhasználni, annak érdekében, hogy egy-két pénztár átmeneti fizetése képtelensége esetén se érvényesüljön a dominó-elv, a magánnyugdíj-pénztári rendszer zavartalanul tovább működhessen, fennmaradjon. Az állam az intézményvédelmi szabályok érvényesítésével, valamint állami felügyelet működtetésével is biztosítja a pénztárrendszer működését. A felügyeletet az 1999. évi CXXIV. törvénnyel létrehozott Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete látja el. A Felügyelet tevékenységének célja „a pénz-és tőkepiac zavartalan és eredményes működésének, pénzügyi szervezetek ügyfelei érdekei védelmének, a piaci viszonyok átláthatóságának, a pénzügyi piacokkal szembeni bizalom erősítésének, továbbá a tisztességes piaci verseny fenntartása érdekében - egyebek mellett - a magánnyugdíjpénztárak prudens és hatékony működésének, tulajdonosaik gondos joggyakorlásának elősegítése és folyamatos felügyelete.”

Az 1998-ban bevezetett új nyugdíjrendszer tehát alapvetően 3 pilléren nyugszik:

- a felosztó- kirovó elven működő társadalombiztosítási nyugdíj,
- a tőkefedezeti elven működő magánnyugdíj-pénztári rendszer,
- önkéntes pénztári megtakarítások.

Annak ellenére, hogy mindegyik pillérnek megvan a maga saját szabályozása, és önmagában mindegyik egy viszonylagosan zárt rendszert alkot, a magánnyugdíj-pénztárakra vonatkozó szabályok számos ponton kapcsolódnak illetve visszautalnak a hagyományos értelemben vett társadalombiztosítási szabályozásra. Vagyis a társadalombiztosítási ellátásról szóló 1997. évi LXXX. törvényre (Tbj.), a végrehajtására szolgáló 195/1997. Kormányrendeletre, illetve a nyugellátásokról szóló 1997. évi LXXXI. Törvényre (Tny.).

A magánnyugdíj-pénztár tagja ugyanaz a személy lehet, aki a Tbj. alapján biztosított, tehát alanya a felosztó-kirovó társadalombiztosítási nyugdíjnak. Tag lehet az is, aki ugyan nem biztosított, de a Tbj. 34.§-a alapján szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzése céljából megállapodást kötött társadalombiztosítási ellátásra. A társadalombiztosítási nyugdíj rendszerébe így belépett személy önkéntes döntéssel is csatlakozhat a magánnyugdíj-pénztári rendszerhez. Az Mpt. 3.§ (3)-ban szintén a Tbj-re utal vissza. Eszerint a Tbj-t kell alkalmazni: a tagdíjfizetésre kötelezettek körének, és a tagdíj alapjául szolgáló jövedelmek meghatározásánál, a tagdíjfizetési kötelezettség teljesítésére, az ezzel összefüggő végrehajtási eljárásra, a bejelentési, nyilvántartási, adatszolgáltatási, tagdíjbevallási kötelezettségre, valamint ezek elmulasztására vagy nem szabályszerű teljesítésére, továbbá a jogalap nélkül felvett járadék visszafizetésére, az ezzel összefüggő felelősségi szabályokra, a késedelmi pótléokra, a mulasztási bírságra, az eljárási költségek megtérítésére, a követelés érvényesítésére, a mérséklésre és elengedésre, valamint a jogorvoslati lehetőségekre. A végrehajtási eljárás során a pénztári tagdíj követelés egy tekintet alá esik a társadalombiztosítási járuléktartozással.

A tagsági jogviszony kezdő időpontja kötelező pénztártagság esetén a Tbj-ben meghatározott biztosítási jogviszony keletkezésének napja. A tagsági viszony létesítését a biztosított írásbeli belépési nyilatkozattal kezdeményezi. A kötelező pénztártagság a biztosított által választott pénztárral a belépési nyilatkozat pénztár által történő elfogadásával a biztosítási jogviszony keletkezésének napjára visszaható hatállyal jön létre.

A Tbj. fogalommeghatározása alapján a magánnyugdíj-pénztári tagdíj járuléknak minősül. Eszerint a pénztár tagja egy időben kétféle járulék teljesítésére kötelezett: nyugdíjjárulékra és tagdíjfizetésre. A tagdíj alapja a Tbj-ben meghatározott társadalombiztosítási járulék alapját képező jövedelem. A tagdíj mértékét is a társadalombiztosításról szóló törvény rögzíti. Ezek szerint a magánnyugdíjpénztár tagja a 2004. évben a jövedelme után 8%-os tagdíjat, és 0,5%-os nyugdíjjárulékot fizet.[22] A Tb. járulék és a magánnyugdíjpénztári befizetések alapjának felső határa van. Ha a dolgozó bére eléri év közben az ún. járulékplafont (melynek egy naptári napra jutó összege jelenleg 14500 Ft), akkor az ezt meghaladó jövedelme után abban az évben már nem fizethet több tagdíjat.

Az egészségbiztosítási, nyugdíjbiztosítási és magánnyugdíj-rendszer biztonságos működése érdekében olyan egységes nyilvántartási rendszer működik, amely biztosítja a befizetések nyilvántartását, beszámolóját és az ellátások megállapításához szükséges adatokat. A tagdíjfizetési kötelezettségre a nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettségre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a túlfizetésként jelentkező összeget a magánnyugdíj-pénztár a foglalkoztatókon keresztül fizeti vissza. A munkáltató a biztosítottnak a tárgyhónapban kifizetett (járulékalapot képező) jövedelme alapján köteles a tagdíj (és az esetleges foglalkoztatói kiegészítés) összegét megállapítani, levonni, és az érintett magánnyugdíj-pénztárnak bevallani és megfizetni.

Az Mpt. nemcsak az ellátásokról, hanem a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvénnyel is összhangban funkcionál. Eszerint megszűnik a pénztári tag tagsági jogviszonya, amennyiben a Tny. szerint megállapított rokkantnyugellátásra jogosulttá vált, és ennek alapján az egyéni számláján felhalmozott összeget a pénztár a tag kérésére átutalja a Nyugdíjbiztosítási Alapba. A Tny. szabályozza a 2012. december 31-ét követően megállapításra kerülő öregségi nyugdíjak mértékét abban az esetben, ha a biztosított kérte az egyéni számláján lévő összeg átutalását a Nyugdíjbiztosítási Alaphoz, és abban az esetben is, ha a tag pénztári számláján lévő összeget nem utaltatta át az Alapba. Hasonlóképpen e törvény határozza meg a nyugdíj összegét rokkantsági nyugdíj esetén is. A vonatkozó rendelkezések szerint, ha a rokkant a magánnyugdíj-pénztárba is fizetett tagdíjat, és azt saját döntése alapján nem utaltatta át a Nyugdíjbiztosítási Alap részére, a szolgálati időtől, a keresettől és a rokkantság fokától függően kiszámított összeg 75%-át kell részére rokkantsági nyugdíjként megállapítani.

V. A társadalombiztosítási (nyugdíjbiztosítási) jogviszony

A társadalombiztosítási jogviszony általában ex lege, a törvény erejénél fogva keletkezik. Nem az alanyok hozzák létre, hanem a társadalombiztosítást megalapozó, ún. biztosítással járó (vagy más néven mögöttes) jogviszonyok (munkaviszony, közalkalmazotti viszony, szövetkezeti tagsági viszony stb.) alapítják. A mögöttes jogviszony keletkezésére vonatkozó szabályokat általában az említett jogágak tartalmazzák. Annak megállapítására tehát, hogy valaki rendelkezik-e érvényes társadalombiztosítási jogviszonnyal, azt kell megvizsgálni, hogy keletkezett-e olyan mögöttes jogviszonya, amelyhez a társadalombiztosítási törvény a társadalombiztosítási jogviszony létrejöttének következményeit kapcsolja. A biztosítási kötelezettség formailag munkavégzéshez (pl. munkaviszony keretében); meghatározott tevékenységhez (pl. egyéni vállalkozás); állapotellátás folyósításához (pl. munkanélküli járadék); tanulószersződéshez (pl. szakmunkástanuló esetében) kötődő jogviszonyokon keresztül valósulhat meg. Az alapjogviszonyt keletkeztető jogi tény még időbeli egybeesés esetén sem egyféle jogviszonyt hoz létre, hanem kettőt: egy munka (közalkalmazotti, tagsági...) viszonyt és ezzel párhuzamosan egy társadalombiztosítási jogviszonyt. Vannak azonban olyan esetek, amikor az alapjogviszony és a társadalombiztosítási jogviszony keletkezése határozottan elválik egymástól. Például annak ellenére, hogy a munkaviszonyt a

munkaszerződés megkötése hozza létre, a társadalombiztosítási jogviszony nem jön létre a munkaszerződés megkötésével, ha a szerződéskötést nem követi munkába lépés. Ellenkező esetben viszont, ha a felek között nem jön létre érvényes munkaszerződés, de tényleges munkavégzésre sor került, ez társadalombiztosítási jogviszonyt eredményez.

A társadalombiztosítási jog szerint megkülönböztetünk feltétlen és feltételes társadalombiztosítási jogviszonyt keletkeztető jogviszonyokat. Feltétlen társadalombiztosítási jogviszonyt keletkeztetnek azok a jogviszonyok, amelyek keletkezésükkel egyidejűleg hozzák létre a biztosítási kötelezettséget (pl. munkaviszony), a feltételes jogkeletkeztetők kizárólag meghatározott körülmények teljesülése esetén járnak biztosítási kötelezettséggel. Valamennyi munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony ez utóbbi körbe tartozik.

A biztosítási kötelezettség nemcsak ex lege, de ex contractu is megvalósulhat. Ilyenkor a biztosítás alapja az önkéntesség, egy meghatározott megállapodás megkötése, amely nyomán jogi kötelék keletkezik, s amelynek érvényessége a vállalt kötelezettségek teljesítésétől függ. A nyugdíjbiztosítás keretében nyugellátásra jogosító szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzése céljából megállapodást köthet az a Magyar Köztársaság területén lakóhellyel rendelkező nagykorú személy, aki nem saját jogú nyugdíjas és biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban nem áll, illetve akire a biztosítás nem terjed ki. Ugyancsak köthet megállapodást az, akinek a biztosítása fizetés nélküli szabadság, a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés miatt szünetel, illetve az ügyvéd és a szabadalmi ügyvivő arra az időtartamra, melyre kamarai tagságát szünetelteti. A megállapodás alapján fizetendő díj azonos a foglalkoztató által fizetendő nyugdíjbiztosítási járulék és az egyén által fizetendő nyugdíjjárulék együttes összegével.[23]

A társadalombiztosítási jogviszony sajátos szerkezetű jogviszony: eltérően számos más jogág tipikusan kétoldalú kapcsolataitól, itt rendszerint három alany szerepel. Egyrészt a társadalombiztosítási szerv; másrészt a biztosított, valamint hozzátartozói, illetve azon személyek, akik a társadalombiztosítás keretében csak egyes ellátásokra jogosultak (kedvezményezettek); harmadrészt a foglalkoztatók, akik a jogviszonyban döntően kötelezett pozíciót töltenek be.[24] Amennyiben e társadalombiztosítási kapcsolatokat egységes életviszonyoknak tekintjük, a felek jogai, illetve kötelezettségei tekintetében két önállóan tekinthető jogviszonyt különíthetünk el. Egyrészt a biztosított és a társadalombiztosítási szerv közötti munkavállalói jogviszonyt (ahol a társadalombiztosítási szervek előre meghatározott események bekövetkeztekor ellátások nyújtására; a biztosítottak pedig nyugdíjjárulék fizetésére, illetve adatszolgáltatásra, változásbejelentésre kötelezettek), másrészt a biztosítottat foglalkoztató és a társadalombiztosítási szerv közötti foglalkoztatói jogviszonyt (amelyben a foglalkoztató járulékbeszédési, befizetési, adatszolgáltatási stb. kötelezettségei dominálnak).

