

## **A magyar nyugdíjrendszer kapcsolódása az EU nyugdíjharmonizációs elemeihez**

*Juhász Zita*<sup>7</sup>

**ABSZTRAKT:** Napjainkban a magyarok EU-n belüli migrációjának intenzitása jelentősen megnövekedett. Elsősorban Ausztria, Németország, illetve az Egyesült Királyság felé irányul. Eközben nyugdíjkiállításaink egyre borúsabbak. A tanulmány arra a kérdésre keresi a választ, hogy a nyugdíjharmonizáció, a nyugdíjak megoszlása az országok között miként befolyásolja a magyar állampolgárok nyugdíját, nyugdíjrendszerünk teherbíró képességét. A nyugdíjrendszerekre vonatkozó EU szabályozások ennek megfelelően nem is elsősorban harmonizáló, hanem koordináló jellegűek, a szociális biztonság szabályozásának kérdését a Közösség tagállami hatáskörbe utalja. A migráció feltehetően emiatt is különböző módon érinti az egyes országok nyugdíjrendszereit.

**KULCSSZAVAK:** nyugdíj, nyugdíjrendszer, biztosítás, munkaerőpiac

**JEL kódok:** E2, H2, J6

### **Bevezetés**

A fejlett országokban a nyugdíjrendszer intézményesítésének folyamata hasonló alapelvek alapján fejlődött ki és alakult át az évek, ill. évtizedek során, azonban egységes rendszer az egységes Európa szabályai keretén belül sem létezik, ezt konkrét célként soha nem is tűzték ki, szabályozásának jogát tagállami hatáskörbe utalták. Nem mutatnak jelek arra, hogy az „egységesítés” megvalósuljon. Helyesebb koordinálásról beszélni és a koordinációs szabályozás szorosabbá tételéről. E tekintetben a koordinációs rendszer egyszerűsítése az az alapvető célkitűzés, amelyet az Európai Tanács fogalmazott meg és a Bizottság feladatákként kezel.

Az európai szabályozás nyugdíjakra való hatását két szempontból vizsgálhatjuk: az egyén és a nyugdíjrendszerek szintjén. Az EU tagállamok közötti koordináció kezeli a nyugdíjra való jogosultság különböző keletkezési országainak kérdését. Ahol nyugdíjra való jogosultságát bejelenti, nyugdíját kérelmezi, annak az országnak a szabályait alkalmazzák.

---

<sup>7</sup> Juhász Zita adjunktus, Nyugat-Magyarországi Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Sopron, zjuhasz@tk.nyme.hu.

Fontos, hogy mely országban történik mindez. Az egyes országok minimális ott töltött, ledolgozott évet, éveket kérhetnek feltételként, természetesen ez ott lehetséges, ahol az egyén e feltételeknek megfelel. A társadalmi hatások tekintetében beszélhetünk a nyugdíjrendszert érintő hosszú illetve rövid távú hatásokról. Rövidtávon a kivándorlás csökkenti a kifizetendő szociális járulékok mértékét. Ugyanakkor a felosztó-kirovó rendszerbe befizetők száma és a befizetett összegek csökkenni fognak. Hosszú távon számolhatunk az ország nyugdíjkötelezettségeinek csökkenésével is, ahogy a külföldről hazaküldött jövedelmekkel is. A tanulmány célja – a nyugdíjrendszer aktuális problémáinak vizsgálata mellett – annak megállapítása, hogy ezeknek a hatásoknak az összessége nyereséget vagy veszteséget jelent hazánk számára.

## Nyugdíjbiztosítási rendszerek a világban és fő jellemzőik

A nyugdíjrendszerek csoportosításának folyamatában először azokat az ismérveket kell meghatározni, amelyek teljes körűen képesek leírni valamennyi intézményesített nyugdíjrendszert, amelyek ma a világon léteznek. Az erre alkalmas két ismérv (Lukács, 2015): a járadék finanszírozásának módja és a befizetésre vonatkozó kényszer.

**1. táblázat: A nyugdíjrendszerek típusainak néhány csoportosítási módja**

A járadékok / kifizetések finanszírozásának módja			A rendszerbe való befizetésre vonatkozó kényszer jellege szerint	A nyugdíjkorhatár alapján
Pay as you go rendszer			Kötelező rendszer	merev
Tőkefedezeti rendszerek	Befizetéssel meghatározott (DC)	Non-financial, vagy „notional” DC rendszer (NDC)	Önkéntes rendszer	rugalmas
		„normál”, feltőkésített, vagy „Financial” DC (=FDC) rendszer		
Kifizetéssel meghatározott (DB)				

Forrás: Saját szerkesztés

A korábbi csoportosítások említik még a váromány-fedezeti rendszert, amely a felosztó-kirovó kombinációja is egyben: előre meghatározott mértékű kifizetéseket eszközöl, amelyek fedezetét a tagok által összegyűjtött vagyon és kamatai adják. Ma azonban jelentőségét elveszítette, nem alkalmazzák ezt a rendszert. A XIX. század végének „boldog békeidőiben” kiválóan működött, de a pénzpiacok bizonytalansága, a felborult munkaerő-piaci helyzet és bizonytalanság lehetetlenné teszik mai alkalmazását. (Menyhárt 2009)

A PAYG (pay as you go vagy felosztó-kirovó) alapú nyugdíj fő jellemzője, hogy a mindenkori befizetések (járulékok) teremtik meg a mindenkori kifizetések (járadékok) alapját. Ezzel a módszerrel az állam maradéktalanul biztosítja a generációk és az eltérő helyzetű jövedelmi csoportok közötti mindenkori kockázatmegosztást, hiszen a fiatalok befizetései finanszírozzák az idősek kifizetéseit. Ideális esetben a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer egyensúlyban van, vagyis a kiszabott járulékok igazságosak, a gazdaság teljesítőképességéhez jól igazodnak és a kifizetett járadékokkal elégedettek a nyugdíjasok; ez az ideálállapot a valóságban ritkán fordul elő. Legnagyobb probléma az előregedés, népességfogyás. Lényege, hogy a születésszám tartósan elmarad az elhalálozások számától, így megbomlik az egyensúly a befizető, aktív korosztály és a nyugdíjas korosztály között.

Tőkefedezeti nyugdíj: a befizetéssel (defined contribution DC) meghatározott rendszer: a DC nyugdíjalap azt ígéri tagjainak, hogy az általuk befizetett tőkéről egyéni számlát vezet és befizetett tőke legnagyobb hozamot elérő befektetésére koncentrál, a befektetés kockázatát azonban az egyén és nem az intézmény viseli. A DC alap tevékenységének fókuszában a befektetési tevékenység áll, ezért működése leginkább a befektetési alapra hasonlít.

Az NDC-ben csak annyi nyugdíjat lehet kifizetni, amennyire megvan a járulékfedezet. A névleges egyéni számlán felírják az egyéni hozzájárulást, hozamot is jóváírnak, de a befizetést valójában azonnal ki is fizetik a már nyugdíjban levőknek. Az FDC tőkefedezeti, befizetéssel meghatározott nyugdíjrendszer.

