

## Az öngondoskodás szerepe a hazai nyugdíjrendszer fenntarthatóságában

*The role of self-care in the sustainability  
of the domestic pension system*

**Bencsik Győző<sup>1</sup> – Pataki László<sup>2</sup>**

**Abstract:** We set out to review pension systems, primarily in Hungary and in some European countries, to show how important it is for the state and the population to take further steps to improve the quality of older age in Hungary. It is an important fact that our financial decisions are heavily influenced by heuristics and cognitive biases, which are also crucial for self-care. A possible reduction in pensions has a direct impact on the expenditure of the respective public budgets, but also an indirect impact on budget revenues. A key strategic objective is to provide new incentives for the population to increase their self-sufficiency in the future in order to prepare for a higher quality of life in old age and thus support the functioning of the state. Finally, we present a concrete programme on pension saving combined with cognitive psychology – SAVE MORE Tomorrow.

**Keywords:** *Pension schemes, European countries, Sustainability, Cognitive biases, Increasing self-care*

**JEL Codes:** D14, G41, H75, J32

**Absztrakt:** Nyugdíjrendszerek áttekintését tűztük ki célul, elsődlegesen Magyarországon és néhány európai országban megvizsgálva azért, hogy bemutassuk mennyire fontos lenne az, hogy Magyarországon további lépéseket eszközöljön az állam és egyben a lakosság is a jobb minőségű idősebb életkor megélése érdekében. Fontos tény, hogy a pénzügyi döntéseinket heurisztikák, kognitív torzítások nagymértékben befolyásolják és ezek meghatározó jelentőséggel bírnak az öngondoskodás szempontjából is. A nyugdíjak

---

<sup>1</sup> BENCSIK, Győző, PhD hallgató

Neumann János Egyetem Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola  
ORCID: 0009-0003-8048-258X | E-mail: bencsikgyozo@gmail.com

<sup>2</sup> Dr. habil. PATAKI, László PhD

Neumann János Egyetem, Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola  
ORCID: 0000-0003-3093-6988 | E-mail: lpataki63@gmail.com

esetleges csökkenése közvetlenül hat a mindenkori állami költségvetés kiadásaira, de közvetett módon a költségvetési bevételeket is befolyásolja. Kiemelt stratégiai cél, hogy újabb eszközökkel ösztönözzük a lakosságot arra, hogy növelje öngondoskodását a jövőben, ezzel felkészülve az időskori élet magasabb színvonalú megélésére, s támogatva az adott állam működési biztonságát is. Végezetül pedig egy konkrét programot mutatunk be nyugdíj-megtakarítást tekintve, ötvözve kognitív pszichológiai kérdésekkel – SAVE MORE Tomorrow címmel.

**Kulcsszavak:** Nyugdíjrendszerek, Európai országok, Fenntarthatóság, Kognitív torzítások, Öngondoskodás növelése

**JEL-kódok:** D14, G41, H75, J32

## Bevezetés

A nyugdíjrendszer az egyik legfontosabb társadalmi intézmény, amely biztosítja az időskor biztonságát és stabilitását. Az emberek évtizedeken át tartó munkával járulnak hozzá a közös alaphoz, amelyből később nyugdíj formájában részesülnek. Azonban a demográfiai változások, a gazdasági kihívások és a politikai döntések folyamatosan alakítják és kihívások elé állítják a nyugdíjrendszereket világszerte. A jövőbeli várható társadalmi tendenciák okán fontos, hogy a lehetséges reformokról gondolkozzunk, amelyek hozzájárulhatnak a fenntarthatóság és a méltányosság megőrzéséhez.

A megfelelő mentális és anyagi életminőséghez szüksége van mindenkinek megfelelő mértékű jövedelemre, bevételre, amit – egy bizonyos életkor elérése után – elsősorban a nyugdíj jövedelmek biztosítanak, ami állami nyugdíjból és egyéni nyugdíjmegtakarításokból tevődhet össze. Az alap nyugdíjellátás biztosítása jelenleg az adott ország kormányának feladata, nyugellátás formájában. Az európai állami nyugdíjrendszerek kialakulása a 19. század végére tehető. Ekkor alkották meg Németországban, majd pedig Dániában azokat a fontos nyugdíjtörvényeket, amelyek elsősorban a munkások öregségi és rokkantsági nyugellátásának biztosítását célozták meg (Verbon, 2012). A magyarországi nyugdíjrendszer története az 1929-ben elfogadott nyugdíjtörvénnyel vette kezdetét, mely napjainkig jelentősebb változásokon, reformokon ment keresztül, akár belső, akár külső tényezők miatt. Kijelenthetjük, hogy önmagában a nyugdíjrendszer nem egyidős az emberrel, de e tág intervallumot tovább szűkítve, nem egyidős az ipari for-

radalommal sem, a világgazdaság különböző fejlődési pontjait nézve látható, hogy nem tekint vissza jelentős múltra és a XX. századi emberek „kiváltsága” lett csak.