A társadalombiztosítás funkcionális jogviszonyai a működés, feladatrendezés nyomán keletkező jogviszonyok. A jelenlegi magyar társadalombiztosítás négy fajta funkcionális jogviszonyt különböztet meg. „A klasszikus megközelítés szerint a társadalombiztosításban kétféle közjogi alapjogviszony keletkezik: a társadalombiztosítási jogviszony és a szolgáltatási jogviszony. A társadalombiztosítási jogviszony elsődlegesen a biztosítási kötelezettségeket jelenti, jellemzően várományt alapoz meg, amelyben a szerv, a biztosított és a munkáltató vesz részt. A szolgáltatási jogviszonyban a biztosítási esemény bekövetkezése miatt, illetve az anyagi és formális feltételek teljesülésével szolgáltatási kötelezettség valósul meg; a jogviszony elsődleges alanya a jogszerző vagy jogosult és a kötelezett, vagyis a biztosított és a társadalombiztosítási szerv. „[25] A jelenleg is zajló magyar társadalombiztosítás reformja kapcsán a hagyományos jogviszonyok mellett beszélhetünk szolgáltatói, illetőleg garanciális jogviszonyról is. A szolgáltatói jogviszony – ellentétben a szolgáltatással – alapvetően magánjogi intézmény, mert a gazdasági, piaci viszonyok

dominálnak benne. A szolgáltatói jogviszony eredménycentrikus jellege miatt teljesítési és eredményjogviszony. A szolgáltatói jogviszony két fajtáját különböztethetjük meg: az egyik a klasszikus, a másik a kötelező magánnyugdíj-pénztárak működéséhez kapcsolódó szolgáltatói jogviszony. Utóbbi egy tagsági jogviszonyon alapuló szolgáltatói jogviszony, amely a pénztár és annak tagjai között jön létre. Ez önálló társadalombiztosítási jogintézménynek minősül, amennyiben kötelező tagságon alapul, és a tagsági jogviszony létrehozása a társadalombiztosítási jogviszony keletkezéséhez, mint eredeti keletkeztető jogviszonyhoz kapcsolódik. A negyedik elemként működő garanciális jogviszony a társadalombiztosítás - alapvetően - állami jellege, illetve az állam garanciális felelőssége miatt, mint közjogi intézmény áll fenn az állam és a társadalombiztosítási szervezet között.

A társadalombiztosítási jogviszony tartalma sokszor és sokféle jogi tény hatására változhat. Ezen változások egy csoportjánál a jogviszony alapstruktúrája nem módosul, csak a benne szereplő jogok és kötelezettségek mértéke alakul át. Vannak azonban olyan esetek, amikor a jogviszony egészére kiható változások következnek be. Ilyenkor a módosulást nem a felek társadalombiztosítási jogviszonnal kapcsolatos akarata, hanem az alapjogviszony változása okozza. Például az eddigi biztosított tartósan szünetelteti biztosítási kötelezettség alá eső jogviszonyát.

A munkavállalói társadalombiztosítási jogviszony megszűnésének két esete van:

- a kedvezményezett halála vagy ezt megelőzően, ha
- az érvényesíthető összes igény megszűnik.

A munkavállalói társadalombiztosítási jogviszony megszűnése általában elválik az alapjogviszony megszűnésétől: a társadalombiztosítási jogszabályok az ellátások nyújtását akkor is lehetővé teszik, ha az alapjogviszony már megszűnt. A nyugdíjbiztosítás keretében ez a megállapítás különösen helytálló, hiszen a nyugdíjak folyósítására rendszerint éppen akkor kerül sor, amikor az alapjogviszony már véget ért.

A munkáltatói társadalombiztosítási jogviszony általában az utolsó alapjogviszony megszűnésével, megszüntetésével együtt szűnik meg. Ugyanakkor gyakran előfordul, hogy a volt munkáltató a megszűnt társadalombiztosítási jogviszonyból eredő kötelezettségei teljesítésével továbbra is tartozik.

VI. A védett személyek köre

Egy-egy társadalombiztosítási rendszer személyi kiterjedési körét döntően a választott védelmi stratégia határozza meg. A két szélsőséges lehetőség a következő: egyrészt beszélhetünk ún. univerzális rendszerekről, amelyek lényegében a nyugdíjkorhatáron felüli teljes népesség ellátását tekintik feladatuknak.[26] A másik szélsőséget az ún. meghatározott (foglalkozási stb.) kategóriára vonatkozó rendszerek képezik. Fő jellegzetességük szelektivitásuk, hiszen csak a népesség egy jól körülhatárolható részére terjednek ki. E rendszeren belül három alaptípust különböztethetünk meg: az ún. „tisztá munkavállalói” rendszereket (pl. Dániában); a munkavállalókat és önálló foglalkozásúakat egy védelmi közösségbe tömörítő intézményeket (pl. Olaszországban); és az összes kereső foglalkozásúra kiterjedő struktúrákat (mint pl. az USA-ban). A szelektív, illetve az univerzális típusú rendszerek közötti választás szorosan összefügg a nyújtandó ellátás mértékéről, feltételeiről és a finanszírozás módjáról alkotott elképzelésekkel.

A biztosítási típusú rendszerek kezdetben csak az ún. „függő foglalkozási viszonyban állók” (vagyis a bérből és fizetésből élők) meghatározott kategóriáira terjedt ki. A rendszerek fejlődése során azonban újabb és újabb rétegeket vontak védelem alá. Ez rendszerint csak mennyiségi változást idézett elő. A védelem kiterjesztésének csupán két módja eredményezett

minőségi változásokat. Először is az „önálló foglalkozásúakat” (pl. vállalkozók) próbálták bevonni a nyugdíjbiztosítás rendszerébe. Náluk azonban - mivel hiányzott az érdektagoltság, és a valóságos jövedelmük kimutatása nehézkes volt – a hagyományos megoldások nem vezettek eredményre. Esetükben rendszerint két alternatíva adódott: vagy az adóhatóság által megállapított jövedelmüket tekintik irányadónak a társadalombiztosítás területén, vagy arra kötelezték őket, hogy az általuk megválasztott jövedelmi kategóriának megfelelően teljesítsék befizetési kötelezettségeiket. Ugyancsak minőségi változást eredményezett, amikor a kötelező biztosítás hatálya alá nem tartozó személyek számára lehetővé tették, hogy önkéntes döntésük alapján, megállapodással léphessenek a védett személyek közé.

Bizonyos rendszerek csak azokat a személyeket vonják kötelező biztosítás alá, akiknek a jövedelme nem halad meg egy bizonyos mértéket (ún. biztosításkötelezettségi határ). Ez a megoldás kizárja a védett személyek köréből azokat, akik más módon is képesek gondoskodni magukról. A magyar öregségi nyugdíjrendszerben ezzel ellentétes gyakorlat alakult ki: az érintett személyt a biztosítási védelem alá vonják ugyan, a hozzájárulás-fizetési kötelezettségét azonban csak jövedelmének egy - jogszabályban - meghatározott szintjéig kell teljesítenie. Ezzel párhuzamosan a majdani nyugellátás megállapítása során is csak ilyen mértékben lehet a korábbi jövedelmeket figyelembe venni. Ez a megoldás tehát a magasabb jövedelműeket is kötelezően védelem alá vonja, azonban jövedelmük egy meghatározott szint (jelenleg 5.307.000,- forint) feletti részét kiengedi a biztosítási kötelezettség alól.

Valamennyi rendszer egyensúlyát befolyásolja a rendszerbe be- és kilépők aránya. Az egy-egy országba ki-és bevándorlás szaldója kevésbé befolyásolja az egyensúlyt. Napjainkban sokkal nagyobb problémát jelent a biztosítással védett foglalkozásból tartósan munkanélkülivé válók növekvő száma, és az aktív-inaktív generációk arányának kedvezőtlen alakulása.

A rendszerek alapján véve az emberek minél szélesebb körét kívánják bevonni a kötelező biztosításba. Ez azonban nem jelent korlátok nélküli kiterjesztést. Általában kétféle ismérv valamelyikével szokták meghatározni a védeni kívánt személyek körét: az állampolgárság kritériumával (ún. nacionalitás), vagy az adott ország területén való tartózkodással (ún. territorialitás), esetleg e kettő kombinációjával. A hatályos rendelkezések szerint Magyarországon e kombinációs megoldást alkalmazzák: „ A társadalombiztosítás a Magyar Köztársaság állampolgárait, illetve – az e törvényben foglalt követelmények teljesítése esetében - a Magyar Köztársaság területén tartózkodó más természetes személyeket felölelő társadalmi kockázatközösség, amelyben törvényben megállapított szabályok szerint a részvétel kötelező.”[27] [28]

A magyar társadalombiztosítási rendszer a védett személyeknek négy kategóriáját különbözteti meg:

- a. a biztosítottakat, akik valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosultságot szerezhetnek,
 - b. az egyes ellátásra jogosultakat (elsősorban a baleseti, egészségügyi ellátások területén),[29]
 - c. az előbbi két kategóriába tartozó személyek hozzátartozóit,
 - d. és a megállapodás alapján jogosultságot szerzők csoportjait.
- a), A biztosítottak körének meghatározása különösen fontos mind a járulékfizetési kötelezettség, mind a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság szempontjából. Teljes körű biztosítottak a törvény szerint:

- Munkaviszonyban állók. Vagyis mindenki, aki a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik, és munkaszerződés alapján végez munkát, függetlenül attól, hogy teljes -vagy részmunkaidőben teszi ezt. Ha valakinek több munkaviszonya áll fenn egyszerre, mindegyikben biztosítási kötelezettség terheli. A munkaviszonnyal egy tekintet alá eső jogviszonyban (mint pl. a közalkalmazotti, a közszolgálati jogviszonyban, az ügyészségi szolgálati jogviszonyban, a bírósági jogviszonyban) állók szintén biztosítottaknak minősülnek a törvény alkalmazásában.
- Szövetkezeti tagok, abban az esetben, ha a szövetkezet tevékenységében munkaviszony vagy vállalkozási jellegű jogviszony keretében személyesen közreműködnek. Az iskolai szövetkezetek nappali tagozatos tanulóira azonban még személyes közreműködésük esetén sem terjed ki a biztosítási kötelezettség.
- Tanulószerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytatók. A szerződésben a gazdálkodó szervezetek arra vállalnak kötelezettséget, hogy a tanuló számára - a szakmai követelményeknek megfelelően - gyakorlati képzésről gondoskodnak, s a tanulónak a jogszabályban rögzített pénzbeli juttatást biztosítanak. Ennek megfelelően a tanulók jogosultak a társadalombiztosítás valamennyi ellátására, és a képzési időtartam a nyugdíjra jogosító szolgálati idejükbe is beszámít.
- Munkánélküli ellátásban részesülő személy. A jelenlegi szabályok szerint a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvényben meghatározott keresetpótló juttatásban, munkanélküli járadékban, nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülő személyek minősülnek biztosítottaknak. Az ilyen személyek biztosítása kizárólag az ellátás folyósításának időtartama alatt áll fenn.
- Továbbá a Tbj-ben meghatározott speciális feltételekkel az egyéni és a társas vállalkozók (amennyiben a tagság pusztán léte mellett díjazással járó személyes közreműködést is vállalnak), a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (bedolgozói, megbízási szerződés stb.) keretében személyesen munkát végző személyek, s az egyházi személyek.