A kifizetéssel (defined benefit DB) meghatározott rendszerben a nyugdíjalap arra tesz ígéretet, hogy a munkavállaló részére a nyugdíjba vonulást követően a munkabér előre meghatározott százalékának megfelelő járadékot nyújt élete végéig. Ezek a nyugdíjalapok háromoldalú jogviszonyt – DB nyugdíjalap, munkáltató, munkavállaló – feltételeznek és

általában a munkavállaló DB nyugdíjalap járadékára való jogosultság megszűnik a munkaviszony megszűnésével. A befizetések folyamatosan eltérő nagyságúak lehetnek, hiszen az egész alap a mindenkori járadékok kifizetéséhez igazodik, így DB nyugdíjalap működése legjobban az életbiztosítóhoz hasonlít. (Menyhárt, 2009)

A nyugdíjrendszerek típusai a rendszerbe való befizetésre vonatkozó kényszer jellege szerint: kötelező rendszer: a fizetési kötelezettség az állami nyugdíjrendszerre jellemző (általában jövedelemalapú, a munkaadót, munkavállalót terhelő fizetési kötelezettség, de előfordul a tőkejövödelmek kötelező járulékkal való terhelése). Önkéntes rendszer: az állami nyugdíj kiegészítésére (vagy annak hiánya esetén annak pótlására) hivatott öngondoskodó rendszerekre jellemző.

A merev nyugdíjrendszer alapvetően olyan rendszert jelent, amely mereven kezeli a nyugdíjkorhatár kérdését, de tágabb értelemben a nyugdíjrendszer merevsége vonatkozhat a rendszer egyéb elemeinek (pl. befizetési kényszer, ledolgozott évek, stb.) egyetlen korlát megsabásával való szabályozására, vagy rugalmatlan feltételrendszer mellett megszabott voltára. Éppen ezért a téma szempontjából helyesebb a merev nyugdíjkorhatár kifejezés.

A rugalmas nyugdíjkorhatár – azaz a lehetőség, hogy az egyén kiválassza saját személyes nyugdíjkorhatárát – sok előnnyel bír, például az egyén nyugdíjkockázatát csökkenti és biztonságot nyújt a munkavállalónak egészségügyi vagy más, produktivitását veszélyeztető élethelyzet eseteire. A rugalmas nyugdíjba vonulás és a rugalmas nyugdíjrendszer nem azonos, fent említett okból, de a gyakorlatban igaz az, hogy a rendszer bármely elemének rugalmassága – így a nyugdíjkorhatárra vonatkozó rugalmas szabályozás is – a tőkepiacok tökéletlenségének és a költségvetési nehézségek szintjének függvénye lehet. Három ismérve van, hogy egy nyugdíjrendszer rugalmas-e. Először is, lehetővé teszi-e, hogy az egyén a számára legköltségkímélőbb módon válassza ki nyugdíjba vonulása időpontját. Ez fokozatosan teljesülni látszik, mivel több országban a folyamatok abba az irányba mutatnak, hogy ezt illetően a nyugdíjrendszerek matematikailag semlegesek. Másodszor, az egyének készen kell állni arra, hogy módosítsa nyugdíjba vonulása időpontját, ha várható nyugdíjjövedelmei elégtelenek ehhez. Ez a feltétel úgy tűnik, nagyrészt teljesül a világban, bár a tények azt jelzik, hogy a nyugdíj előtt állók számára vagyoni nagysága legalább annyira fontos, mint a jövedelmi hatások. Harmadszor, a munkaerő-piacnak képesnek kell lennie arra, hogy rugalmas

egyéni nyugdíj döntésekkel foglalkozzon. A jogszabályok és az intézmények gyakran akadályozzák a foglalkoztatást a törvényes nyugdíjkorhatár felett. Azt is látni kell, hogy a nyugdíj előtt álló korosztály munkanélkülivé válása esetében az újra munkába állás esélyei alacsonyabbak, mint más korosztályok esetében. Kívánatosak olyan intézményes reformok, amik rugalmas nyugdíjalkalmakat könnyítenek meg, biztosítási perspektívából mindenképpen.

A nyugdíjrendszerek jelenlegi helyzetében nem pusztán az a fontos, hogy a döntések időtállóak legyenek. A politikai inkonzisztencia is erősen fenyegető erejű, hiszen az új kormányzatok új ígéretekkel és célokkal kezdi meg kormányzati periódusait. Tagadhatatlan, hogy politikailag fontos a nyugdíjrendszer és valamennyi választót, aktuálisan viszont a választók nagyon nagyszámú táborát érinti. A nyugdíjasok, ha csak az öregségi nyugellátásban részesülőket vesszük alapul, akkor is a szavazók közel 1/3-át adják. A nyugdíjasoknak tett ígéretetek tehát nagyon fontosak abból a szempontból, hogy választást lehet velük nyerni, vagy elveszíteni. Ugyanakkor a felosztó-kirovó rendszerben a nyugdíjasok ilyen aránya mellett csak magas járulékokkal működhet munkapiac, ami lassítja a gazdaságot, versenyképtelenné teheti és a fiatalok nagy számban való kivándorlásáért is felelős lehet; ezzel pedig tovább csökken az aktívak száma, mélyül a válság. Ha a politika előterébe kerül, az hosszú távon árt a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának.

Magyarországon öt alapvető probléma akadályozza a nyugdíjrendszer fenntarthatóságát: az állami nyugdíjalap finanszírozhatósága, strukturális problémák, az ösztönzés problémája illetve a fokozódó kivándorlás, a munkavállalók, aktívak elégtelen száma.

Az első jelentős gond az, hogy a magyar nyugdíjrendszer eddigi változtatásai következtében az első pillér, az állami nyugdíjalap finanszírozhatósága megkérdőjeleződött. A jelenlegi demográfiai és foglalkoztatási helyzet nem teszi lehetővé, hogy a nyugdíjrendszer kiadásait kizárólag a nyugdíjcélu bevételekből finanszírozza az állam.

A magyar nyugdíjrendszer másik strukturális problémája, hogy az állami nyugdíjrendszer kifizetési jogcímei között egyszerre találunk szolidaritási és szociális elemeket. A szolidaritási elemek az öregségi nyugdíj-jogosultsághoz fűződnek, a szociális elemek a rokkantnyugdíjazás és a korhatár előtti nyugdíj-jogosultságok köréhez. A szolidáris és szociális elemek első pilléren belüli keveredése a magyar nyugdíjrendszert áttekinthetlenné teszi.

A harmadik problémája a magyar nyugdíjrendszernek az, hogy a lehetségesnél kisebb mértékben ösztönzi az önkéntes nyugdíj takarékoságot, ezzel a hosszú távú megtakarításokat a lehetségesnél kisebb arányban tereli az önkéntes nyugdíjpénztárak felé.