### **Módszertan, célok ismertetése**

Az országok, nemzetek közötti gazdasági és demográfiai különbségek a nyugdíjrendszerek megalkotásában, fenntartásában is különbségeket rejtenek, ezért négy európai állam jelenlegi rendszerét mutatjuk be elsődlegesen, illetve nemzetközi kitekintést teszünk a közelmúlt nyugdíjreformjai az aktív idősődéssel összefüggésben, címmel. Hisszük, hogy a különböző kulturális megközelítéstől függetlenül vannak olyan elemek, amelyek beépíthetők lennének hazánk tekintetében is.

Alaposabban mutatjuk be Magyarország nyugdíjrendszerét és a jelenlegi főbb sarokszámaira is kitérünk, azaz milyen mértékű fogyasztást tudnak megengedni a magyarországi nyugdíjasok és annak milyen hatása van a költségvetésünkre. Fontosnak tartjuk a nyugdíjmegtakarításokat, röviden elemezzük a jelenlegi tendenciát, a nyugdíjpénztári taglétszám, és a tagdíjak vonatkozásában is.

Tanulmányunk végén a megtakarítási döntésekkel kapcsolatos kognitív torzítások hatását egy konkrét amerikai kutatáson keresztül mutatjuk be. Döntéseink mögött mindig pszichológiai hatások, összefüggések húzódnak meg, a takarékoskodás tekintetében is, ezért létfontosságú, hogy megértésük az emberekkel azt, hogy adott döntésüknek milyen következményei lesznek. E gondolatokhoz szorosan kapcsolódva kifejtjük álláspontunkat arról is, hogy szükség lenne a jelenleginél szélesebb körben is az öngondoskodással kapcsolatos kutatások eredményeinek erőteljesebb disszeminálására. Ily módon a mostaninál sokkal korábban is felhívhatnánk a figyelmet a nyugdíjas évek biztonságának megteremtése érdekében megteendő lépésekre egyéni szinten is.

Tanulmányunk elsősorban egy bibliográfiai feldolgozás, vagyis szakirodalmi szintézisnek tekinthető, amelyet kiegészítenek nyilvánosan hozzáférhető adatbázisokból nyert és rendszerezett adatok.

## Nemzetközi kitekintés

A tanulmányunk következő részében bemutatjuk Ausztria, Németország, Svédország és az Egyesült Királyság nyugdíjrendszereit, azok főbb jellemzőit.

Az európai országok számára régóta világossá vált, hogy a társadalom egyre nagyobb mértékű öregedése miatt az állami nyugdíjrendszereket folyamatosan módosítani, szigorítani kell úgy, hogy közben a magánnyugdíjrendszerek, a nyugdíj előtakarékossági formák elterjedését ezzel párhuzamosan növelni szükséges.

Az időskori szegénység a közelmúlt éveiben fokozatosan tovább nőtt, ami azt jelenti, hogy a szegénységben élő idősök egyre jobban lemaradnak a lakosság többi részétől, és nagyobb erőfeszítésre lenne szükség ahhoz, hogy jövedelmüket a szegénységi küszöb fölé emeljék (Orseau – Deboeck, 2021).

### *A nyugdíjrendszerek tipizálási lehetőségei*

A Világbank 1994-ben megfogalmazott javaslata alapján hárompilléres osztályozás került kidolgozásra, amelyben a három pillér azon alapul, hogy az adott rendszert ki szervezi. Szervező lehet az állam (törvényben előírt állami nyugdíjrendszerek), a munkavállaló, illetve a munkáltató (foglalkoztatói nyugdíjrendszerek) vagy az egyének (egyéni nyugdíjrendszerek). A Világbank azt javasolta, hogy az első két pillérben a részvétel kötelező legyen, a harmadikban önkéntes. Néhány országban a foglalkoztatói nyugdíjrendszerben való részvétel kötelező (pl. Franciaország), máshol ezt teljesen önkéntes alapon működik (pl. Ausztria, Németország).