A társadalombiztosítási törvény meghatározza azokat az eseteket, amelyekre a biztosítási kötelezettség akkor sem terjed ki, ha valamely munkavégzés Magyarország területén történik. Így tehát nem biztosított a külföldi állam diplomáciai képviselője, a be nem jegyzett külföldi munkáltató által Magyarországon foglalkoztatott külföldi személy, illetve a külföldi részvétellel működő gazdasági társaság Magyarországon foglalkoztatott külföldi munkavállalója.

c), A nyugellátások körében a hozzátartozói nyugellátások és a hozzátartozói baleseti nyugellátások azok, amelyek a biztosított jogán, a hozzátartozóknak nyújtanak ellátásokat anélkül, hogy ezért a biztosítottaknak többletbiztosítást kellene fizetniük.

d), A védett személyek körének kiszélesítése érdekében a magyar nyugdíjbiztosítási rendszer is lehetővé tette nyugdíjjogosultság megszerzésére irányuló megállapodások megkötését. Mint már korábban említettem, nyugellátásra jogosító szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzése céljából megállapodást köthet: az a Magyar Köztársaság területén állandó lakóhellyel rendelkező nagykorú személy, aki nem saját jogú nyugdíjas, és biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban nem áll, illetve akire a biztosítás nem terjed ki. A megállapodás alapján fizetendő díj a foglalkoztató által fizetendő nyugdíjbiztosítási járulék és az egyén által fizetendő nyugdíjjárulék együttes összegével. A megállapodás szerinti díjnak alsó és felső határa egyaránt van: a díjnak el kell érnie a megállapodás megkötése napján érvényes minimálbér összegét, de a nyugdíjjárulék felső határát meghaladó jövedelmet nem lehet beszámíttatni a nyugellátásba. A megállapodást általában előre kötik, bizonyos esetekben azonban lehetőség van a megállapodás utólagos megkötésével visszamenőlegesen is szolgálati időt szerezni. Köthető megállapodás a

felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán folytatott tanulmányoknak az 1998. január 1. utáni időszakainak szolgálati időként való elismertetésére, illetve abban az esetben is alkalmazható megállapodás, ha valakinek az öregségi nyugdíjra való jogosultságához szükséges szolgálati idejéből legfeljebb 5 évnyi szolgálati idő hiányzik. Speciális megállapodáskötési lehetőség vonatkozik az 1998. évre, a gyermekgondozási segély időtartamával megegyező otthoni gondozás idejére, illetve arra az időszakra, amelyre gyermekgondozási segély nem jár.

VII. Nyugellátások[30]

Ahhoz, hogy valaki a társadalombiztosítás keretében bármilyen ellátáshoz jusson, az ellátáshoz való joggal és jogosultsággal egyaránt kell rendelkeznie. A társadalombiztosítási ellátáshoz való jog mögöttes jogi tények hatására jön létre. Mint már arról volt szó, alapvető feltétel, hogy a természetes személy olyan jogviszonyban álljon, amely társadalombiztosítási jogviszony keletkezését vonja maga után. Ezzel szemben az ellátásra való jogosultság a „szerzett joghoz” és a biztosítási eseményhez kötődik: a biztosítottak ellátásokra való jogosultságát a társadalombiztosításban való részvételi, együttműködési kötelezettségük, illetve - a törvényben meghatározott ellátások kivételével - társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettségük teljesítése alapozza meg. Feltétel még, hogy a biztosítási esemény a biztosítási kötelezettség időtartama alatt, vagy azt követően bekövetkezzen, hiszen a társadalombiztosítás egy olyan közösség amely meghatározott társadalmi kockázatokat kezel. „A társadalombiztosítás biztosítási eseménynek tekinti azokat a társadalmi kockázatokat, amelyek az egyén és családja életkörülményeihez kapcsolódva, társadalmi jelenségformát öltenek, és a biztosíthatóság kritériumai szerint becsülhetők.”[31] Elvileg minden biztosítási esemény társadalmi jelenségnek tekinthető, de nem minden társadalmi jelenség minősül biztosítási eseménynek. A társadalombiztosítás által elismert kockázatok jellemzően jövedelemvesztéssel és életszínvonal-változással állnak összefüggésben. A nyugdíjbiztosításban a kockázatok elsősorban fizikai jellegűek: részben az adott foglalkozással összefüggésben merülnek fel, részben nem foglalkozási eredetűek, de jövedelemvesztéssel vagy jövedelemcsökkenéssel járnak. E kockázatok meghatározott eseményeket, illetve állapotokat vonnak maguk után, amelyek társadalombiztosítási elnevezései: öregség, rokkantság, elhalálozás, baleset.

A nyugellátások olyan - huzamosabb ideig folyósítandó - pénzbeli ellátások, amelyek öregség, rokkantság, vagy az eltartó halála esetén biztosítják az egyén megélhetésének alapját. A nyugdíjbiztosítás azt a kockázatot kezeli, amikor a biztosított munkavégző-képessége öregség, rokkantság miatt tartós sérülést szenved vagy a biztosított elhalálozik. A nyugdíjbiztosítás keretében nyújtott nyugellátások két nagy csoportját különböztethetjük meg: a saját jogú nyugellátásokat és a hozzátartozói nyugellátásokat. Az elhatárolás alapja az, hogy ki az ellátás címzettje: a jogszerző vagy más kedvezményezett. Sajátjogú nyugellátások az öregségi nyugdíj, a rokkantsági nyugdíj és a baleseti rokkantsági nyugdíj. Hozzátartozói ellátások az özvegyi nyugdíj, az árvaellátás, a szülői nyugdíj és a baleseti hozzátartozói nyugellátások.[32] Tekintettel arra, hogy Magyarországon 1998., vagyis a magánnyugdíj-pénztári rendszer bevezetése óta nyugdíjreform zajlik, a két eltérő típusú nyugdíjrendszer egymást kiegészítve biztosítja a nyugdíj szolgáltatásokat. Vagyis az előzőekben ismertetett nyugellátások kiegészülhetnek a magánnyugdíj keretében járó szolgáltatással, azaz a nyugdíjjáradékkal vagy az egyösszegű kifizetéssel.

7.1 A saját jogú nyugellátások

7.1.1 Öregségi nyugdíj

Az öregségi nyugdíjra való jogosultság feltétele az öregségi korhatár betöltése és a szükséges szolgálati idő megszerzése.[33]

Az idősebb személyekről általában feltételezik, hogy egy bizonyos életkor elérése után már nem képesek tovább munkát végezni. Ezért valamennyi rendszerben rögzítenek egy meghatározott életkort, amelytől kezdve az érintettet nyugdíjra jogosultnak tekintik. Ezen életkor meghatározásában számos más tényező is szerepet játszhat. Így az adott ország tradíciója, demográfiai és gazdasági helyzete, munkaerő-gazdálkodási megfontolások. A biztosítási esemény meghatározása tehát úgy történik, hogy rögzítenek egy életkori határt, amelynek elérésével célszerűnek tartják az állampolgárok nyugdíjba vonulását. Azt, hogy ezen kor elérésével ténylegesen nyugdíjba is vonulnak-e az egyének, az egyéni körülmények mellett jelentősen befolyásolják a különböző szabályok. Például, hogy a munkajogi, pénzügyjogi stb. jogszabályok milyen következményeket fűznek a nyugdíjkorhatár eléréséhez.

Magyarországon az elmúlt században 7 esetben szállították le a különböző létező nyugdíjrendszerek öregségi korhatárát addig, amíg a '90-es évek közepére általánossá vált a férfiak 60 éves és a nők 55 éves öregségi nyugdíjkorhatára. Ezeket a döntéseket általában politikai célok vezérelték. Így például 1944 nyarán a háborús propaganda részeként, 1945 nyarán a politikai fordulat következtében, 1951-ben a gazdasági-társadalmi rendszerváltás kapcsán szállították le a nyugdíjkorhatárt. Az is előfordult, hogy a korábban létrehozott nyugdíjrendszerek egységesítése eredményezte a korhatár csökkentését. Ezt az egységesítési folyamatot általában a rendszerekben megnyilvánuló igazságtalan megkülönböztetés megszüntetéseként tálták.

A nyugdíjkorhatár emelésének kérdése sem az utóbbi években merült fel. Egyes szakértők már az 1940-es években javasolták az állami alkalmazottakra vonatkozó korhatárok emelését. Az 1970-es években foglalkoztatáspolitikai szempontból, az 1980-as években pedig már az államháztartás gazdasági nehézségeinek mérséklésével kapcsolatban merült fel a nyugdíjkorhatár felemelésének kérdése. Az öregségi nyugdíjkorhatár egységesítésének és emelésének szükségességét a társadalombiztosítás reformjáról szóló 60/1991. (X.29.) OGY határozat is előírta. Az egységesítésről szóló, 1993-ben hatályba lépett törvény rendelkezése szerint a nők nyugdíjkorhatára 1995-től két évenként egy-egy évvel emelkedik. Az 1995/1996-os évre előírt 56 éves korhatár azonban csak részlegesen érvényesült, ezért módosító törvényt hoztak az életkor emeléséről (1996. évi LIX.tv.) A törvénymódosítás az ezredfordulót követően bekövetkező demográfiai változásokkal, hosszabb távú trendekkel, az időskorú népesség arányainak emelkedésével magyarázta a nyugdíjkorhatár további növelését. „Az élők munkája jelenlegi magas terhelése azonban tovább nem növelhető, ugyanakkor az átlagos nyugdíjszínvonal sem csökkenthető. Ezért mindegyik reformelképzelés tartalmazza a nyugdíjkorhatár emelését, sőt a reformok megvalósításának előfeltétele, hogy a fokozatos korhatáremelés minél előbb elkezdődjön.”[34] Nyilvánvaló, hogy ezek az intézkedések nem voltak függetlenek a nyugdíjkorhatár korábbi leszállításaitól, a politikai és gazdasági rendszerváltástól, valamint az államháztartás egyre súlyosabb gondjaitól sem.

Jelenleg az általános szabályok szerint az öregségi nyugdíjkorhatár férfiakra és nőkre egyaránt 62 év, a kötelező szolgálati idő pedig 20 év (öregségi teljes nyugdíj esetén).[35] Ez alól azonban nagyszámú kivételt és kedvezményt tartalmaz a nyugdíjtörvény. Az öregségi nyugdíjkorhatár az 1997. január 1-től hatályos, fokozatos életkoremeléssel összefüggésben a biztosított születési éve és neme szerint eltérő. Így például az 1940 előtt született nőkre vonatkozó 55 éves korhatártól a törvény fokozatosan, egy-egy év emeléssel jut el odáig, hogy az 1947-ben vagy azt követően születettek már a 62. betöltött életév az irányadó nyugdíjkorhatár.

A rögzített korhatár merevségét gyakran és sokféle ok miatt indokolt feloldani. Különböző kutatások kimutatták, hogy az ún. „kronológiai életkor” és a „funkcionális életkor” gyakran elválnak egymástól. Az azonos életkorban lévő egyének szakmai teljesítőképességüket

tekintve erősen különbözhetnek egymástól. Egy merev nyugdíjrendszer alkalmazása jelentős társadalmi veszteségeket okozhat. Ez megmutatkozhat pl. abban, hogy teljesítőképességük csúcán lévő szakembereket nyugdíjaznak csupán azért, mert elérték a nyugdíjkorhatárt. Éppen ezért a magyar nyugdíjtörvény is rugalmasan határozza meg a nyugdíjkorhatárt. Bevet gyakorlat, hogy a biztosítási feltételekben meghatározott - viszonylag magas - nyugdíjkorhatárt megelőzően is biztosítják az öregségi nyugdíj igénybevételének lehetőségét. Ennek részben objektív (pl. a szervezetet fokozottan igénybe vevő munkakörülmények kapcsán alkalmazott korkedvezményes nyugdíj esetében), részben szubjektív okai (pl. az előrehozott nyugdíj esetében) vannak.

Korkedvezményes nyugdíj igénybe vételére a szervezet fokozott igénybevételével járó, továbbá az egészségre különösen ártalmas (jogsabályban meghatározott) munkát végzők esetében van lehetőség abban az esetben, ha meghatározott időnél többet töltöttek az adott munkakörben. Ennek mértéke férfiaknál 10, nőknél 8 év, magas légköri nyomású légtérben végzett munka esetén 6 év. Ezen időtartam után két év korengedmény jár, ami egy-egy évvel növekszik az említett időtartam felének megfelelő idő (5, 4, 3 év) ledolgozása után. Korkedvezményre jogosít – többek között – a meghatározott járműforgalomban teljesített munka, illetve a fegyveres szolgálatban kifejtett tevékenység is. A korkedvezményes nyugdíjjogosultság felülvizsgálata évek óta napirenden lévő téma.