Végül negyedik, egyben döntő problémája a magyar nyugdíjrendszernek az, hogy hiányzik a járulékot fizetők köréből 1 millió legális munkavállaló mind rövid-, mind középtávon, továbbá hiányzik 1 millió gyermek, akik hosszú távon fenntarthatóvá tenné a magyar nyugdíjrendszert. A fokozódó kivándorlás súlyosbítja az amúgy is akut feszültségeket, problémákat. Az, hogy milyen gyorsan omlik össze a magyar nyugdíjrendszer, az a kivándorlási nyomás erősödésétől is függ.

### **Mitől függ a nyugdíjrendszerek fenntarthatósága?**

Magyarországon jellemző a lakosság jelentős mértékű fogyása, amelyet eddig a magasabb születési arányszámra ható politikai intézkedések nem voltak képesek pozitív irányba befolyásolni. Több tanulmány (pl. Ambrus, 2012) nem tapasztal szignifikáns összefüggést a családi adókedvezmény és a gyerekek számának növekedése között. még közvetettebb volna a kapcsolat az olyan jellegű nyugdíjrendszer esetén, amely a gyerekszám-tól teszi függővé a nyugdíjak mértékét. Pusztán logikai úton és azért, mert negatív ösztönző, szemben az adókedvezménnyel, nem feltételezhető, hogy esetleges bevezetése kihat a népességszámra. Méltányossági okokból ráadásul célszerű figyelembe venni, hogy a gyermekvállalás elmaradásának oka mennyire függ az egyén saját döntésétől (meddőség, egyéb egészségi problémák). Az ország lakossága csökken, de a fő probléma a munkaképes korosztály létszámának csökkenése, miközben a nyugdíjas korosztályé nő.

A rendszer által adott pillanatban kifizethető nyugdíj függ

- az aktívak számától, keresetétől;
- az általuk nyugdíjcélra adott közösségi befizetés (járulék, adó) mértékétől;
- a nyugdíjasok számától;
- a nyugdíjkorhatártól;
- a várható élettartamtól.

Európában az első csökken, a harmadik és az ötödik tényező növekszik, így az egyensúlyhoz a negyediket is emelni kell (azonnali politikai

veszteség az ezt meghozó vezetésnek), illetve – feltéve, hogy a nyugdíjak értékét tartani akarjuk – fokozatosan (folyamatos, de nem lassan halmozódó politikai veszteség az aktívak körében) emelni kell a másodikat (Kovács, 2010)

## 2. táblázat: A nyugdíjrendszerre ható tényezők, illetve az azokat befolyásoló lehetséges politikai eszközök

	az aktívak száma, keresete	az általuk nyugdíjcéllra adott közösségi befizetés (járulék, adó)	a nyugdíjasok száma	nyugdíjkorhatár	a várható élettartam
változás	↓	↓	↑	↑	↑
beavatkozással módosítható*	↑	↑	↓	↑	↑

\* Értelmezése: létezik olyan, a gazdaságpolitika nemzetközi színterén széles körben használt intézkedés, amellyel lehet hatni az adott dologra, kedvezőtlen változás esetén mérsékelni vagy megfordítani, kedvező esetén növelni. A várható élettartamnál a várható élettartam jóléti, egészségügyi, szociális intézkedésekkel növelhető, de ez a nyugdíjrendszer fenntarthatósága ellen hat. A csökkentésére tett intézkedések nem volnának etikusak.

*Forrás: Saját szerkesztés*

A tőkefedezeti rendszer azonban közvetlenül nem függ mástól, mint

- az egyéni számlán felhalmozódott összegtől;
- az ebből kifizetett költségektől, és a futamidő alatti hozamtól;
- a nyugdíjba vonuláskor alkalmazott járadékképlettől (gyakorlatilag az aktív és nyugdíjas kor hosszának várható arányától).

Ha feltételezzük, hogy nyugdíj megtakarításainknak nincs hozama és meg kívánjuk őrizni az aktív életszakasz átlagos életszínvonalát – ha negyven évig dolgozunk és húszéves nyugdíjas korra számítunk, akkor keresetünk harmadát kell nyugdíjcéllra félretennünk, de akkor megtakarításaink reálértékét meg kell tartanunk. Függetlenítettük magunkat a társadalom elöregedésétől, sőt az alacsony gyermekszámtól is. Ez azonban csak látszólagos, megtakarításaink hozamai közvetve ugyanis igenis függenek az előbbiektől.

Ha az ország elöregedő és kivándorlás is van, a gazdaság is csak stagnálhat, legjobb esetben. Nem várható magas hozam és még a 0 hozam sem a legrosszabb alternatíva, amely prognosztizálható. Ha pl. részvénybe fektetjük a nyugdíj megtakarításokat, sajnos fennáll a veszély, hogy adott or-

szágban nem növekszik a vállalat értéke, a részvényének árfolyama. Állampapír esetén sem tud tartósan hozamot biztosítani egy elöregedő államnak adott kölcsön. Nem tudjuk azt sem, mekkora lesz az infláció és hogyan alakul a költségvetés helyzete. Az egyetlen lehetőség ilyenkor olyan külföldi részvények vásárlása, amelyek termékenyebb vállalatok tőkéjét testesítik meg, tehát nemzetközi szintű diverzifikálás. Ugyanakkor az árfolyamokat a technológiai műszaki haladás, technológiai fejlődés is növeli, és hosszú futamidő alatt valamilyen mértékben megjelenik, de előre számolni nem lehet vele.

### **Aktuálpolitikával áthatott döntések és következményeik**

A demográfiai helyzet magával hozza, hogy szavazópolgárok között magas a nyugdíjasok aránya, ezért a nyugdíjkérdés erősen politikai hatalomszerzési eszközként kerül előtérbe. Emiatt a hosszú távú fenntarthatóság kérdései háttérbe kerülnek. Számos példa hozható fel, úgy mint a 13. havi nyugdíj fokozatos bevezetése 2003-tól. Az IMF hitel feltételeinek való megfelelés miatt ezt a Bajnai Gordon-féle kabinet szüntette meg 2009-ben. De ilyen volt a nők számára 40 éves munkaviszony után teljes nyugdíj biztosítása 2011-től. Számos meg nem valósult ígéret mellett sok anomália jellemzi még a magyar nyugdíjpolitikát, pl. aki 2006-ban ment el nyugdíjba, magasabb nyugdíjat kapott, mint aki ugyanolyan szolgálati idő mellett és nettó átlagkeresettel 2002-ben, a számítási mód változása miatt. A 2010-ig tartó időszakban a nyugdíj teljesen rugalmas volt: nem büntette a rendszer a korai nyugdíjba vonulást egy minimum korhatár elérése után. A folyamatos jogszabály módosulások miatt a nyugdíjba vonulók korhatárai és arányai hektikusan ingadoztak, igaz az elmúlt húsz évre teljesen egyértelműen fokozatos korhatáremelés jellemző, amely az alábbi táblázatban látható ütemben történik, illetve történt.