Más megközelítésben a nyugdíjrendszereket kategorizálhatjuk a következők szerint is:

- Felosztó-kirovó rendszer
- Tőkefedezeti rendszer
- Várományfedezeti rendszer

A felosztó-kirovó rendszerben a nyugdíj nem egyéni számlákon gyűlik. Itt az aktív munkavállalók által befizetett járulékok összessége egy nyugdíjfedezetet képez, amit az állam eloszt az arra jogosultak körében.

A tőkefedezeti rendszer esetében az adott évben befizetett járulékokból befolyt pénzből és a korábban felhalmozott tőkéből és tőkejövedelmekből

fizetik ki az éppen esedékes nyugdíjakat, majd az ezeken felül megmaradó részt tovább gyarapítják. A biztosítottak által járuléknak minősülő, tagdíj formájában befizetett összeget pénztárgonként egyéni számlán elkülönítik, és a felhalmozott összeget ún. biztosításmatematikai metódus alapján visszaosztják a tagoknak.

A tőkefedezeti és a várományfedezeti rendszer között sok közös vonás figyelhető meg, a legszembeütőbb az, hogy mindkét rendszer tartalékot gyűjt és tőkefelhalmozásra törekszik. Ugyanakkor a két rendszer között jelentős különbségek is megtalálhatók. A várományfedezeti rendszerben előbb történik meg a később kifizetendő nyugdíj megállapítása és csak ezután kerül sor az azok fedezetére szolgáló befizetések nagyságának meghatározására.

### *Ausztria nyugdíjrendszerének bemutatása*

A nemek közötti egyenlőségre való törekvés, a 14. havi nyugdíjfizetés, az ún. kiegyenlítő támogatások rendszere nagyon vonzó és ezek mellett a nyugdíjszámítás módja teljesen átlátható, világos, illetve az állampolgárok számára érthető rendszeren alapul.

Az osztrák nyugdíjrendszer jelentős reformokon ment keresztül az utóbbi 20 évben, ugyanakkor az alapelv mindig megmaradt: az állami nyugdíjnak minden nyugdíjas számára biztosítania kell a tisztességes megélhetést. Ehhez hoztak egy nagyon egyszerű szabályt: az első havi nyugdíj összege nem lehet kevesebb, mint a nyugdíjas utolsó aktív, bruttó keresetének 80 százaléka, ha a nyugdíjas rendelkezik legalább 45 év szolgálati idővel és betöltötte a 65 éves életkort.

Az aktív dolgozóknak egyéni nyugdíjszámlájuk van, amelyen jóváírják a bruttó járulékalap meghatározott százalékát. Az alapba beleszámít minden olyan kereset, ami után járulékot fizettek, illetve minden olyan ellátás, ami nem keresőtevékenység, de az adott időszakra törvényben határozták meg rá a jogosultságot. Ezeket a jóváírásokat aztán minden évben valorizálják, figyelembe véve a bruttó keresetek növekedési arányait – így pontosan látják és nyomon is tudják követni, hogy mennyi az éves jóváírásuk összege. ([www.fma.gv.at](http://www.fma.gv.at))

Az osztrák kormány másik reformértékű intézkedése a kiegyenlítő támogatások rendszere: ez azt jelenti, hogy minden nyugdíjasnak joga van a garantált minimális ellátásra. Ha egy osztrák nyugdíjas nyugdíja, egyéb

rendszeres jövedelme nem éri el ezt a minimumot, akkor kiegészítő támogatásért lehet folyamodni. Ez az összeg 2022-ben havonta valamivel 1.000 euró felett volt személyenként.

Az osztrák példából kiemelve úgy gondoljuk, hogy az átláthatóság – amelynek feltétele az egyéni nyugdíjszámlák vezetése – hazánkban is növelné a felelősségvállalást, hiszen objektíven láthatná mindenki, hogy a jelenlegi jövedelme alapján milyen nyugdíjjárulék összeg halmozódik fel, így ennek bevezetését megfelelő felkészülés mellett célszerűnek tartanánk itthoni környezetben is.

### *Németország nyugdíjrendszerének bemutatása*

A mai felosztó-kirovó típusú nyugdíjrendszer mintája az 1889-ben bevezetett bismarck-i részleges társadalombiztosítási rendszer, ami alapokat teremtett a német nyugdíjrendszer működéséhez.