Ugyancsak korhatár betöltése előtti nyugdíjazásról beszélhetünk az előrehozott, illetve a csökkentett előrehozott nyugdíjak esetén: az öregségi nyugdíjkorhatár két feltétele egyikénél (korhatár) nyújtott kedvezmény, a másik feltételnél (szolgálati idő) többletkövetelményt igényel. A 2009-i hosszú szolgálati idővel rendelkezők[36] az adott korosztályra előírt korhatár előtt, de legkorábban a nők 55, a férfiak 60. életévük betöltésekor mehetnek nyugdíjba. Az előzőekben szereplő biztosítási időnél 5 évvel kevesebb biztosított idővel is nyugdíjba lehet vonulni (csökkentett előrehozott öregségi nyugdíj), de ekkor a nyugdíj az előzőekhez képest a hiányzó időtől függően progresszívan csökken.[37] a csökkentés igen jelentős mértékű – akár 30%-os is - lehet, ha a teljes 5 év hiányzik a nyugdíjkorhatár betöltéséhez. A nyugdíj összegének ez a jelentősen csökkentett mivolta nem szűnik meg akkor sem, ha az egyén betölti az öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt (2009-től ez a kedvezőtlen szabály megszűnik). Mind a teljes, mind a csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjnál érvényesül az ún. gyermekkedvezmény. Ez azt jelenti, hogy az előrehozott nyugdíjjogosultsághoz szükséges szolgálati idő számításánál gyermekenként egy-egy évet kedvezményként kell figyelembe venni. A gyermekkedvezmény hatályos szabálya egy korábbi alkotmánybírói döntés alapján alakult ki. Kezdetben ugyanis csak a gyermekét egyedülállóként nevelő apa részesülhetett ilyen kedvezményben, amely így az Alkotmány hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tilalmába ütközött.[38] 2009-től mind a férfiak, mind pedig a nők legfeljebb három évvel korábban mehetnek nyugdíjba, ha hosszú szolgálati idővel rendelkeznek: 40 éves szolgálati idő esetén csökkentés nélkül, 37 év esetén pedig csökkentett nyugdíjjal. Az előrehozott öregségi nyugdíj intézménye megoldást jelenthet minden olyan esetben, amikor az öregségi nyugdíjkorhatárhoz közeledő személy elveszíti munkáját, és életkora miatt újabb foglalkoztatása nem valószínű vagy nyugalomba szeretne vonulni, de nem rendelkezik kellően hosszú szolgálati idővel.

Lehetőség van az ún. korengedményes nyugdíj igénybe vételére azok számára, akiknek a nyugdíját a rájuk irányadó korhatár betöltéséig a munkáltató magára vállalja. Ilyen esetekben általános szabályként a korhatár előtt maximum 5 évvel lehet nyugdíjba menni.

Magyarország Unió csatlakozásával kapcsolatban gyakran felmerült a kérdés, hogy a tagságunkkal vajon a nyugdíjkorhatár emelése is szükségszerűen együtt jár-e? A probléma felvetése onnan eredhetett, hogy az Európai Unió tagállamaiban eltérőek a korhatárok, de

túlnyomórészt (pl. az Egyesült Királyságban, Hollandiában, Ausztriában) a 65. életév betöltése az öregségi nyugdíjkorhatár. Az Unióban a szociális biztonság területén azonban nem a harmonizáció, hanem a koordináció a követelmény, így sem Magyarországnak, sem pedig a többi tagállamnak nem kell megváltoztatnia a társadalombiztosítási szabályait.

„Az a társadalombiztosítási alapelv, mely szerint a szolgáltatásokra járulékfizetéssel lehet jogosultságot szerezni, a nyugellátások területén abban mutatkozik meg, hogy a nyugdíjjárulék fizetésével fedezett időszakok szolgálati időnek minősülnek, és az általános típusú nyugellátásoknál a jogosító feltételek egyikét képezik.”[39] [40]A szolgálati idők alatt tehát azokat a jogszerző időket értjük, amiket a nyugdíjjogosultság kiszámításánál, illetve a nyugdíj mértékének megállapításánál figyelembe vesznek. A szolgálati idő több is és kevesebb is, mint a biztosított idő, mivel a biztosításban töltött idő közül pl. nem minősül jogszerző időnek az, amely során nem történt járulékfizetés, illetve annak ellenére jogszerzőnek minősül pl. a katonai szolgálati idő, hogy ez az időszak egyébként nem biztosítási idő. A szolgálati idő intézménye az évek során számos változáson ment keresztül. Ezek közül a legjelentősebb, hogy fokozatosan szűkült azoknak a szolgálati időnek minősülő időszakoknak a köre, melyek korábban járulékfizetés nélkül is elismerésre kerültek a nyugdíjrendszerben.[41]

A törvény általánosságban azt az időt tekinti szolgálati időnek, amely alatt a biztosított nyugdíjjárulék fizetési kötelezettségének eleget tett, függetlenül attól, hogy a munkáltató a jövedelemből levont nyugdíjjárulék befizetését esetleg részben vagy egészben elmulasztotta. A jogszabály tételesen felsorolja a szolgálati időnek minősülő (mint például munkaviszony, közalkalmazotti viszony, polgári szolgálatban eltöltött idő, a munkánélküli járadék időtartama), illetve a szolgálati időként figyelembe nem vehető időszakokat (fizetés nélküli szabadság, szabadságvesztés időtartama). A magyar nyugdíj jog ismeri az arányosan elismerhető szolgálati idő intézményét is. „Abban az esetben, ha a biztosítottnak a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya keretében, részmunkaidőben elért nyugdíjjárulék-alapot képező jövedelme a minimálbérnél kevesebb, akkor a biztosítási időnek is csak az arányos időtartama vehető szolgálati időként figyelembe.”[42] A biztosításban töltött idő mellett az anyákat az 1968 előtt született gyermekeik után gyermekenként egy év szolgálati idő illeti meg, amit a jogosultság elbírálásánál és az ellátás megállapításánál egyaránt figyelembe vesznek.[43]

A szolgálati időkkel kapcsolatban megkülönböztethetjük az ún. „lefelé nyitott” és az ún. „lefelé zárt” struktúrájú rendszereket. A „lefelé nyitott” struktúrák (pl. Svédországban vagy Norvégiában) nem kívánnak meg minimális szolgálati időt. Ha ezekben a rendszerekben valaki a teljes szolgálati időnél kevesebbel rendelkezik, csökken nyugdíjának mértéke. Az ún. „lefelé zárt” rendszerek ezzel szemben viszonylag magas szolgálati idő megszerzését kívánják meg a teljes nyugdíjjogosultsághoz (mint pl. Magyarországon 20 év).

A magyar nyugdíjrendszerhez hasonlóan, számos más ország szabályai szerint is meghatározott mértékű szolgálati idő szükséges a nyugdíjjogosultsághoz. Nemzetközi szerződések hiányában azonban a viszonyosság elve nem alkalmazható, egy-egy állam csak a saját területén elért szolgálati időre lehet tekintettel. Ez olyan személyek esetében, akik ugyan egész életükben, de államonként rövidebb időszakokban dolgoztak, azt is eredményezheti, hogy nem szereznek nyugdíjjogosultságot. Ezt a problémát a magyar állam kétoldalú, társadalombiztosítási tárgyú nemzetközi egyezmények megkötésével kezelte.[44] A szerződések egyrészt ún. időarányos elven működnek: vagyis az összeszámított szolgálati idő alapján az adott szolgálati időre eső nyugdíjrész megállapítása történik (pl. bolgár-magyar egyezmény), másrészt területi elven működnek, azaz amely szerződő állam területén él a nyugdíjigénylő, attól az államtól kapja teljes egészében a nyugellátását – figyelembe véve

természetesen a másik állam területén szerzett jogosultságát is (pl. román-magyar egyezmény).

Az Európai Unióban az időarányosság elvén számítódnak a nyugdíjak. Azokban az államokban, ahol az ellátáshoz való hozzájárulás feltétele biztosítási időszakhoz kötött, a bármely tagállamban szerzett biztosítási időt ugyanúgy figyelembe kell venni, mintha azokat az adott tagállamban alkalmazott szabályok szerint szerezték volna. A különböző tagállamokban szerzett, alapvetően járulékkal fedezett biztosítási időszakoknál egyértelmű a figyelembevétel. A magyar rendelkezések alapján a gyermekszülés révén szolgálati időként elismert évek azonban más jellegűek, nem járulékkal lefedettek. Ha egy ellátás megállapítása során több tagállam nyugdíjrendszere is szolgálati időként veszi figyelembe a megszületett gyermeket, akkor – mivel a többszörös beszámítás nem lehetséges - felmerül a kérdés, hogy melyik ország, és milyen alapon ad plusz szolgálati éveket a gyermek után. Ugyancsak problémaként merül fel, hogy a tagállamok a biztosítási időszakot eltérő mértékegységekben fejezik ki.[45] Ennek egységesítésére azonban már született megfelelő szabályozás az EU-ban (1408/71. EGK rendelet 18. cikkely. Ez a néhány szabály is azt mutatja, hogy az országok között mozgó munkavállalók nem szenvedhetnek hátrányt amiatt, hogy a tagállamokban nem egységes a társadalombiztosítási rendszer. Végző soron a biztosítottakat be kell sorolni az adott tagállam biztosítási rendszerének legmegfelelőbb szegmensébe.

7.1.2 Rokkantsági nyugdíj

A rokkantsági nyugdíj folyósításának feltétele a munkaképesség nagy mértékű és tartósanak ígérkező elvesztése. Ez egy meglehetősen bonyolult biztosítási esemény, amely különböző problémákat vet fel, úgy mint: kinek a teljesítményéhez kell viszonyítani a dolgozó munkaképességét, vagyis milyen elvárhatósági mércét kell alkalmazni a dolgozóval szemben, illetve mekkora a dolgozó megmaradt munkavégző képessége (amely nem csak orvosi kérdés)? [46] Erre a különböző rendszerek különféleképpen válaszolnak. Gyakori, hogy a korábbi munkakört tekintik irányadónak, s ha megállapítható, hogy a munkavállaló a korábban végzett feladatainak csak kisebb részét tudja ellátni, rokkantnak minősítik. Szigorúbbak azok a rendszerek, amelyek a dolgozó munkaköréhez hasonló munkát végzőktől elvárható teljesítményt tekintik viszonyítási alapnak. Még szigorúbb követelményt állítanak fel azok a struktúrák, amelyek rokkantnak csak azt a személyt tekintik, akiről - a foglalkozások alapján felállított kategóriák kapcsán – elmondható, hogy sem a saját, sem a két osztállyal alacsonyabb kategóriában sem tudnak hatékony munkát végezni. A legszigorúbbak pedig azok a rendszerek, amelyek elvárják, hogy a munkavállaló bármely munkakörben hasznosítsa munkaerejét, és csak akkor tekintik rokkantnak, ha egyáltalán nem képes munkát végezni.

Magyarországon rokkantsági nyugdíjra az jogosult, aki egészségromlás, illetőleg testi vagy lelki fogyatkozás következtében munkaképességét 67%-ban elvesztette és ebben az állapotában javulás egy évig nem várható, az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte, és rendszeresen nem dolgozik, vagy keresete lényegesen kevesebb a megrokkánása előtti kereseténél.[47] A rokkantsági nyugdíjjogosultság feltételei két csoportba oszthatók: orvosi és jogi rokkantság. Az orvosi rokkantság azt a tartós (1 éven túli) egészségkárosodást jelenti, amikor az egyén munkavégző képessége legalább 2/3-ad részben elvész. Ennek megállapítására kizárólag az ún. Országos Orvosszakértői Intézet (OOSZI) orvosi bizottsága jogosult. A különböző országok társadalombiztosítási rendszerei eltérő meghatározását adják a rokkantság fogalmának. Eltérő az a küszöb, amelynél a munkaképesség elvesztése már rokkantságot jelent (pl. Ausztriában 50%, Finnországban 40% a rokkantsági küszöb). Magyarországon három rokkantsági csoport létezik:

- A III. csoportba tartozik az, aki rokkant, de nem teljesen munkaképtelen
- a II. csoportba tartozik az, aki teljesen munkaképtelen, de mások gondozására nem szorul
- az I. csoportba tartozik az, aki teljesen munkaképtelen és mások gondozására szorul.