### 3. táblázat: A kötelező nyugdíjkorhatár változása

Kire vonatkozik?	Mikor?	Mennyiről mennyire?	növelés üteme
Férfiak	1996–2001	60 → 62	kétévente egy év
Nők	1996–2009	55 → 62	kétévente egy év
Mindkét nem	2014–2016	62 → 63	évente félév
	2017–2019	63 → 64	évente félév
	2020–2022	64 → 65	évente félév

*Forrás: ONYF, 2014*

A végletes és hektikus változások közé sorolandó például, hogy a 2011-ben 85 ezer nő ment nyugdíjba, átlagos életkoruk 58,5 év volt. Ebből 55 ezer fő volt a 40 éves munkaviszony utáni kedvezményt kihasználó, átlagosan 57,5 évesen ment nyugdíjba, magasabb átlagnyugdíj mellett, mint az az összességre számított érték! A férfiak viszont csak 15 ezren mentek nyugdíjba 2014-ben, átlagosan 62 évesen.

A magánnyugdíjpénztár államosítása és a családi adókedvezmény nyugdíjjárulék terhére való érvényesítése is rontja a nyugdíjrendszer rövid – és hosszú távú kilátásait, összességében mind a kettő megnövelte a nyugdíjalapba történő befizetési szükségletet. Fontos feladat lenne az aránytalanságok csökkentése, az alacsony és magas nyugdíjak közötti „ol-lót” nem sikerült csökkenteni. (ONYF, 2014)

Az államosított magánnyugdíjpénztár (2008–2010 között) – látszólagos megtakarítást eredményezett a nyugdíjalap számára. Most már nem esett ki a rendszerből az a járulék, amely korábban a magánnyugdíj pénztárakhoz került elutalásra. A GDP 8%-át kitevő azonnali bevételt is okozott, ami révén csökkenteni lehetett az adókat. A magánnyugdíj megszüntetése miatt azonban 5%-kal nőttek a nyugdíjkötelezettségek.

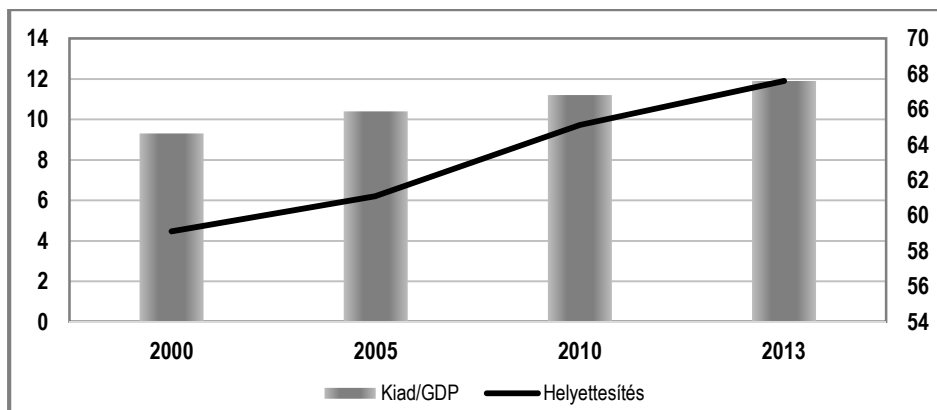
2011-ben az egyes indexálás helyett bejött az ár-indexálás. Az ár-indexálás lényege, hogy a nyugdíjemelés éves mértéke kompenzál az infláció miatt bekövetkezett megélhetési költség változásért. A másik használatos rendszer a bérindexálás, melynek lényege a béremelés átlagos szintjével korrigált nyugdíjjövedelem (ez pl. Magyarországon 1990 és 1992 között volt érvényben) és használatos még a kettő „keveréke”, a vegyes indexálás, 2000–2010 között vegyes rendszer érvényesült.

2011-ben nem csak a nők 40 éves munkaviszonnyal való nyugdíjba vonulásáról született döntés, de megszűntek a korhatár alatti nyugdíjak,

és szigorodott a rokkantnyugdíj. Nemrégiben népszavazást kezdeményeztek a férfiak 40 év munkaviszonnal történő nyugdíjba vonulásának lehetőségéről, de az alkotmánybíróság alkotmányellenesnek minősítette. A korhatár Magyarországon felfele is rugalmatlan, a nyugdíjkorhatárt betöltött dolgozók nem foglalkoztathatóak tovább, az oktatás-kutatásban van kivétel.

Mindezek mellett a nyugdíjbiztosítási alap teljes kiadása 15%-kal magasabb a bevételeinél, ezt a költségvetésből pótolni kell. Az elmúlt 15 évben nőttek a nyugdíjkiadások. A nyugdíjak a reálkeresetekhez képest 2000–2013-ig 8,5 százalékponttal növekedtek. A nyugdíjbevételekre az utóbbi években is számos tényező volt (és van) hatással. A családi adókedvezmény nyugdíjjárulék terhére is érvényesíthető nyugdíj rovására is. Bár alacsonyabb a járulékkulcs (40%-ról 28,5-re csökkent az elmúlt 10 év során) de az alacsonyabb jövedelmek adómentessége is megszűnt. Káros és ez érinti a nyugdíjárányokat is. (Mindenki a bruttó bér után fizet járulékot, de a nettó után kap nyugdíjat.) Mindez azt eredményezi, hogy az utóbbi évek számos intézkedése a szegényeknek csökkenti a nyugdíját, magas jövedelműeknek növeli. A nyugdíjjövedelmek túlindexálása is elsősorban magasabb nyugdíj mellett eredményez magasabb összegű reáljövedelem többletet. A nyugdíjakat ugyanis az adott évi várható infláció mértékében emelik (és novemberben visszamenőleg, ha magasabb a tényleges infláció, de mivel felülbecsülték a 2013–2015-ig, mindhárom évben, a reálérték 7%-kal nőtt. A rezsicsökkentés is hasonló eredménnyel jár: az a nyugdíjas, akinek nagyobb a lakása, több energiát használ fel. A kivándorlás relatív tökébőséget is eredményez (pl. relatív lakásbőség), de járulékfizetőkként hiányoznak. Ebből az okból 300 ezer ember nem fizet járulékot.

A nyugdíjhelyzetet tekintve, az messze nem fenntartható, feltehetően a mögöttes döntések inkább politikai, mintsem szakmai jellegűek. A nyugdíjak mértékét tekintve többnyire egyetértenek a döntéshozók és a szakértők, hogy nagymértékben kéne az átlag alattiakat növelni, átlag felettieket csökkenteni. Mégis inkább az ellenkezője történt eddig. A járuléklafon eltörlése megnövelte a bevételeket, ez jelenleg kb. 50 Mrd forint, de várhatóan, hosszú távon 100 Mrd Ft kiesést fog okozni a költségvetésben. A nyugdíjak szórását már így is jelentősen növelte (Simonovits, 2015).