A kellő mennyiségű tapasztalástól függetlenül a generációs különbségek, az ország demográfiai helyzetének alakulása, (az egyre öregedő társadalom) miatt a fiatal generációkban egyre nő az aggodalom, hogy az idősek ellátása aránytalanul nagy terhet ró majd rájuk. A nyugdíjrendszer három pilléren alapul, az állami mellett kiemelt szerepe van a foglalkoztatói, valamint a privát, biztosításon alapuló megoldásoknak is. Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy Magyarországon is hasznos lenne az állampolgárok pénzügyi tudatosságának növelése azzal a céllal, hogy ne csak az államtól várjuk a nyugdíjak megfelelő szintű biztosítását. Ennek természetesen több évtizedes politikai, társadalompszichológiai okai vannak.

A német kormány 2001-ben és 2004-ben komoly nyugdíjreformokat hajtott végre, szem előtt tartva azt, hogy a nyugdíjjárulék mértéke ne veszélyeztethesse az állami versenyképességet. Minden ember maga felelős az időskori jólétének biztosításáért – hirdetik Németországban – és minden felelősen ösztönzik az öngondoskodást. Az állami nyugdíjat egy négytényezős pontrendszer alapján számolják ki, amelyben nagy szerepe van a német nemzetgazdasági átlagbér összegének, mint viszonyítási alapnak. A rendszert úgy alkották meg, hogy az aktuális nyugdíjérték közvetítse a mindenkori gazdasági növekedést vagy csökkenést – azaz a nyugdíjasokat ugyanúgy érintik a gazdasági változások, mint a társadalom összes többi tagját. Ugyanakkor a nyugdíjszámítás képlete nem engedi, hogy a társadalom öregedése révén a nyugdíjrendszer összeomoljon. Ugyanis beépítettek egy úgynevezett fenntarthatósági alapot a rendszerbe, amelyben figyelembevételre kerül az egy járulékfizetőre jutó eltartottak száma.

A német öregségi nyugdíjhoz minimálisan szükséges időtartam mindössze 5 év (60 hónap): ennyi ideig kell biztosítottnak lenni, bármely aktív munkaképes időszakban. A nyugdíjkorhatár emelését már 2012-ben megkezdtek: 2029-ig – több lépcsőben – 67 évre emelik (OECD, 2023).

Egyedülálló, hogy Németországban a kisgyermek nevelése önmagában megalapozhatja az öregségi nyugdíjra való jogosultságot, ugyanis, ha valaki legalább 5 évig él Németországban, és ezalatt nevel két kisgyermeket, akkor automatikusan annyi pontot kap, mintha a német átlagbér után fizetné a járulékait, tehát állami öregségi nyugdíjra jogosult anélkül, hogy bármilyen kereső tevékenységet is folytatott volna. Ugyanakkor azon nyugdíjasok, akik nem neveltek fel gyermeket, levonást kapnak. Fontos azt megemlíteni, hogy a migráció következményeként egy bizonyos idő eltelte után ez okozhat torzulásokat a német nyugdíjrendszerben.

Természetes, hogy a német gazdaság sem a múltját, sem pedig a jelenét tekintve nem alkalmas az objektív összehasonlításra a magyar gazdasággal, ezért nem is bátorodunk azt kijelenteni, hogy valósítsuk meg az említett nyugdíjgyakorlatokat, de azt mindenképpen kiemeljük, hogy abból okvetlenül tanulhatunk, hogy megfelelő komolysággal és kommunikációval élnek a lakosság irányába azért, hogy mindenki kellő önfegyelmel viseltesse a megfelelő minőségű nyugdíjas évei érdekében.

### ***A svéd nyugdíjrendszer bemutatása***

Az alapellátástól eltekintve a régi svéd nyugdíjrendszer sokban hasonlított a magyar nyugdíjrendszerre, de a svédek megítélése szerint ez a rendszer nem volt képes reagálni a demográfiai változásokra, ezért 2003-ban elkezdtek a rendszer megreformálását. Az új rendszerben a tőkefedezet nélküli felosztó-kirovó rendszer mellé létrehoztak egy valódi tőkefedezeti rendszert is, ami tényleges egyéni nyugdíjszámlákra épített ágat jelent. A két rendszer egymással összekapcsoltan működik, és igyekszik mindkét rendszer előnyeit maximalizálni, a hátrányokat pedig csökkenteni.