A rokkantsági nyugdíj másik feltétele az ún. jogi rokkantság, amely akkor teljesül, ha a személy nem dolgozik rendszeresen, vagy keresete lényegesen kevesebb a megrokkánása előtti kereseténél (kb. 20%-os keresetcsökkenés). Nem dolgozik rendszeresen az, aki a munkakörére megállapított teljes munkaidőnél rövidebb ideig dolgozik, illetve aki az igénybejelentést megelőző 180 nap alatt legalább 72 napon át nem dolgozott. A rokkantsági nyugdíj összege a nyugdíj-megállapítás alapjául szolgáló kereset mellett a rokkantság fokától, a megszerzett szolgálati időtől és az életkortól függ.[48] A rokkantsági nyugdíjjogosultság egészségi állapot függvénye. Ez az állapot az idő múlásával változhat. A rokkantság felülvizsgálata a munkaképesség-csökkenést véleményező OOSZI orvosi bizottság döntése alapján vagy nem szükséges, mert az egészségi állapotban orvosi vélemény szerint javulás nem várható, vagy meghatározott időpontban az állapot ismételt megvizsgálás szükséges. Ha a felülvizsgálat eredményeként megállapítják, hogy a munkaképesség-csökkenés már nem éri el a 67%-ot, vagyis a személy nem rokkant, az ellátásra való jogosultság megszűnik. Ugyanez történik a jogi rokkantság elvesztése esetén is. A megszűnt jogosultság azonban fel is éledhet, ha a feltételek a megszűnést követő 5 éven belül ismételt fennállnak.

A magyar rendszerben némileg leegyszerűsítve, túlnyomórészt egészségügyi szempontok alapján hozzák meg a döntést, s ez elég sok kritikát vált ki. Többek között ezért is van napirenden a rokkantsági nyugdíjrendszer korszerűsítése. A szakmai előkészítő munka a téma igen összetett kérdéseire (orvosi minősítés, jogi feltételek, rehabilitáció) igyekszik javaslatot kidolgozni.

Az Európai Unió koordinációs rendelete a tagországok rokkantsági biztosítási rendszerét megkülönbözteti aszerint, hogy az ellátás összege függ-e a biztosítási idő hosszától vagy sem. Ha az igénylő kizárólag olyan tagállamokban dolgozott, ahol a rokkantsági ellátás összege független a biztosítási idő tartamától, megrokkánás esetén az ellátást az a tagállam fogja nyújtani, amelynek jogszabálya szerint az érintett a megrokkánás időpontjában biztosított volt. A biztosított teljes összegű ellátásra jogosult. Ha az igénylő olyan tagállamokban dolgozott, ahol az ellátás összege függ a biztosítási idő tartamától, akkor – függetlenül attól, hogy a megrokkánás időpontjában az egyén biztosított volt-e, vagy sem – az ellátást az öregségi nyugdíjakkal alkalmazott módon, az egyes tagállamokban szerzett biztosítási idők arányában számolják ki. A hasonló rokkantsági rendszereket működtető tagállamok az 1408-as rendelet mellékleteiben intézkedtek a rokkantsági fokozatokra vonatkozó feltételek megfeleltetéséről. Ez alapján az igénylő rokkantsági fokára vonatkozó, egyik tagállamban meghozott határozatot az összes többi, megfeleltetéssel érintett tagállamnak is el kell fogadnia. Bonyolultabb a helyzet azokban a tagállamokban, amelyek a rokkantság fokára nézve eltérő feltételrendszert alkalmaznak. Ilyenkor előfordulhat az, hogy az egyik tagállam szabályai szerint munkaképtelenné nyilvánított egyén egy másik tagállam feltételrendszere alapján csak részlegesen számít munkaképtelennek. Az ellentmondások kiküszöbölése, az eljárás leegyszerűsítése, és a költségek csökkentése céljából a tagállamok megállapodásokat köthetnek a rokkantság mértékének megállapításához szükséges orvosi vizsgálatok elvégzéséről, az orvosi vélemények kölcsönös elfogadásáról.[49]

7.1.3 Baleseti rokkantsági nyugdíj

Mivel Magyarországon a balesetbiztosítás nem önállósodott - hiszen a társadalombiztosítás csupán két ágra, a nyugdíjbiztosítási és az egészségbiztosítási ágazatra vált szét -, a balesetbiztosítási terület e két ágazat között került megosztásra. Ennek megfelelően a baleseti szolgáltatások is e két területen szerepelnek, de az általános szabályok csak egyszer – az egészségbiztosítási törvényben – kerültek meghatározásra, hiszen egy baleset esetén a két biztosítási ág által nyújtott ellátások csupán az időtartamban különböznek: az egészségbiztosítási ellátások rövidtávú, míg a nyugdíjbiztosítási ellátások hosszú távú szolgáltatásokat eredményeznek.

Baleseti ellátás üzemi baleset és foglalkozási baleset esetén illeti meg a biztosítottat. „Az üzemi baleset a foglalkozás gyakorlása során, vagy azzal összefüggésben bekövetkező sérülés, továbbá a lakásról, szállásról munkába menet, vagy onnan hazafelé menet bekövetkező sérülés (ún. úti baleset).”[50] Foglalkozási betegség a foglalkozás különös veszélye folytán bekövetkező megbetegedés. Szabályozására jellemző, hogy nem az összes foglalkozás gyakorlása közben kialakult munkaképesség-csökkenés, hanem csak a jogszabályban felsorolt foglalkozások végzése idején kialakult és csak bizonyos típusú betegségek bekövetkezése alapozhatja meg a jogosultságot. (Kizáró körülmény, ha az egyén sérülését szándékosan okozta, vagy az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett.) A baleseti ellátások előzetes biztosítási időre, illetve szolgálati időre tekintet nélkül illetik meg a jogosultat, és összegszerűségükben előnyösebbek mind az egészségbiztosítási baleseti, mind a nyugdíjbiztosítási ellátásoknál.[51] A baleseti rokkantsági nyugdíj jogosultsági feltételei – két kivételtől eltekintve - megegyeznek a rokkantsági nyugdíj feltételeivel. A baleseti rokkantsági nyugdíj két jellegzetessége:

- a 67%-os (vagy afeletti) munkaképesség-csökkenés túlnyomó részének az üzemi balesetből, illetve a foglalkozási megbetegedésből kell származnia,
- a baleseti rokkantsági nyugdíjnál nincs szolgálati idő követelmény.[52]

A baleseti rokkantsági csoportok megegyeznek a rokkantsági nyugdíjnal meghatározottakkal. A baleseti rokkantsági nyugdíj mértéke viszont nagyobb, mint a rokkantsági nyugdíjé, hiszen kiszámításánál kedvezőbb szabályok alkalmazhatók: a nyugdíj összege – szemben a rokkantsági nyugdíjnal szabályozott 32,5%, 37,5%, illetve 42,5% -nál - a havi átlagkereset 60, 65, illetve 70%-a a III., II. illetve I. rokkantsági csoportok esetében.

7.2 Hozzá tartozói nyugellátások

A nyugellátások másik nagy csoportját az ún. hozzátartozói nyugellátások képezik, amelyeket az különböztet meg a saját jogú nyugellátásoktól, hogy a jogszerző (az elhunyt személy) és a kedvezményezett, azaz a szolgáltatás jogosultja nem egy és ugyanazon személy. A Magyar Köztársaság alkotmányos alapjogként ismeri el a szociális biztonsághoz, így özvegyiség, árvaság esetén is a megélhetéshez szükséges ellátáshoz való jogosultságot. A hozzátartozói nyugellátás a biztosított halála esetére a túlélő hozzátartozók szociális biztonságát hivatott elősegíteni.

A hozzátartozói nyugellátások sajátossága, hogy egy általános és egy különös feltételrendszeren alapul. Az egyik feltétel az elhunyt részéről kívánatos: a jogszerzőnek haláláig rendelkeznie kell nyugdíjjogosultsággal (azaz vagy megvan a nyugellátáshoz szükséges szolgálati ideje, vagy nyugdíjasként halt meg). Ez egy elsődleges feltétel, ennek hiányában nem lehet hozzátartozói ellátást megállapítani akkor sem, ha a hozzátartozó a személyére előírt különös feltételekkel rendelkezik.[53] A hozzátartozói nyugellátás szempontjából halálesetnek számít az eltűnés is, amennyiben ezt a bíróság jogerős ítéletében megállapította. Mivel az eltűntnek nyilvánítás vélelmen alapul, mint ilyen, megdönthető. Ilyen esetben, habár a korábban kifizetett ellátást jogalap nélkülinek kell tekinteni, mégsem kell visszafizetni a szolgáltatás összegét, hiszen a hozzátartozók részéről nem állapítható meg felelősség. Akiről viszont a bíróság jogerősen megállapítja, hogy hozzátartozója halálát szándékosan okozta, nem jogosult hozzátartozói nyugellátásra. A hozzátartozói nyugellátással kapcsolatos másodlagos személyi feltételeket a jogosultak esetében az egyes ellátásokra vonatkozó szabályok tartalmazzák.

7.2.1 Özvegyi nyugdíj

Mivel a házastárs halálával megszűnnek a közös megélhetés előnyei, illetve sok esetben elvész a megélhetés alapjául szolgáló jövedelem, a magyar társadalombiztosítási rendszer széles körben teszi lehetővé az özvegyi nyugdíjra való jogosultságot. Mindazok számára

megnyílik az ellátás igénybevételének lehetősége, akik az elhunytal halála előtt házastársi (ideértve az elvált házastársat is) vagy élettársi kapcsolatban éltek. Míg a házastárs minden további követelmény nélkül kaphat özvegyi nyugdíjat, addig az élettársra vonatkozóan a törvény további követelményeket szab: legalább 10 évi szakadatlan együttélés vagy gyermek születése esetén a halál bekövetkezte előtt egyévi együttélés. Az özvegyi nyugdíjnak két típusa van:

- az ideiglenes özvegyi nyugdíj, mely főszabályként az elhalálozást követő egy évig jár (fogyatékos, illetve fiatalabb gyermek esetén hosszabb ideig), s összege az elhunyt nyugdíjának 50%-a, illetve
- az özvegyi nyugdíj, mely az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnését követően jár. Ez az ellátás már nem minden özvegynek jár, csak azoknak, akik a további feltételeknek is megfelelnek. Vagyis a nyugdíjkorhatárt betöltött személyek életkorukra, a rokkant személyek egészségi állapotukra, illetve a gyermekeket nevelő személy a gyermekekre tekintettel jogosult a továbbiakban özvegyi nyugdíjra. A nyugdíj mértéke saját jogú nyugellátásban nem részesülő özvegy esetén 50%-a, saját jogú nyugellátásban részesülő személy esetén 30%-a annak a nyugdíjnak, amely a jogszerzőt elhalálozása időpontjában megillette (volna).

Az özvegyi nyugdíj megszűnik, ha az özvegy a rá irányadó nyugdíjkorhatár betöltése előtt házasságot köt, vagy ha a korábban rokkant özvegy már nem rokkant, illetve a gyermekek tartása címén folyósított ellátás, ha már egyik gyereket sem illeti meg az árvaellátás. Viszont a házastárs halálától számított 10 éven belül lehetőség van a jogosultság feleledésére (kivéve az újabb házasságkötés esetét.) Speciális rendelkezések vonatkoznak az idős, nyugdíjas korú személyekkel házasságot kötött özvegyekre. Számukra ugyanis – gátat szabva az esetleges érdekházasságból származó előnyöknek – csak legalább 5 évnyi együttélés vagy közös gyermek születése esetén nyílik meg az özvegyi nyugdíj intézménye. Több jogosult esetén az özvegyi nyugdíjat a jogosultak között egyenlő arányban kell megosztani.

7.2.2 Árvaellátás

Az árvaellátás elsősorban a leszármazók számára nyújt ellátást: vér szerinti, örökbefogadott, vagy háztartásban közösen nevelt gyermeknek. A gyermekek között nem tehető különbség aszerint, hogy házasságban, vagy azon kívüli kapcsolatból születtek-e, megélhetésük érdekében mindenképpen biztosítani kell a kiesett jövedelem pótlását. Nemcsak a saját gyermeknek, de az elhunyt által eltartott testvérnek és unokának is biztosítani kell az ellátást, ha tartásukra köteles más hozzátartozójuk nincs. Az ellátás a gyermek 16. életéve betöltéséig, illetve ha oktatási intézmény nappali tagozatán tanul, a tanulmányok tartamára, de legfeljebb a 25. életév betöltéséig jár. A jogosultságot nem befolyásolja az, hogy az árva közép- vagy felsőfokú intézményben tanul-e, ahogyan az sem, hogy jövedelemmel rendelkezik-e, keresőtevékenységet folytat-e. Ha az árva a jogosultság időtartama alatt megrokkán, megszűnik az életkorbeli korlátozás, és a rokkantság időtartamára jár az árvaellátás. Az árvaellátás összege annak a nyugdíjnak a 30%-a - mindkét szülő elhalálozása, illetve az életben lévő szülő megrokkánása esetén 60%-a -, amely az elhunytat halála időpontjában megillette (volna). Eltérően az özvegyi nyugdíjtól, több jogosult árva esetén az ellátás nem kerül megosztásra, hanem minden árva önállóan, a teljes összeget kapja.