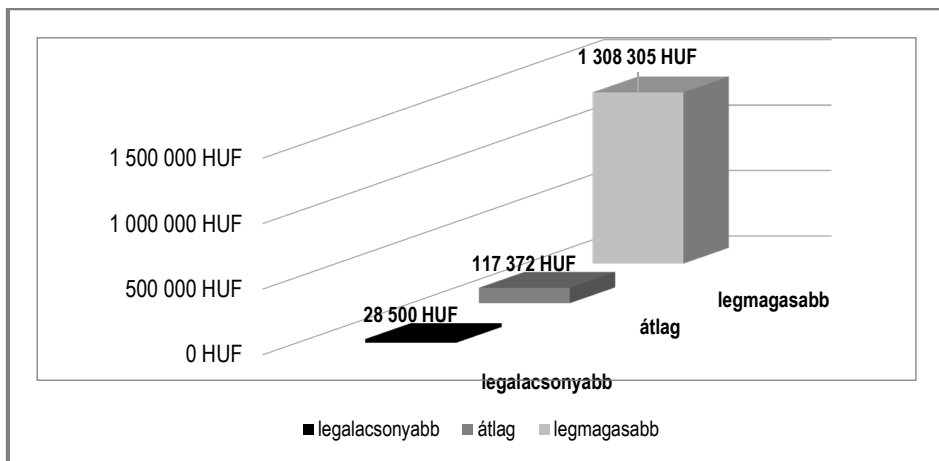


**1. ábra: A nyugdíjkiadások a GDP %-ában és a kezdő nyugdíj a reálbér %-ában**

*Forrás: Saját szerkesztés, Simonovits (2015) adatai alapján*

A 2015. januári nyugdíjemelést követően a legmagasabb nyugdíj havi 1 308 565 forint. Az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság kimutatásai szerint tavaly a rekordnyugdíj még „csak” 870 ezer forint volt. A közel 50%-os növekedés oka az, hogy tavaly szeptemberben eltörölték a járulékplafont, ezért vannak, akiknek jóval magasabb lesz a nyugdíjuk így. Az ideji, januári ONYF-adatok szerint az átlagnyugdíj összege 117 372 forint volt, ami azt jelenti, hogy a csúcspanyugdíjas ennek több mint tízszeresét kapja. Az öregségi teljes nyugdíj legkisebb összege idén is havi 28 500 forint, tehát vannak olyanok, akik mindössze ennyi pénzt kapnak idős korukra. Ennek viszont közel ötvenszerese a „csúcspanyugdíj”. Kérdés, hogy ilyen különbség indokolt, indokolt lehet-e. Többen (Simonovits) amellet teszik le a voksukat, hogy az átlag alatti nyugdíjakat emelni, az átlag felettieket csökkenteni kellene. Vannak olyan javaslatok, amely szerint a minimumot azonnal 50 000 Ft-ra kellene növelni. Méltányossági okokból ez is aggályos, hiszen a 28 500 és a 49 000 Ft-os nyugdíjat is 50 000-re emeli meg, miközben a 49 000 Ft-os bruttó nyugdíj is olyan alacsony, hogy jelentősebb emelést indokolna.

Az egységes nyugdíjrendszer bevezetésére nincsen konkrét terv és nem is volt az Európai Unió célja, a nyugdíjrendszerek alakítását tagállami hatáskörben képzelték el. Ezért ezek összehangolása nem volt cél, azonban összekapcsolásuk – mivel a munkavállalás mobilizálása a tagállamok között – fontos és megkerülhetetlen.



**2. ábra: A nyugdíjak összegének jelentős különbségei (2015)**

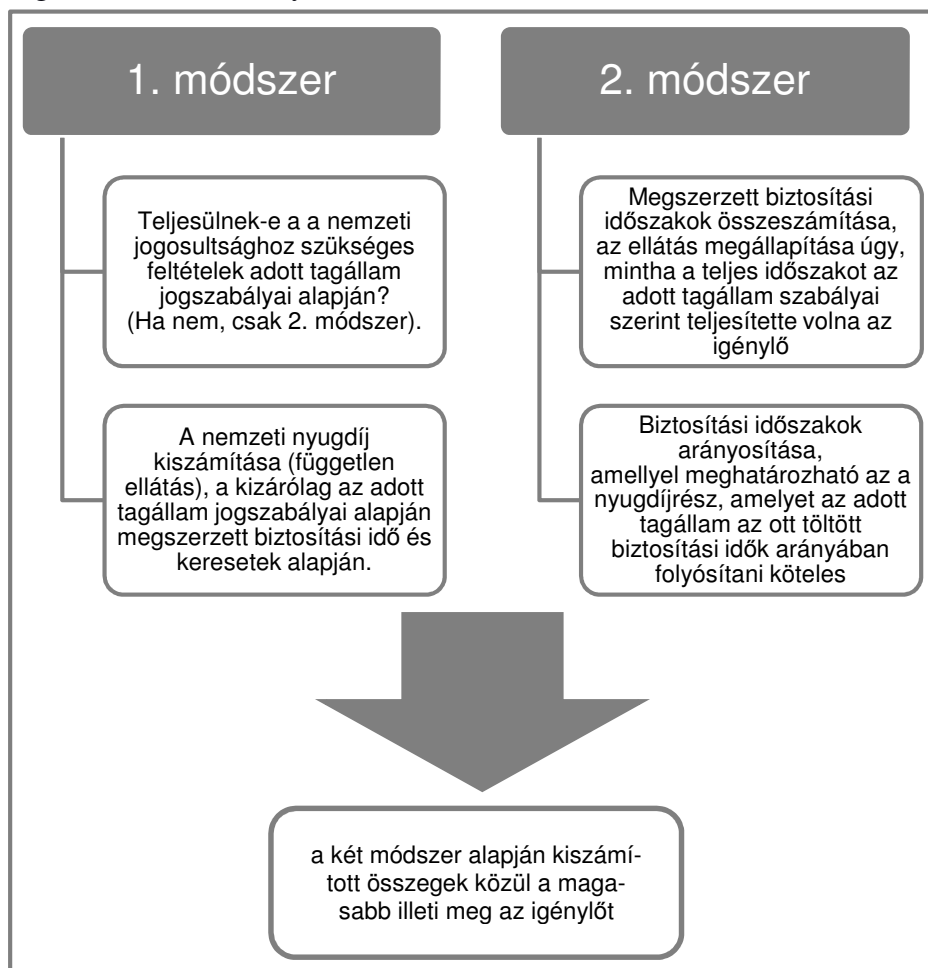
*Forrás: Saját szerkesztés az ONYF adatai alapján*

## **Nyugdíjharmonizáció helyett koordináció – a tagállamok közötti együttműködés**

Az ún. koordinációs rendeletek azok, amelyek az Európai Unió egyes országainak rendszereinek együttműködését szabályozzák. Ennek azonban már a schengeni egyezmény előtti időkre is visszanyúlhatnak a gyökerei: az már az 1970-es években gondoltak erre az 1408/71/EGK és 574/72/EGK rendelet létrehozásával. E két jogszabály az elődje annak a jelenleg hatályos, és 2010. május 1-től alkalmazandó, a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK (a továbbiakban a Rendelet) és a végrehajtására kiadott 987/2009/EK rendelet. Ez utóbbiak a korábban említett koordinációs rendeletek. E rendeletek 4 fő alapelv köré csoportosulnak: az egyenlő bánásmód elve, az egy állam joghatósága alá tartozás elve, a jogosultsági idők összevonásának elve, az ellátások exportálhatóságának elve. (Molnárné Balogh – Molnár-Hidassy, 2013)