Hogy ez mit jelent a gyakorlatban? Azt, hogy létrehoztak egy virtuális tőkefedezeti rendszert, ami névleges egyéni nyugdíjszámlákban jelenik meg, és összekapcsolták egy valódi tőkefedezeti rendszerrel. A magánszemélyek keresetének meghatározott százalékát két egyéni nyugdíjszámlán írják jóvá, egy névlegesen és egy ténylegesen. A nyugdíjig itt gyűlnek az összegek, és azok hozamai és ez egy olyan számla, amihez a nyugdíjjogosultság elérését megelőzően nem lehet hozzáférni. A befizetett járulékok

teljes összege (a bruttó jövedelem 18,5 százaléka) tehát kétfelé oszlik: 16 százalék kerül a névleges egyéni nyugdíjszámlára, és ebből fizetik az adott év nyugdíjkiadásait. 2,5 százalék pedig a valódi egyéni számlára kerül, és ez gyarapítja a tényleges egyéni nyugdíjtőkéjüket.

Az öröklési nyereség fogalmát is bevezették, ami azt jelenti, hogy a hosszabb életű nyugdíjasok számlái között minden évben szétosztják az adott évjáratban korábban elhunytak számláin felhalmozott egyenlegeket, így ezek a számlák nem is örökölhettek, ugyanakkor egyenlegüket a többi nyugdíjas kapja meg.

A svéd nyugdíjrendszerben nincs minimális szolgálati idő, teljesen mindegy, ki hány évig dolgozott. A nyugdíj összege kizárólag az egyéni nyugdíjszámlákon felhalmozódott nyugdíjtőke nagyságától, valamint a nyugdíjigénylés időpontjában hátralévő élettartam hosszától függ, ugyanis a nyugdíj 61 és 67 éves kor között bármikor igényelhető, és minél később igényli valaki, annál magasabb összegre számíthat. Ugyanakkor létezik egy garantált alapnyugdíj is, amit mindenki megkaphat, aki betöltötte a 65. életévét, felnőtt élete során legalább 3 évig Svédországban élt, és nincs vagy nagyon alacsony összegű az állami nyugdíja. A garantált nyugdíj összege minden évben az infláció mértékével nő. A svéd modell működése számos közgazdasági vetületet magában hordoz, mert szükséges egy erős lábakon álló gazdaság és állami költségvetés, valamint egy egészségesnek mondható korfa, hiszen a 61 éves belépési korhatár jelentősen torzíthatja az aktív keresők, munkavállalók arányát is. ([www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se))

### ***Az Egyesült Királyság nyugdíjrendszerének bemutatása***

A nyugdíjrendszerben való állami szerepvállalás itt a legkisebb egész Európában, ennek következtében itt a legerősebb a munkáltatói és a munkavállalói nyugdíjbiztosítási rendszer, több évtizedre visszatekintő hagyományokkal és stabilitással. Az állam deklarált célja, hogy a felnőtt életkornak maximum egyharmadát töltsék nyugdíjban az állampolgárok, és ennek érdekében már évekkel ezelőtt megkezdték a nyugdíjkorhatár folyamatos emelését.

Az állami nyugdíj kizárólag a biztosítási idő éveinek számától függő úgynevezett átalánynyugdíj, tehát az azonos biztosítási évvel rendelkezők ugyanakkora összeget kapnak minden héten, mivel heti elszámolású a rendszerük. Sem a kereset, sem a járulékfizetések összege nem tükröződik tehát az állami nyugdíj összegében. Az állami nyugdíj folyósításának feltétele,

hogy az igénylő betöltse a 65. életévét, és legalább 10 évig biztosított legyen. A maximális összegre akkor jogosult, ha rendelkezik 35 biztosítási évvel, amit kötelező és önkéntes járulékfizetéssel vagy jóváírással lehet megszerezni. Ez utóbbi jár munkanélküliség, gyermeknevelés vagy hozzátartozó ápolásának időtartama alatt is.

Komolyan ösztönzik a munkában maradást, ugyanis mindenki korlátlanul dolgozhat a 65. életévéig is, miközben megszűnik a járulékfizetési kötelezettsége, sőt, a nyugdíjának összege 9 hetente nő 1 százalékkal, egészen addig, amíg nyugdíjat nem igényel, tehát a maximális állami nyugdíjösszegnél jóval többet kaphat majd, ha tovább marad a munkaerőpiacon.