7.2.3 Szülői nyugdíj

A szülői nyugdíjra jogosultak köre: a szülő, a nagyszülő és a nevelőszülő. Szülői nyugdíj azt a szülőt illeti meg, aki gyermekének halálakor rokkant, vagy a 65. életévét betöltötte és gyermeke a halálát megelőző egy évben eltartotta. Az a szülő is kaphat ellátást, aki csak a gyermeke halálát követő tíz éven belül rokkán meg, illetve tölti be úgy a 65. életévét, hogy

tartásra köteles hozzátartozója nincsen. A szülői nyugdíj összege azonos az özvegyi nyugdíj összegével.

7.2.4 Baleseti hozzátartozói nyugellátás

A hozzátartozók részére baleseti hozzátartozói nyugellátást megállapítani akkor lehet, ha a sérült üzemi baleset következtében halt meg. „Két olyan további esetben is baleseti alapú lesz a hozzátartozói ellátás, amikor a sérült meghal, de nem az üzemi baleset következtében, hanem egyéb okból, vagyis maga a baleset nem volt halálos kimenetelű.”[54] Eltérően a többi hozzátartozói ellátástól, a baleseti ellátások jellemzőiből fakadóan, az elhunyt jogszerzővel szemben nem áll fenn az egyéb ellátások feltételül szabott szolgálati idő követelménye.

A „hozzátartozói” megállapítás egyébként nem minden társadalombiztosítási rendszerben azonos, Magyarországon is korábban hátramaradotti nyugellátás volt a szóhasználat, és az Európai Unió területén is „hátramaradotti ellátások”, esetleg „túlélői nyugellátások” fogalomhasználattal találkozhatunk.”[55] Nemcsak a szóhasználat, de az ellátások természete, feltételei is különbözőek mind az özvegyi nyugdíjak, mind pedig az árvaellátások tekintetében Európában. Például özvegyi nyugdíj esetén több európai ország – így Franciaország – sem nyújt lehetőséget özvegyi ellátásra az élettársak részére (vagy azért, mert jogrendszere nem ismeri az élettársi együttélés intézményét, vagy mert okirat hiányában nem látja bizonyítottnak az együttélést.) Belgiumban például árvaellátás nem létezik, kizárólag özvegyi nyugdíjat folyósítanak. Szemben a magyar rendszerrel a legtöbb tagállamban – így pl. az Egyesült Királyságban vagy Dániában – az árvaellátást a családi ellátások között tartják számon. Éppen ezért az árvaellátásokra vonatkozóan is tartalmaz rendelkezéseket az 1408-as Uniói rendelet. Az árvaellátást csak egy tagállam szabályai szerint állapítják meg. Főszabályként az árva lakóhelyén kell folyósítani.

VIII. A nyugdíjrendszer finanszírozása

Az 1929-ben bevezetett társadalombiztosítási nyugdíjrendszer várományfedezeti elven működött. Felhalmozott tőkéje a II. világháború pusztításai és az infláció következtében elveszett, így szükségsszerűvé vált a jelenleg is érvényben lévő felosztó-kirovó elvű finanszírozásra való áttérés, ami 1997-ben kiegészült az ún. tőkefedezeti elvvel.

A hatályos rendelkezések szerint a társadalombiztosításunkban egyszerre érvényesül a biztosítási elv, a társadalmi szolidaritás elve, és a tulajdonhoz fűződő jogok alkotmányos keretek közötti korlátozása. A biztosítási elv fejeződik ki, amikor a jogszabály előírja, hogy az ellátásra jogosultságot egyrészt a biztosítottak részvételi, másrészt járulékfizetési kötelezettségének teljesítése határozza meg. A járulékfizetési kötelezettség teszi lehetővé az ellátások fedezetének megteremtését. A magyar társadalombiztosítási rendszer az ellátások fedezetének kétfajta típusát használja:

- a felosztó-kirovó rendszer az ún. ellátásfinanszírozású módszeren alapul. Ez azt jelenti, hogy a rendszer a finanszírozandó ellátások nagyságrendjéhez és színvonalához igazítja a kirovandó fedezeti összeget, melynek alapját az aktív dolgozók jövedelmei képezik. Általában a direkt finanszírozás jellemzi, egyfajta újraelosztást valósít meg. E szisztéma rendszerint nem képez jelentős tartalékot, a folyó kiadásokat a folyó bevételek fedezik, vagyis a rendszer a generációk közötti szolidaritáson alapul.
- a nyugdíjrendszer második pillérét képező, tőkefedezeti elven működő magánnyugdíj intézménye ún. járulékmeghatározású finanszírozási rendszer. A szisztéma arra épül, hogy a biztosítottak által járuléknak minősülő, tagdíj formájában befizetett összeget pénztárgonként egyéni számlán elkülönítik, és a felhalmozott összeget ún. biztosításmatematikai módszer alapján visszaosztják a tagoknak. Vagyis ez a rendszer a piaci viszonyok nyomán keletkezett egyenlőségeket tartja fenn, alapelve, hogy nem

definiálja előre az ellátások színvonalát, hanem a járulékbefizetésekhez kapcsolódva határozza meg ellátásait (megtakarításfüggő).

A magyar társadalombiztosítási rendszer ún. járulékokkal, hozzájárulásokkal finanszírozott, jövedelemfüggő szolgáltatásokat nyújtó rendszer. Az ellátás nemcsak jogalapját, de rendszerint mértékét tekintve is a korábbi befizetett hozzájárulásokhoz igazodik. Az effajta rendszereknél a biztosított tulajdonképpen egy bizonyos mértékű előzetes árat fizet egy későbbi szolgáltatásért. A hatályos rendelkezések szerint „a társadalombiztosítási nyugdíj fedezetére járulékot kell fizetni”[56]. A járulékfizetési kötelezettség mind a munkavállalót - ún. egyéni járulék formájában -, mind pedig a foglalkoztatót - ún. társadalombiztosítási járulék formájában - terheli.[57] Baleseti járulék fizetésére kizárólag a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni, illetve társas vállalkozó köteles. Jelenleg a munkáltatók a járulékalapot képező jövedelem után 18% nyugdíjbiztosítási járulékot, a munkavállalók pedig 8,5% nyugdíjjárulékot fizetnek. A magánnyugdíj-pénztári tagok a hagyományos rendszerbe 0,5% nyugdíjjárulékot, a magánpénztárba pedig 8% tagdíjat kötelesek befizetni. Széles körben alkalmazott gyakorlat, hogy a hozzájárulás-fizetési kötelezettséget megosztják a munkáltatók és a munkavállalók között. Vannak olyan országok (pl. USA, Németország), ahol a fizetési kötelezettség fele-fele arányban oszlik meg a két fél között. Látható, hogy Magyarországon a munkáltatói járulék lényegesen magasabb, mint az egyéni, bár 1998-tól a kettő kismértékben közelít egymáshoz. Ezzel kapcsolatos az Alkotmánybíróság 44/1995. (VI.30.) határozata. Eszerint: „Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a társadalombiztosítás működőképességének megnehezüléséből adódó terhek részbeni – arányos és alkotmányos indokok mellett – áthárítása a biztosítottakra, illetőleg a munkáltatókra önmagában nem szükségképpen alkotmányellenes. Az ilyen átrendezésnél azonban alkotmányos követelmény, hogy a kockázatáthárítás terheit az érintettek időben úgy megismerjék, hogy a jövőbeni kockázatokkal számolhassanak és fedezésükről gondoskodhassanak.”

A hozzájárulásokból származó bevételek nagysága alapvetően két tényezőtől függ: a hozzájárulási százalékkulcsától és attól, hogy milyen jövedelmeket vonnak a hozzájárulás-fizetési kötelezettség alá. Hazánkban többnyire a munkajövedelmek után kell járulékot fizetni. A tipikustól eltérő biztosított rétegeknél persze más jövedelmek is szerepet játszhatnak (mint pl. a vállalkozói bevétel).

A magyar rendszer sajátossága, hogy két jogcímen is részesül állami finanszírozásban. Az egyik az állami garancia, a másik a társadalombiztosítás igazgatási szervei által megállapított és folyósított ellátások fedezeteként. Az állami garancia tulajdonképpen az állam vétkesség nélküli helytállása a társadalombiztosítás szabályszerű és rendszeres működése érdekében. Leggyakrabban pénzügyi garanciaként nyilvánul meg, így fő forrása a központi költségvetés. A hatályos rendelkezések szerint: „Az állam a társadalombiztosítási nyugellátások kifizetését akkor is biztosítja, ha a Nyugdíjbiztosítási Alap kiadásai meghaladják a bevételeket. Ha a Nyugdíjbiztosítási Alap tervezett kiadásai meghaladják a bevételeket, a központi költségvetés a különbség összegét előirányzatként biztosítja.” [58]

A magyar társadalombiztosítás az államháztartás önálló alrendszere, pénzeszközeinek kezelése alapgazdálkodás keretében történik. Az államháztartáson belül a társadalombiztosítás két Alapot képez: Egészségbiztosítási és Nyugdíjbiztosítási Alapot. A két Alap külön-külön az adott biztosítási ág, összevontan pedig a társadalombiztosítás összesített költségvetését alkotja. Az alapok pénzügyi folyamataikról éves költségvetést készítenek. Az államháztartásról szóló törvény előírja, hogy a „Nyugdíjbiztosítási Alap költségvetéséről szóló törvényjavaslat benyújtásakor az Országgyűlésnek tájékoztatásul be kell mutatni a Nyugdíjbiztosítási Alap bevételeire és kiadásaira vonatkozóan öt évre, demográfiai folyamatokra és azok hatására vonatkozóan ötven évre szóló előterjesztést is”[59]. A

Nyugdíjbiztosítási Alap költségvetése bevételi és kiadási oldalból áll. A bevételek képezik a kiadások fedezetét, melyet a jelenlegi szabályozás szerint túlnyomórészt járulékbetéttel kell megteremteni. Ezt egészítik ki az esetleges „állami finanszírozások”, illetve az Alap gazdálkodásából származó egyéb források. Az állami garancia minél hatékonyabb érvényesülése érdekében az alapok és a társadalombiztosítási költségvetési szervek számláit a Magyar Államkincstár vezeti. Ezzel lehetővé válik az alapoknál a gazdaságos, hatékony és költségtakarékos gazdálkodás.

A Nyugdíjbiztosítási Alapot az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság kezeli. Az ONYF a nyugdíjbiztosítás országos hatáskörű központi hivatali szerve, amelynek irányítását a Kormány az egészségügyi, szociális és családügyi miniszter útján látja el. Az ONYF irányítja a jogszabályokban meghatározott igazgatási és hatósági feladatok ellátását, illetve az ezt végző igazgatási szerveket: a fővárosi és a megyei nyugdíjbiztosítási igazgatóságokat és ezek kirendeltségeit, valamint a Nyugdíjfolyósító Igazgatóságot. A fővárosi és a megyei igazgatóságok területi elv szerint, kérelemre bírálják el a nyugdíj-és egyéb ellátási igényeket, a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság pedig – döntően – a nyugdíjak folyósításával foglalkozik országos hatáskörrel.