Az egyenlő bánásmód elve azt rögzíti, hogy az egyes tagországokban az állampolgárság alapján sem pozitív, sem negatív diszkriminációt nem alkalmaznak, aki lakhellyel rendelkezik az adott országban, kötelezettségei és jogai – e téren – mindenképpen megegyeznek. Ugyanakkor a hangsúly mégsem a lakhelyen, hanem a munkavégzés helyén van – ezt pontosítja az egy állam alá tartozás elve, mely végül is azt gátolja, hogy egy személy sehol se legyen biztosított (ha pl. a munkavégzés országában

nincs lakhelye). A jogosultsági idők összevonásának elve alapján az egyes tagállamokban megszerzett biztosítási időket össze kell adni az ellátások megállapítása során. Az időszakok csak egyszeresen vehetőek figyelembe, pl. akik a korábbi külföldi munkavállalásuk idejére magyar biztosítási idő szerzése érdekében járulékot fizettek a magyar nyugdíjrendszerben, és egyidejűleg a külföldi szociális biztonsági rendszerben is biztosítottak voltak, függetlenül a többes járulékfizetéstől, ezen időszaknak csak egyszeres beszámítása lehetséges a nyugdíj megállapításnál. (Molnárné Balogh – Molnár-Hidassy, 2013)



### 3. ábra: Az EU tagállamok koordinált nyugdíjszámítási módszerei

Forrás: Saját szerkesztés a Molnárné Balogh – Molnár-Hidassy, 2013 alapján

Az ellátások exportálhatóságának elve: lényegében azt jelenti, hogy pénzbeli ellátásokat (pl. nyugdíjat) akkor is ki kell fizetni, ha a jogosultja más tagállamban tartózkodik életvitelszerűen, a jogosult még az utalás megnövekedett költségeivel sem terhelhető, nem diszkriminálható.

Az egyes országok tekintetében a legfontosabb különbségek – melyek valóban befolyásolják a nyugdíjfolyósítás tényét és mértékét: a korhatár, a korhatár előtti ellátások lehetősége, a minimum jogosultsági időszak hossza, a teljes nyugdíjra jogosultság, az ellátást meghatározó elemek, a nem járulékfizetéssel töltött időszakok figyelembe vétele (ún. egyenértékű idők), a minimum és maximum nyugdíj, a nyugdíj melletti munkavégzés lehetősége és a megállapított ellátásból történő adózás, járulékfizetés kérdése. Különözhetnek az ellátás összegét meghatározó elemek (pl. Románia esetén az öregségi nyugdíjnál a megszerzett szolgálati idő hossza és az átlagkereset mértéke számít, míg ez Olaszországban az életkortól és a megszerzett járulékok összességétől függ). Eltérhet a minimum jogosultsági időszak hossza: számos országban nincs ilyen küszöb, de lehet több év is. Azonban nem vesznek el ezek az időszakok: bár az adott ország nem vállalja a nyugdíj kiszámítását, illetve folyósítását, de az a másik ország, amelyik esetében megvan a szükséges időszak, hozzáadja ezeket a rövid időszakokat a szolgálati időbe. Természetesen akkor ebben az országban kell nyugdíjért folyamodni. Legtöbbször szükséges szolgálati idő van meghatározva a „teljes” nyugdíjra való jogot illetően: Magyarországon pl. ez a bizonyos, már említett „nők 40”. A nem járulékfizetéssel töltött időszakokat is tekintetében (katonai vagy tanulással töltött időszakok, gyermeknevelés, betegség, munkanélküliség, stb.) jellemzően ezek másképp vannak figyelembe véve az egyes országok szabályozásában. Eltérnek a korlátok is, vannak tagországok, amelyek nyugdíjminimumot határoznak meg (minimum ennyit nyugdíjat fizetnek, akkor is, ha a hatályos jogszabályok alapján számított nyugdíj ez alá esne). A maximum nyugdíj a nyugellátás felső korlátja. Egyik alkalmazása sem feltétlenül szükséges, nem is mindenütt alkalmazzák, az utóbbi pl. általános nyugdíjak alkalmazása esetén értelmetlen is. Az egyén szempontjából tehát számos okból nem mindegy, melyik tagország lesz az, ahol nyugdíjigényével fellép.

## A nyugdíjakat befolyásoló tényezők nemzetközi összehasonlítása

Két oldalról is fontos kérdés a korhatár kérdése. A nyugdíjrendszer bevételeinek és a kiadásainak oldalról. (Van, ahol ennek alternatívájaként a minimális szolgálati idő kerül(t) előtérbe, vagy a korhatár és minimális szolgálati idő kombinációja, mint hazánkban.) Egyrészt a társadalom eddig az életkorig várja azt, hogy az egyén aktív legyen; a nyugdíjrendszerek zöme azonban megengedő e kérdésben: engedi, hogy az egyén ennél kevesebb vagy hosszabb ideig dolgozzon. A legtöbb rendszer tehát rugalmas. Jellemzően a kevesebb munkát a rendszerek büntetik, tisztán tökefedezeti rendszerben előfordulhat, hogy a rendszer biztosítás-matematikailag teljesen semleges, tehát – gyakorlatilag legalábbis – az ilyen rendszerben nincs nyugdíjkorhatár. Eddig azonban a rendszer számít a létrehozott új megtermelt értékre, jövedelemre, melynek egy része a nem termelő, tulajdonképpen inaktív nyugdíjas társadalom eltartására fordítódik – azonnal, vagy később – bár ez az időbeli eltolódás látszólagos.

Egy-két évtizeddel ezelőtt még több ország csökkentette a nyugdíjkorhatárt Európában a munkanélküliség csökkentése érdekében. Azonban ennek tapasztalatait összegezve, sikertelen kísérlet volt, amely rövidtávon valóban csökkentette a munkanélküliséget, azonban a megbomló aktív-inaktív arány, a járulékok, adók növekedése drágítja az emberi erőforrást, a mindezek miatt bekövetkező versenyképesség csökkenés hosszabb távon a munkanélküliség jelentős növekedésével járt együtt. Pl. Franciaország 35 órás munkahét, 62 év a nyugdíjkorhatár, közel 10% -os munkanélküliségi rátával küzd, miközben Németországban, ahol 38 óra a heti munkaidő, 65 év a nyugdíjkorhatár, 5% körüli munkanélküliségi ráta a jellemző.