Az állami nyugdíjrendszer mellett minden munkavállaló kötelezően belép a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatás rendszerébe is. Az itt gyűjtött nyugdíjösszeg már tükrözi a keresetet, hiszen ez képezi a járulék alapját. Ennek a rendszernek két fajtája van. Az egyikben a nyugdíj az életpálya átlagkeresetének meghatározott százaléka lehet, a másikkban pedig a jogosult és munkáltatója által megtett befizetések, kiegészítések, befektetési hozamok és állami támogatások alapján számolják ki a nyugdíj összegét.

A harmadik pillér pedig az egyéni nyugdíj megtakarítások rendszere, ennek banki és biztosítási megoldásai egyaránt elterjedtek. Az állam is támogatja ezeket, és az állampolgárok számtalan pénzügyi tanácsadói szervezetet vehetnek igénybe jövőbeni nyugdíjuk optimalizálása érdekében.

Ez a rendszer nagymértékben hasonlít a németre, itt is erősen megjelenik az államtól induló határozott és nevelő célzatú kommunikáció, miszerint nem csak az állam feladata a nyugdíjas évek biztonságának megteremtése. Ellenkezőleg, kifejezetten mérsékelt módon támogatja az állami szerepvállalás figyelembevételét, amivel exponenciális módon tette tudatosabbá állampolgárait abban, hogy önálló cselekvéssel tegyenek a saját nyugdíjas éveik megfelelő minőségű biztosításáért és csak akkor adják fel az aktív munkával töltött időszakot, amikor már nem tudnak, vagy nem akarnak dolgozni. A magyar, illetve a brit társadalom elmúlt évszázadok alatt kialakult gazdaságpszichológiai különbsége nem tűntethető el pár év alatt, már csak a második világháború után létrejött „keleti blokk” hatása miatt sem, de fokozatosan lehet azért tenni Magyarországon is, hogy az állam, mint biztos mentstáv és védelem érzése tudatosan csökkenjen az emberekben azért, hogy nagyobb felelősséget vállaljanak a nyugdíjas éveik érdekében.

### ***Az európai unió országainak nyugdíjrendszereit érintő reform folyamatok főbb irányai***

Az elmúlt évtizedekben a korai nyugdíjba vonulástól az aktív öregedés irányába mozdultak el a jóléti államok, azzal a céllal, hogy növeljék az idősebb felnőttek gazdasági aktivitását. Az 1990-es évek óta az intézményi összehasonlító tanulmányok a jelenséget a nemzeti szintű eltérések magyarázatára a push- és a pull perspektívák felől közelítik meg (Ebbinghaus, 2006). A „push” perspektíva az idősebb munkavállalókat a munkaerőpiacon sújtó strukturális korlátokra hívja fel a figyelmet. Ezek közé tartozik a megnövekedett munkanélküliség és az időskori egészségügyi kockázatok, a technológiai változások miatt elavult készségek és az időskoron alapuló munkaerőköltségek, amelyek visszatartják a munkaadókat az idősebb munkavállalók alkalmazásától. Másrészt a „pull” perspektíva, a bőkezű korai nyugdíjba vonulási lehetőségekkel és egyéb jóléti programokkal – főként munkanélküli és rokkantsági ellátásokkal – járó állami nyugdíjakat, amelyek „implicit adókat” vetnek ki a további foglalkoztatásra (Duval, 2003).

A nyugati jóléti államokban különösen az 1990-es és 2000-es években széles körű nyugdíjreformokat hajtottak végre, hogy az állami nyugdíjak költségvetési fenntarthatóságát javítsák, és elősegítsék az idősebb munkavállalók aktivizálását a gyors demográfiai előregedés közepette. A legtöbb reformintézkedés fokozatos, parametrikus változtatásokat tartalmazott, amelyek célja az állami rendszerekben az összes ellátás és az összes járulék arányának csökkentése volt. Az utóbbi évtizedek legfontosabb 7 kiigazítása közé tartozott a speciális korengedményes nyugdíjprogramok megszüntetése és a korengedményes nyugdíjba vonulás korlátozása biztosításmatematikai levonások révén, elsősorban a kontinentális Európában, de Finnországban is (Verbon, 2012). Emellett a törvényes nyugdíjkorhatárt is felemelték, hogy elősegítsék a későbbi nyugdíjba vonulást és korlátozzák a nyugdíjasok és a munkavállalók arányát. Különösen a nők állami nyugdíjkorhatárát emelték meg jelentősen az EU-szintű, nemek szempontjából semleges nyugdíjpolitika részeként, ahogyan azt Belgiumban, Olaszországban, Svédországban, Finnországban, Szlovákiában, Csehországban, az Egyesült Királyságban és az USA-ban is megtették. Az ellátások általános bőkezűségét az ellátások számítási módszereinek módosításával is csökkentették. Számos állami keresetalapú rendszerben az ellátások szintjét már nem a legmagasabb kereset, hanem az élethosszig tartó átlagos kereset alapján határozzák meg. A teljes ellátásra való jogosultsághoz szükséges járu-