IX. Jövőkép

A '90-es évek közepétől kedvező folyamat indult meg a nyugdíjbiztosítás terén Magyarországon. A politikusok felismerték a válság jeleit, a váltás szükségességét: új nyugdíjtörvényeket alkottak, alapjaiban változtatva meg ezzel az egész nyugdíjbiztosítási rendszert jellegét. Emberek ezrei léptek be az új rendszerbe, váltak tagjaivá a kecsegtető hozamokat ígérő magánnyugdíj-pénztáraknak.[60] Az emberi bizalom, mely minden biztosítási rendszer alapja, azonban hamar elveszett. A pénztárak tagsága, hozama, vagyona 2000-től szinte stagnál, illetve rendkívül kis mértékben növekszik. Ennek egyik oka lehet, hogy 1998., vagyis a magánnyugdíj-pénztári rendszer bevezetése óta a vonatkozó törvényeket minden évben módosították, kiszámíthatatlanná, követhetlenné téve ezzel az egész nyugdíjbiztosítási rendszert. Vegyük például a belépéssel kapcsolatos szabályokat. Az 1998-as bevezetéskor a pályakezdőknek kötelező belépést írtak elő. 2002-ben viszont már a pályakezdők is szabadon választhattak a hagyományos Tb. rendszer, illetve a vegyes rendszer között. Ugyanebben az évben megszüntették az állami garancia akkori leglényegesebb intézményét, az ún. normajáradékot.[61] A következő évben mindenesetre ismét bevezették a pályakezdők kötelező pénztári tagságát.

Az előbbiekhöz hasonlóan a hagyományos Tb. rendszerbe való visszalépési lehetőség határidejének állandó kitolása sem erősítette a magánnyugdíj-pénztárak helyzetét. A jelenlegi szabályozás szerint a visszalépés lehetősége az önkéntes belépők esetén 2002. december 31-én, a 2002-ben pályakezdők esetén pedig 2003. december 31-én lezárult. 2004. január 1-től a pénztártag saját döntése szerint kizárólag rokkantsági nyugdíj megállapítása esetén kezdeményezheti a visszalépést.

A járulék megosztása a két pillér között állandósult vita tárgya. Nem segítette a reformok megvalósulását az a 2000-ben hozott kormányzati döntés sem, amely a tagdíjak mértékét 2003-ig 6%-on fagyasztotta be. Az eredeti elképzelések szerint ugyanis a járulékok 1998-tól évente 1%-kal emelkedtek volna, már 2000-re elérve a jelenlegi 8%-os szintet.[62]

További kritikaként fogalmazható meg a pénztárakkal szemben, hogy szolgáltatásai a társadalombiztosítási nyugdíjrendszeréhez képest tagolatlanok. Nem találunk biztosítási kockázati események (megrokkulás, öregség, baleset, halál) szerinti megosztást.[63] Mivel a pénztárak nem képesek kezelni a megrokkulás kockázatát, biztosítani kell a két rendszer közötti átjárhatóságot: a tag megrokkolása esetén rendelkezhet a számláján lévő összeg visszautalása iránt a hagyományos Tb. rendszerbe.

A második pillér jelenlegi formájában némi szervezeti átalakításokra is szorul. Ezen intézmények jelenleg ugyan a tagok tulajdonában vannak, de valójában a mögöttük álló alapító biztosítóintézetek kontrollálják. A tagok felelnek az intézmény működéséért, a magánpénztárt működtető biztosítóintézet pedig „kvázi” semmilyen felelőséggel nem tartozik.

Magyarország 2004-es Európai Unió csatlakozása sem hozott különösebb változást a rendszer megreformálása terén. Az Unióban alkalmazott egyenlő elbánás, egy tagállam joghatósága alá tartozás, szolgálati idők összeszámításának, a pénzbeli ellátások exportálhatóságának elve csupán a tagállami nyugdíjbiztosítási rendszerek koordinációját határozza meg: vagyis a szociális jogok széleskörű védelmét fogalmazza meg annak érdekében, hogy egyetlen tagállam állampolgára se veszíthesse el a másik tagállamban megszerzett jogosultságát. Nem ad választ azonban arra a kérdésre, amely minden európai államot kivétel nélkül érint: hogyan tovább a nyugdíjbiztosítás terén?

A nyugdíjbiztosítási rendszer válsága ugyanis nem magyar sajátosság. Az utóbbi évtizedekben megindult kedvezőtlen demográfiai folyamatok, mint a csökkenő születésszám, a meghosszabbodott életkor, s ezáltal a népesség elöregedése egész Európát érinti.[64] Tekintve, hogy az aktív keresők járulékbefizetése képezi a nyugdíjkifizetések alapját, a befizetések és az igénybevevők köre az utóbbiak javára gyorsan növekszik.[65] Így belátható közelségbe került a felosztó-kirovó rendszerek teljes ellehetetlenülése. Az ún. tőkefedezeti rendszerek bevezetése ugyanis nem nyújt azonnali megoldást: legalább 30-35 év, míg ezek a rendszerek valójában beérnek.

A II. világháború után az európai országokban egy átmeneti születési hullám alakult ki. 2010 után, az ún. „baby boom” nemzedékek nyugdíjba vonulásakor a problémák csak felerősödnek. Bonyolítja a helyzetet az a jelenség, hogy a fejlett világban az átlagos élettartam fokozatosan emelkedik. Így az amúgy is népesebb idős korosztályok a nyugdíjat még hosszabb ideig élvezhetik. Ez azt is jelenthetné, hogy egészségi állapotuk javul, s egyre több olyan nyugdíjas korú egyén van, akik munkavállalásra készek és alkalmasak. Ennek ellenére a tényleges nyugdíjba vonulás időpontja eltér (s nem felfelé!) a törvényes nyugdíjkorhatártól. Szinte mindegyik európai országban a nyugdíjba vonulás ideje 3-4 évvel alacsonyabb a hivatalos korhatárnál.[66]

Természetesen az érintett országok igyekeztek minél hatásosabb megoldásokat kialakítani a jelenség kiküszöbölésére. Így pl. elkezdtek megemelni a törvényes nyugdíjkorhatárt[67], illetve megpróbálják arra ösztönözni a munkavállalókat, hogy az irányadó korhatár után is minél tovább dolgozzanak. Ennek egyik módszere lehet az, ha a nyugdíjszámításnál kedvezőbb százalékpontokat adnak a korhatár felett is aktív dolgozóknak. Ezzel kapcsolatban azonban nem túl kedvezőek a munkaerőpiaci fogadtatások. Egyrészt a munkáltatók nem szívesen foglalkoztatnak idősebb munkavállalókat, másrészt a pályakezdő fiatalok körében előforduló nagyfokú munkanélküliség sem segíti elő az effajta koncepciók megvalósulását. Egyes államok megoldásként az aktív bevándorlási politikát választották, ami véleményem szerint csak látszatsmegoldás.

Az idősebb generációkban már jelentős többségben lévő nők helyzete szintén aggodalomra ad okot. A munkaképes korú nők jövedelme és a munkaerőpiacon való részvétele átlagosan alacsonyabb a férfiakénál, így a korhatárt elérve lényegesen kisebb összegű nyugdíjra számíthatnak. Ez az állapot a jövőben talán valamelyest javulni fog, ugyanis az elmúlt évek adatai alapján csökkenni látszik a nemek közötti eltérés a foglalkoztatás és az átlagos jövedelem tekintetében. Emellett az is a nők helyzetét javíthatja, hogy a statisztikák szerint 3-4 évvel tovább élvezhetik munkájuk gyümölcsét idős korukban.

Az utóbbi tizenöt évben a klasszikus foglalkoztatási szerkezet jelentős mértékben átalakult. A gazdaság szerkezetének változása révén csökkent a nagyipari foglalkoztatottak, a klasszikus

bérmunkások aránya, teret adva az atipikus foglalkoztatási formák, az önfoglalkoztatók számára. Ez a jelenség is nagyon erős kihívást jelent a nyugdíjrendszerek számára. A biztosítottak az egyre rövidebb járulékfizetési időszak esetén is csak részmunkaidőben dolgoznak, s így alacsony járulékot fizetnek.

További problémaként jelentkeznek, hogy a felosztó-kirovó rendszerek az utóbbi évtizedekre jelentős államadósságot halmoztak fel, amelyet az évek során fokozatosan növelve görgetnek maguk előtt.[68] Ennek csökkentésére a fedezett rendszerek létrehozásával sem igazán adódott lehetőség. Abban egyetértés mutatkozik a szakemberek körében, hogy a jelenlegi járulékok emelésével nem lehet ezeket az adósságokat megfinanszírozni.[69]

A globalizációs folyamat további kihívásokat állít a nyugdíjrendszerek elé. A tőke nemzetközivé válása ugyanis alapjaiban változtatja meg a nemzetállami keretek között működő rendszereket: átalakítja a foglalkoztatási szerkezetet, megnöveli a munkaerő mobilitását, nyomást gyakorol a munkaerő árának csökkentésére. A globális pénzügyi társaságok pedig a nyugdíj-megtakarításokat piacként kezelve ösztönzik az államokat a fedezett rendszer kialakítására. E folyamattal párhuzamosan azonban a globalizáció együtt jár a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek növelésével.

A magyarországi helyzetet tovább súlyosbítja a nyugdíjbiztosítási rendszerről szóló közviták szinte teljes hiánya, az információk megszerzésének, cseréjének megoldatlansága, továbbá az az aggasztó tény, miszerint a társadalom tagjainak, különösen a szegényebb rétegeknek, gyakran meglehetősen téves elképzeléseik vannak arról, hogy vajon jogosultak lesznek-e nyugdíjra vagy sem.[70]

Az itt felsorolt problémákra adott válaszok nagy része csak eseti jellegű. Úgy gondolom, hogy a valódi megoldást még egyetlen állam sem találta meg. Ennek oka egyrészt az lehet, hogy a szakemberek nagy része csak magán a társadalombiztosítás rendszerén belül keresi a megoldást, nem nyit a szociálpolitika, vagy esetleg még szélesebb távlatok felé. Nem olvastam egyetlen tanulmányban sem, hogy pl. a születések ösztönzésével, vagy a fejlődő országok jelentősebb méretű bevonásával esetleg helyre lehetne állítani a generációk közötti egyensúlyt. Akárhogy is van, a megoldást minél hamarabb meg kell találni. „A terrorizmus mellett ugyanis ma a fejlett világ egyik legnagyobb problémája a társadalombiztosítások finanszírozása.”[71]

Irodalomjegyzék

1. Balogh Gábor – Szűcs László (1998): Alkalmazott társadalombiztosítás-tan. Budapest, Osiris Kiadó
2. Bakó – Hidasi – Baumgarten – Jurth – Kiss (1998): Új nyugdíjjogi kézikönyv. Budapest, HVG Orac Kiadó
3. Cúcz Ottó (1994): Az öregségi nyugdíjrendszerek. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
4. Cúcz Ottó (2003): Szociális jog. Budapest, Korona Kiadó
5. Koen De Ryck (1997): Nemzetközi információk, tanulmányok. Készült a Nyugdíjpénztárak Európai Szövetsége megbízásából
6. Molnárné dr. Balogh Márta (2004): Társadalombiztosítási jog. Novissima Kiadó
7. Pénzügyminisztérium Nyugdíj Munkacsoport (1997): A nyugdíjreform háttérinformációi

Munkaügyi szemle:

1. Jeney Sarolta (1997. szeptember): Mit kell tudni a nyugdíjreformról?
2. Gerencsér László (2001. május): A nyugdíjrendszer változásának szakmai szempontjai
3. Antal László (2001. május): A nyugdíjrendszer és a nyugdíjpénztárak
4. Nyugdíjrendszerek - ki és mikor? (2001. október) Forrás: ILO Press
5. Lehoczky László (2002. február): A nyugdíjpénztári szférában 2002-ben bekövetkező változások

6. Munkácsy Ferenc (2003. március): Az idős munkavállalók foglalkoztatásának sajátosságai
7. A nyugdíjválság megelőzése az EU-ban (2003. június)
8. Bakó Józsefné (2003. június, július-augustus, szeptember): Amit a nyugdíjrendszerről tudni kell
9. Petrovics Zoltán (2004. július-augusztus): A társadalombiztosítási reform hatásai a nők helyzetére Csehországban, Magyarországon és Lengyelországban

Internet:

1. Országos Egészségügyi Információs Intézet és Könyvtár (2002): Magyarország egészségügyi és szociális rendszere. www.onyf.hu (2004. októberi állapot)
2. Turkevi-Nagy Emese (2003): A magyar társadalombiztosítás kapcsolódása az európai Unió társadalombiztosítási koordinációs rendeletéhez. www.onyf.hu (2004. októberi állapot)
3. Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (2004): Tájékoztató a magyar nyugdíjbiztosítás főbb ellátási szabályairól és szervezeti rendszeréről. www.onyf.hu (2004. októberi állapot)
4. Bakó Józsefné (2003): Nyugdíjasok az Európai Unióban. www.ezustkor.hu (2004. októberi állapot)
5. A megfelelő és fenntartható nyugdíjak biztosításának előmozdítása a nyílt koordinációs módszer alkalmazásán keresztül. www.ezustkor.hu (2004. októberi állapot)
6. Gere Ádám: A bismarcki nyugdíj alkonya. www.ezustkor.hu (2004. októberi állapot)
7. www.privatbankar.hu és a www.dimenzio.hu oldalak magánnyugdíj-pénztárakra vonatkozó adatai (2004. márciusi állapot szerint)

[1] A dolgozat lezárásának ideje: 2004. november 30.