Az OECD tagállamokban a férfiak átlagosan 64,65 éves korban, a nők 63,47 évesen mennek nyugdíjba. A 30 ország több mint felére a 65 éves nyugdíjkorhatár jellemző. A minimum 60 év, Franciaország, Korea és Törökország adatai alapján. A maximális 67 év jellemzi Izlandot, Norvégiát és az USA-t. Hivatalosan 62 évet jelez Magyarország és Szlovákia. De tudjuk, hogy más a hivatalos korhatár és a nyugdíjazás korcentruma. A magyar adatok alapján a férfiak átlagosan 2-3 évvel hamarabb mennek nyugdíjba, nem várva meg a 62 éves kort. A nők nyugdíjazási korcentruma – bár fokozatosan emelkedő – de a további kedvezmények révén még alacsonyabb. (OECD, Pension Systems Outlook, 2014)

Sok olyan ország van, ahol a hivatalos nyugdíjkorhatár betöltése után is dolgozhatnak az emberek. Ez is alátámasztja azt a véleményt, hogy a nyugdíjkorhatár emelése foglalkoztatási kérdés is, nem választható el annak vizsgálatától, hogy a nyugdíjhoz közeledő korosztály tud-e, képes-e dolgozni. Az OECD országokban átlagosan 18,66 évet tölt nyugdíjban egy férfi. A maximumot – 24 évet – Franciaország, a minimumot – 16 évet – Mexikóban találjuk.

A várható élettartam emelkedése sem választható el a nyugdíjkorhártól. Tőkefedezeti rendszer esetén a kapcsolat egyértelműbb, a kettő közötti szoros kapcsolatot indokolja, hogy a nyugdíjas kor eléréséig befizetett összeg és hozamai fedezi a nyugdíjas évek járadékát. Azonban felosztó-kirovó rendszerben is fontos, az egyensúly fenntartásának egyik szempontja az aktív életszakasz és a nyugdíjas életszakasz hossza, ezek aránya egymáshoz. Hiszen ez meghatározó abból a szempontból, hogy az aktívak száma hogyan aránylik a nyugdíjasokéhoz. Az emelkedő várható élettartam különösen Japánban és a skandináv országokban érezteti hatását. A 2040-re készült előrejelzések a 65 éves korban várható teljes élettartam jelentős emelkedését mutatják mindkét nem esetén. Az átlagos különbség várhatóan 3,5 évre csökken. Megjegyzendő, hogy az ismertett összefüggés ellenére az élettartamban becsült eltérések csak kis mértékben éreztetik hatásukat a nyugdíjkorhatárra, hiszen a 65 éves korhárt bevezették olyan országok is, ahol a várható élettartam jelenleg alig haladja meg a 78-80 évet.

A teljesség igénye nélkül azok az országok, ahol 2015-től változott a nyugdíjkorhatár: Ausztria 65 (nők 60), Belgium, Franciaország 65 (utóbbiakban unisex tábla), Egyesült Államok, 66 év. Ausztrália 65. Oroszországban és Ukrajnában is tavaly volt változás, de a férfiak nyugdíjkorhatára ezekben az országokban még 60 évnél tart, a nőké 55, illetve 57 év. Görögországban már 2015-től 67 év a nyugdíjkorhatár. (OECD, Pension Systems Outlook, 2014).

A nagyobb népességű Európai országok (pl.: Egyesült Királyság, Írország, Svédország, Finnország, Olaszország, Spanyolország, Franciaország, Németország, Magyarország, Lengyelország, Szlovákia) nyugdíjrendszerei több pillérre (alrendszerre) épülnek. Ezek a pillérek lehetnek kötelező állami, kötelező magán, önkéntes magán és foglalkoztatói alrendszerek. A kötelező állami alrendszerekre általában jellemző, hogy szolgáltatással meghatározott (defined benefit, DB, Ez esetben az egyének a nyugdíjat egy előre meghatározott formula alapján kapják.) rendszerrel, egyéni számlás

(notional defined contribution, NDC) rendszerrel, vagy pontrendszerrel határozzák meg a nyugdíjhoz szükséges jogosultságot. Ezzel szemben a magán alrendszerek általában befizetéssel meghatározott (defined contribution, DC, Hozzájárulással, szolgáltatással meghatározott nyugdíjterv, az emberek életük során gyűjtögetnek egy nyugdíjszámlára, majd a nyugdíjkorhatár elérésekor a felhalmozott összeget járadékra váltják. A végeredmény nagyban függ a befizetések eredményétől.) rendszerek.

A pontrendszer Európa több országában bizonyított, mint olyan rendszer, amelynek adminisztrációs költségei nem túl magasak és megbízható nyomon-követési lehetőséget, információs bázist biztosít egy egyéni, jövedelemarányos nyugdíjszámítás alapjául. Egyik alapelve, hogy a nyugdíjnak jövedelemarányosnak kell lenniük a teljes nyugdíjas időszak alatt. Ezzel a társadalom azon tagjai számára, akik legálisan bejelentett munkahelyen dolgoztak, biztosított az időskori elszegényedés elkerülése. Ez a rendszer nem tartalmaz szociális átcsoportosításokat. Az egyéni számlás rendszerben lehetőség van az idősök arányának a növekedéséből származó elosztási problémák megoldására. (Havran, 2011)

Az nyugdíjrendszereknél megfigyelhető, hogy ugyanazokból az elemekből épülnek fel minden országban, azonban az elemek különböző kombinációja a végeredményben mégis különbséget mutat. Egyes nyugdíjrendszerekben magasabb, másokban alacsonyabb lehet a jövedelemarányosság szintje.

Az angolszász hagyományú országok, mint Írország vagy az Egyesült Királyság, jellemző, hogy fejlett tőkepiaccal rendelkeznek, így számukra az időskori gondoskodásban jelentős szerepe van a magán biztosításoknak.

Írországban egyösszegű a társadalombiztosítás mely a jövedelemmel nem arányos. A juttatás a szociális helyzettől függ, ezért nem biztosított a társadalom minden tagja számára az alapnyugdíj, melyeket az általános adókból finanszíroznak. Ez az ellátás egy állami védelem, amely megvédi a végleges elszegényedéstől. Az ellátásnak nincs köze az aktív korban szerzett járulékalapot képező jövedelemhez, inkább segélyként funkcionál. Az így kapott állami nyugdíjak szintje az átlagbérek 25-35%-ára tehetők. Az egyének aktív korukban magán biztosításokat köthetnek, melyekkel nyugdíjba vonuláskor életjáradékként tudják kiegészíteni az alapszintű állami nyugdíjukat (ha részesülnek belőle).

Az Egyesült Királyságban alapvetően a jövedelemmel arányos társadalombiztosítási rendszer van jelen, azonban emellett rászorultsági elven

járó juttatás is megfigyelhető, mely ellátás független az aktív korban szerzett jövedelmektől. Ebben az utóbbi esetben nyugdíjminimumot határoznak meg, mely a társadalombiztosítási nyugdíj összegének az alsó határa. A magánbiztosító pénztárak változatos formában vannak jelen a biztosítási piacon, mely biztosítja a nagyobb választási lehetőséget az önkéntes megtakarításra. (Havran, 2011)

Svédország vagy Finnország, ill. a többi skandináv állam nyugdíjrendszerének kialakítására jellemző (hasonlóképpen az angolszász hagyományú országokhoz) a magán megtakarítás. A társadalombiztosítási rendszerük jövedelemarányos elemeket tartalmaz. Az aktív korban elért munkateljesítmények meghatározása, valamint az egyéni elszámolás ezekben az országokban a legmeghatározóbb. A svédek az egyéni számlák vezetésével teszik követhetővé és igazságossá az aktív kori befizetéseket, melylyel a demográfiai változások esetén sem sérül az igazságosság. Ezekben az országokban kötelező a magánpénztárakhoz való csatlakozás.