lékfizetési időszakokat is meghosszabbították. Hasonlóképpen a demográfiai paramétereket, mint például a nyugdíjkorhatárnál várható élettartamot vagy a rendszer függőségi rátáját, beépítették az ellátások számításába a skandináv országokban, valamint Németországban, Ausztriában, Spanyolországban és Portugáliában (Hinrichs, 2021). Még radikálisabb változások történtek Svédországban és Olaszországban, ahol a felosztó-kirovó finanszírozással kombináló fiktív számításokat vezettek be. Hasonló elmozdulások voltak jelen Kelet-Európában is (pl. Lengyelországban, Magyarországon és Szlovákiában), bár a 2008-as pénzügyi összeomlását követően gyorsan visszaállították az állami rendszereket (Naczyk & Domonkos, 2016).

Mindezen folyamatok és változtatások tükrében a nagyobb léptékű tekintés értelmében egyértelműen beazonosítható a magánszemélyek nyugdíjtakarékoskodásának fontossága, megkérdőjelezhetetlen az öngondoskodás intézményének erősítése, már iskolás kortól kezdve. A politikai irányultságtól átítatott gondolkodásmód kismértékben gátja ennek, természetesen országonként különböző mértékben, mert egyik kormányzat sem szívesen vállalja azt fel, hogy az általa üzemeltetett állami nyugdíjrendszer nem teljesen, vagy egyáltalán nem tudja garantálni állampolgárai számára a biztos és minőségi öregkort. Ezen tények tükrében még kiemeltebb feladat a létező összes edukációs platform használata, készítése azért, hogy kellő időben figyelmeztessük az embereket a rájuk leselkedő veszélyre, ami a tényszerű demográfiai jellemzők mentén objektíven befolyással lesz a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságára (Kovács & Dunay, 2023).

Az egyes országokban lezajlott nyugdíjreform intézkedések a legtöbb esetben hozzájárulhatnak a társadalombiztosítási, illetve nyugdíjalap hosszútávú egyensúlyának biztosításához. Ugyanakkor nem hagyhatjuk figyelmen kívül az esetleges negatív hatásokat sem. Egyes országokban a nyugdíjalap pénzügyi egyensúlyának megteremtésére irányuló intézkedések azaz a következménnyel járhatnak, hogy akár a nyugdíjak nominális értékét is csökkenteni kell, ez leginkább a svéd és a német nyugdíjrendszert érintheti. Szintén lehetséges negatív következményként kell megemlíteni, ha valamelyik nyugdíjalapnál jelentős vagyonszűkülés (eszközérték csökkenés) következik be, amely akár a nyugdíjalap csődjét is maga után vonhatja.

Az európai nyugdíjrendszerek előtt álló problémák még szembetűnőbbek azok számára, akik a mezőgazdaságban dolgoznak. A mezőgazdasági tevékenységet az alacsony jövedelmezőség és a támogatási rendszerektől való függőség jellemzi, illetve az átalakulóban lévő termelési folyamat, mint a kifejezetten nagyüzemi termelés, kedvezőtlenül hat a hagyományos

több évszázados európai mezőgazdasági termelésre, ami természetesen ki-hat a bennük dolgozó agrár vállalkozókra is, így a jövőbeni nyugdíjellátá-sukra is. Ezért célszerűbb ösztönözni a gazdálkodókat a termelés folytatá-sára, egyrészt közvetlen támogatásokkal, illetve egy speciális agráriumra vo-natkozó nyugdíjrendszer kialakításával. A nyugdíjrendszert azok számára, akik a mezőgazdaságban dolgoznak, kiszámítható módon kell kialakítani, figyelembe véve a mezőgazdaság sajátosságait. Ezért célszerű lenne a me-zőgazdasági nyugdíjbiztosítás bevezetése minden agráriummal jelentőseb-ben foglalkozó országban, így a Magyarországon is. (Giday & Tatay, 2022)