[2] Balogh G. - Szűcs L.: Alkalmazott társadalombiztosítás-tan 32.o.

[3] Ezeken kívül még megemlíthetjük az ún. apriorisztikus alapelveket, amelyek mint társadalmi értékek jelennek meg. Ezek közé tartozik valamennyi erkölcsi jelentőségű elv, így különösen az igazságosság, az egyenlőség, a szolidaritás, az emberi méltóság tiszteletben tartása stb. Ezen erkölcsi alapelvek határozzák meg a társadalombiztosítás egész rendszerének kiépítését, fejlődését.

[4] pl. Schreiber, Mackenroth

[5] Cúcz Ottó: Az öregségi nyugdíjrendszerek 26.o.

[6] A rájuk vonatkozó szabályok jóval kedvezőbbek voltak.

[7] Így pl. igazolási eljárásokkal döntöttek az előző rendszerben bizalmas munkakört betöltő személyek nyugdíjigényének csökkentéséről.

[8] Ez fő elveiben megegyezett az alkalmazotti nyugdíjrendszerrel, eltekintve attól, hogy a nyugdíjkorhatár mindkét nemnél 5 évvel magasabb volt, s a nyugdíj mértékének megállapításakor egy országosan számított átlagjövedelmet vettek figyelembe.

[9] Így a társadalombiztosítás, s azon belül a nyugdíjbiztosítási rendszerek is.

[10] Cúcz Ottó: Szociális jog 31.o.

[11] Sem a biztosítási, sem a segélyezési rendszerek a gyakorlatban nem találhatók meg tiszta formájukban. A jelenleg működő rendszerek többnyire mindkét struktúra logikájából merítenek. Így jönnek létre az ún. vegyes típusú rendszerek. Általában a biztosítási típusú alaprendszerek mellett szervezik meg a segélyezési típusú ellátásokat, mint kiegészítő megoldásokat. A magyar szociálpolitikai rendszert - a többi európai országéhoz hasonlóan - a biztosítási típusú elemek dominanciája jellemzi.

[12] A súlyos gazdasági válság mellett a növekvő számú városi proletariátus elképesztő nyomorban élt.

[13] Ez volt a helyzet a II. világháború után Európában is.

[14] Ez a 65 év fölötti és a 15-64 év közötti korosztályok arányának alakulásáról ad tájékoztatást.

[15] A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjakra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvényt; a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvényt; a magánnyugdíjról és magánnyugdíjpénztári ellátásokról szóló 1997. évi LXXXII. törvényt (Mpt.); és a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIV. törvényt

[16] A törvény 1998-as hatályba lépését követően minden évben történtek kisebb-nagyobb módosítások.

[17] A jogalkotó evvel is biztosítja a rendszer zártságát.

[18] A jelenlegi szabályozás szerint a magánnyugdíj-pénztári tagok a járulékalapot képező jövedelmük 8%-át fizetik be tagdíjként a pénztárba, s 0,5 %-os nyugdíjjárulékot fizetnek be a hagyományos társadalombiztosítási rendszerbe.

[19] Az egyéni számla azonban nem része a hagyatékknak, így arra nem vonatkoznak az öröklési jog szabályai.

[20] Ezzel valószínűleg a magánnyugdíj-pénztári rendszer stabilitásához kívántak hozzájárulni, hiszen korábban az összeg az Alapra szállt.

[21] Ennek keretében kötelezi a jogalkotó a pénztári szolgáltatások fedezetére szolgáló szolgáltatási tartalék, és a kockázatkiegyenlítésre szolgáló biztonsági tartalék képzésére a pénztárakat.

[22] Az eredeti elképzelések szerint a tagdíj mértéke a kezdeti 6%-ról évente emelkedve, már 2000-re elérte volna a 8%-os szintet, azonban ezt különböző bizonytalansági tényezőkre hivatkozva 1999-ben az akkori Kormány 6%-on befagyasztotta.

[23] Ez 2004-ben 26,5%.

[24] A szakirodalomban ellentmondás mutatkozik a tekintetben, hogy a három alany között vajon három kétoldalú jogviszony jön-e létre, s így külön beszélhetünk a társadalombiztosítási szerv és a biztosított, a társadalombiztosítási szerv és a munkáltató, továbbá a munkáltató és a biztosított közötti társadalombiztosítási jogviszonyról; vagy pedig a három fél közötti kapcsolatokat egyetlen jogviszonyba kell rendezni.

[25] Balogh G. – Szűcs L.: Alkalmazott társadalombiztosítás-tan 36.o.

[26] Ilyen pl. a Németországban működő népnegyedint intézménye.

[27] Tbj. 2.§ (1)

[28] A territorialitás elve érvényesül hazánkban például a magyar menekültügyi hatóság által menekültként elismert munkavállaló esetében.

[29] Mivel ez a típus a nyugdíjbiztosításra nem jellemző, a későbbiekben evvel nem kívánok foglalkozni.

[30] Magyarországon valamivel közel 3 millió ember részesül nyugellátásban. Ebből a saját jogon nyugdíjjal rendelkezők mintegy 2,5 millió főt tesznek ki.

[31] Balogh G. – Szűcs L.: Alkalmazott társadalombiztosítás-tan 90.o.

[32] Mivel a magyar társadalombiztosítási rendszernek 1993 óta a klasszikusnak számító három helyett csak két ága van, úgymint egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási, ezért a baleseti ellátások e két ág között kerültek megosztásra.

[33] Az öregségi nyugdíj összegének meghatározása a szolgálati idő mértékétől és az elért, nyugdíjjárulékköteles jövedelemtől függ. Az összeg megállapítása igen bonyolult. A jövedelmet 1998-tól a nyugellátás megállapításáig veszik figyelembe. Eltérő szabályok vonatkoznak a 2013 előtt, illetve után megállapított nyugdíjakra. A jövedelmet nettósítják (csökkentik a személyi jövedelemadóval), valorizálják (vagyis kiküszöbölik az infláció hatásait), illetve degresszió (azaz sávózás) szerint veszik figyelembe a jövedelmeket.

[34] 1996. évi LIX. törvény indoklása.

[35] Öregségi résznyugdíjra már 15 év szolgálati idő után is jogosulttá válik az egyén.

[36] Pl. az 1945 után született nőknél, és az 1938 után született férfiaknál ez 38 biztosított életet jelent.

- [37] A hiányzó idő függvényében 0,1-0,5%-kal csökken minden 30 nap után.
- [38] Molnárné dr. Balogh Márta: Társadalombiztosítási jog 63.o.
- [39] Molnárné dr. Balogh Márta: Társadalombiztosítási jog 106.o.
- [40] Kivétel ez alól a baleseti ellátás, amely szolgálati időre tekintet nélkül megállapítható.
- [41] Pl. nappali tagozatos felsőfokú tanulmányok időszaka 1998 előtt és után.
- [42] Balogh G. – Szűcs L.: Alkalmazott társadalombiztosítás-tan 177.o.
- [43] Az időpont magyarázatát az adja, hogy Magyarországon 1968-ban került bevezetésre a gyermekgondozási segély, amely amellest, hogy szolgálati időnek számít, lehetővé tette a gyermek otthoni nevelése érdekében pénzellátás igénylését.
- [44] A '60-as években a volt szocialista országokkal, 2000-től Németországgal, 2003-tól már Kanadával is szerződéses kapcsolatban állunk.
- [45] Magyarországon a szolgálati időt naptári naponként számolják, azonban jelentősége csak a teljes naptári évnek van, ami rendkívül előnytelen abból a szempontból, hogy a 19 év és 364 nap biztosított időt is csak 19 évnek tekinti. Több európai ország inkább napokban, vagy negyedévekben számol.
- [46] Cúcz Ottó: Szociális jog 215.o.
- [47] Tny. 23.§ (1)
- [48] Így például 22 éves kor betöltése előtt 2 év, 55 éves kor betöltése után 20 év szolgálati idő szükséges a teljes nyugdíj, 15 év a résznyugdíj esetén.
- [49] Turkevi-Nagy Emese: A magyar nyugdíjbiztosítás kapcsolódása az Európai Unió társadalombiztosítási koordinációd rendeletéhez 26.o.
- [50] Molnárné dr. Balogh Márta: Társadalombiztosítási jog 77.o.
- [51] Még több kedvezmény illeti meg a baleseti ellátásokon belül a szilikózis és az azbesztózis foglalkozási betegségben szenvedőket.
- [52] Bár a nyugdíj összege függ a szolgálati időtől: „A baleseti rokkantsági nyugdíj összege a szolgálati idő minden éve után a havi átlagkereset egy százalékával növekszik.” Tny. 34.§ (4)
- [53] Ha az általános feltétel nem teljesül, a rászoruló hozzátartozók a szociális ellátások megfelelő juttatásaiban - pl. segély, járadék formájában – részesülhetnek.
- [54] Molnárné dr. Balogh Márta: Társadalombiztosítási jog 144.o.
- [55] Molnárné dr. Balogh Márta: Társadalombiztosítási jog 123.o.
- [56] Tny. 2.§ (1)
- [57] Mind az egyéni, mind a társadalombiztosítási járulék az egészségbiztosítási és a nyugdíj(biztosítási) járulék együttes megnevezése.
- [58] Tny. 2.§ (2)
- [59] Áht. 86.§ (6)
- [60] Egyes szakértők szerint ez inkább az akkori kormány első pillért érintő kedvezőtlen szabályozásának – növekvő nyugdíjkorhatár, új nyugdíjszámítási szorzók - köszönhető.
- [61] Ez azért is érdekes, mert eredetileg éppen a külföldi pénztárak fizetéseképtelenségi eseteiből tanulva vezették be Magyarországon is ezt az intézményt.
- [62] Mind a visszalépés lehetőségének változtatása, mind a járulék befagyasztása valószínűleg annak is köszönhető, hogy a kormányok nem számoltak azzal, hogy a munkavállalók ilyen nagy számban lépnek át a magánnyugdíj-pénztári rendszerbe, évente mintegy 150 milliárd forintot elvonva a költségvetéstől.
- [63] A magánnyugdíj-pénztári szolgáltatások jelenleg csak a kifizetés módját szabályozzák.
- [64] Magyarországon 10 év alatt mintegy 1,5 millióval csökkent az aktív keresők száma.
- [65] A 65 éven felülieknek a 20-65 éves korosztályhoz viszonyított arány 2040-ig várhatóan megkétszereződik.
- [66] Magyarországon pl. a korkedvezményes, korengedményes nyugdíj keretében is lehetőség van a korábbi nyugdíjba vonulásnak. Sajátos jelenség volt hazánkban, hogy a rendszerváltást

követő munkanélküliség kezelése érdekében ösztönözték az embereket a korhatár előtti nyugdíj, illetve a rokkantnyugdíj igénybe vételére.

[67] Magyarországon 2009-re kívánják mind a nők, mind pedig a férfiak számára az egységes 65. életévet nyugdíjkorhatárként előírni.

[68] Jelenleg az Európai Unió államaiban a GDP közel 10%-át teszik ki a nyugdíjkifizetések. Ez az arány 2040-re közel 14% lesz.

[69] Különösen azokban az országokban igaz ez, ahol az egyének korábban sem mutattak különösebb hajlandóságot járulékfizetési kötelezettségük teljesítésére.

[70] Ferge Zsuzsa

[71] Gere Ádám: A bismarcki nyugdíj alkonya