A Dél-európai országok között található pl.: Olaszország, Görögország. Ezekben az országokban szinte kizárólag állami felosztó–kíróvó rendszerek figyelhetők meg. A nyugdíjak kifizetését tekintve a jövedelemarányosság a mérvadó. Olaszországban egyéni számlás, a többi dél európai országban szolgáltatással meghatározott rendszer működik. A magán megtakarítás egyik országban sem jelentős. A fejlett nyugat-európai országok közül (pl.: Ausztria, Franciaország, Németország) szinte mindegyiknél megtalálható a jövedelemarányos felosztó–kíróvó elven működő társadalombiztosítási rendszer. Ausztriában és Franciaországban szolgáltatással meghatározott rendszer, Németországban pontrendszer működik. Az időskori szegénység mérséklésére rászorultsági alapon segítyeket adnak ezekben az országokban. Az önkéntes pénztárak Németországban, Franciaországban és Ausztriában is jelen vannak kiegészítő jelleggel. Németországban kiemelkedő mértékű a magánbiztosításból szerzett nyugdíjjövedelem az állampolgárok számára.

A visegrádi országokban – mint Csehország, Szlovákia, Magyarország, Lengyelország – a szocialista korszakból jellemző volt a felosztó–kíróvó rendszer. Lengyelországban egyéni számlás, Szlovákiában pontrendszer, Magyarországon és Csehországban szolgáltatással meghatározott rendszer működik az állami alrendszerben. Ezek az alrendszerek jövedelemmel arányos rendszerek, mert a nyugdíjak számításánál figyelembe veszik az aktív korban szerzett jövedelmeket. Csehország kivételével a magán alrendszer kötelező része volt a társadalombiztosításnak.

2010-ben Magyarországon csökkentették a nyugdíjrendszer kötelező jellegét, mert a kötelező magán alrendszert önkéntessé változtatták. Lengyelországban a járulékok nagyságát mérsékeltek. (Havran, 2011)

Az egyes európai államok megoldásaiban egyértelműen kitűnik az alapnyugdíj, valamint a jövedelemarányos nyugdíj megléte, vagy hiánya és az arányosság mértéke. Kiemelkedő fontosságú továbbá a magánnyugdíj-pénztári tagság önkéntes vagy kötelező szerepe és nagysága a rendszerben. (Kovács, 2010)

## Összefoglaló

Az egyén szintjén, az EU tagállamok közötti koordináció kezeli a nyugdíjra való jogosultság különböző keletkezési országainak kérdését, ugyanakkor annak a tagállamnak a nyugdíjszámításra vonatkozó jogszabályai, ahol nyugdíjra való jogosultságát bejelenti, nagyban befolyásolják azt, milyen viszonylagos előnyökkel vagy hátrányokkal számolhat az egyén. A kivándorlás társadalmi hatásai mások lehetnek hosszú illetve rövidtávon, több terület, de a nyugdíjak viszonylatában is. Rövidtávon a járulékbévételek kiesése egyértelműen hátrányosan érinti a donor országot, Magyarországon az amúgy is kritikus helyzetben levő nyugdíjbevételek esetében a kivándorlás fokozódása a rendszer összeomlását fokozhatja. A kivándorlás csökkenti a kifizetendő szociális járulékok mértékét, hosszú távon mindenképpen számolhatunk az ország nyugdíj-kötelezettségeinek csökkenésével is: ez azonban két kérdést is felvet. Az egyik, hogy ez akkor jelent könnyebbséget, ha van még valamiféle nyugdíj, nem csak „kényszerből” működtetett segélyezési rendszer (tehát a rendszer nem omlott össze a kieső járulékbévételek miatt). A másik az annak a hazai (vagy nemzeti) jövedelemnek a mértéke, amely a kivándorolt népesség munkájának a hozadéka, amely nem csak egyszerűen kiesik a rendszerből: az nem szolgálhat fejlesztések alapjául, nem lesz részese pozitív multiplikatív folyamatoknak. Ezért ennek a hosszú távú előnynek a figyelembe vehetősége korlátozott, mert az elmaradó hasznok hatásai hosszú távon nehezen méretőek fel, akár csak a külföldről hazaküldött jövedelmek hatásai, annak változó nagysága miatt.

## Irodalom

- Ambrus, R. A. (2012): A személyi jövedelemadó-rendszer áttekintése, különös tekintettel az adókedvezmények hatására. Doktori értekezés, Sopron, 104–109.
- Havran, D. (2011): Nyugdíjrendszerek: fő irányvonalak a nagyobb európai gazdaságokban. Európai Tükör
- Kovács, E. (2010): A nyugdíjreform demográfiai korlátai. Hitelintézeti Szemle 2, 128–149.
- KSH (2014): Nyugdíjak és egyéb ellátások. Letöltve: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regio/orsz/nyugdij/nyugdij14.pdf> (2015. 10. 12)
- Lukács, M. (2015): Nyugdíjbiztosítás, egészségbiztosítás (előadás). Corvinus egyetem. Letöltve: <http://www.patikapenztar.hu/dok/20150317esti.pdf> (2015. 10. 11)
- Menyhárt, Sz. (2009): Az öregségi nyugdíjrendszer a reformfolyamatok tükrében, különös tekintettel az öregségi nyugdíjra. Doktori értekezés. Miskolc, 35–37.
- Molnárné Balogh, M. – Molnár-Hidassy, D. (2013): Társadalombiztosítási jog. Jogi szakvizsga kézikönyvek, 4. kiadás, Novissmina, Budapest 29–39.
- OECD Pensions Outlook 2014. Letöltve: <http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-outlook-23137649.htm> (2015. 10. 11)
- ONYF tájékoztató kiadványa, (2014) Letöltve: [https://www.onyf.hu/m/pdf/ONYF\\_kiadvany\\_2014\\_screen.pdf](https://www.onyf.hu/m/pdf/ONYF_kiadvany_2014_screen.pdf) ONYF (2015. 10. 12)
- Pákozdi, I. (2010): Nyugdíjak az Európai Unióban. A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, 2–15. Letöltve: <http://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Nyugdij%20az%20EU-ban.pdf> (2016. 01. 05)
- Vona Máté (2011): 50 éven felüliek munkapiaci helyzete. In: Balás Gábor (szerk.): Adalékok egy magyar foglalkoztatáspolitikai stratégiához – Összefoglalás és háttér tanulmányok. OFH, Hétfa elemző központ, 152–177. Letöltve: [www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252\\_jovomunkahely2](http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_jovomunkahely2) (2015. 10. 08)