## **Magyarországi nyugdíjrendszer bemutatása**

### ***A hazai nyugdíjrendszer rövid történeti áttekintése***

Az 1929-től életbe lépett hazai nyugdíjtörvényt, annak indoklását, a minisz-teri expozét, a vitákat és háttérszámításokat bemutató forrásmű egyértel-művé teszi a törvény bevezetésének motivációit és az akkori nyugdíjhoz való társadalmi viszonyulást: „Mint hatékony társadalmi gyógytényezőnek általánosan elismert volta, számos európai állam törvényhozását az öreg-ségi, illetőleg rokkantsági biztosításnak törvényerőre emelésére készítette... A társadalom erősítése... elsősorban az állam érdeke és feladata... a dekom-ponáló erőkkel szemben sikerrel csak akkor mérkőzhetik, ha megelőzi... tá-mogatja a közösség elvét képviselő, szolidarizmus jegyében fogant szociá-lis intézményeket...” (Kovrig & Frisch 1928). Hazánk nyugdíjrendszerének bemutatása kapcsán fontosnak tartjuk a kezdeteket is, ismertetve az indulás körülményeit, a nyugdíjhoz való akkori viszonyulást, vélekedést.

Már korábban is léteztek a munkások egyes csoportjai számára a nyug-díjpénztárak (bányatárspénztárak stb.), a magánalkalmazottak részére pedig több vállalati nyugdíjpénztár működött. Az 1928-ban bevezetett nyugdíj-törvény (XL. törvénycikk) viszont kötelezővé és átfogóvá tette a nyugdíj-biztosítást. A törvény leglényegesebb tartalmi elemei a következők voltak:

- a) A biztosítottak köre. A kötelező nyugdíjbiztosítás kiterjedt az összes munkásra és az évi 6000 pengőnél nem nagyobb jövedelmű magánal-kalmazottakra. Az ennél többet keresők önkéntes biztosítást köthettek (vagy elismert vállalati nyugdíjpénztár tagjai lehettek). A KSH által végrehajtott teljes körű felmérés szerint a magánalkalmazottak több mint 90 százalékát érintette e nyugdíjtörvény.

- b) A nyugdíj feltétele. Az öregségié azonos volt a két érintett kör számára: a 65. életév, mint korhatár, valamint legalább 400 heti (8 évi) biztosítás (járadékfizetés).
- c) Az ellátások fedezete. A munkáltatói terhek mérséklése érdekében a számított járulékokból a munkások esetében 0,5, a magánalkalmazottak esetében 0,8 százalékot az állam átvállalt; a dologi kiadásokhoz pedig évi 1 millió pengővel hozzájárult. A munkásokat és alkalmazottakat úgynevezett napi, illetve havi bérosztályba sorolták (12 munkás és 8 alkalmazotti osztály volt), és a járadékfizetést ehhez illesztették. A munkások nyugdíjjáradéka 3,5 százalék, az alkalmazottaké 4,3 százalék volt, ezt a munkáltatók a betegségbiztosítással együtt fizették oly módon, hogy felét a munkavállalók béréből levonták. A bevételkalkulációhoz közel 700 ezer fős taglétszámmal számoltak.
- d) Az öregségi és rokkantsági járadék két részből állt: törzsjáradékból (összege évi 120 pengő) és úgynevezett fokozódó járadékrészből, ami a befizetett járadéktömeg 24 százaléka volt a munkások és 19 százaléka az alkalmazottak esetében. A törzsjáradék a munkások átlagkeresetének 8, az alkalmazottakénak 5 százalékát tette ki. A nyugdíjat úgy kalkulálták, hogy 40 évi járadékfizetés esetén az átlagkeresetű munkás és alkalmazott számára egyaránt az átlagkereset fele legyen. (Alacsonyabb kereset mellett 50 százaléknál több, magas kereset mellett pedig kevesebb volt a nyugdíj.) Az özvegyi járadék pedig 50, az árvajáradék 30 (félárva 15) százaléka volt annak a járadéknak, amelyre a meghalt jogosult lett volna (felső korlát az elhunyt járadéka).
- e) A nyugdíjrendszer jellege. A magyar nyugdíjrendszer, mint a hasonló, induló nyugdíjrendszert működtető országokban, várományfedezeti elven alapult. Mivel hosszú időn át a rendszer tartalékgyűjtő volt, a törvény fontos részét alkotta a tartalékok kezelésének szabályozása.

A befolyt járulékokat a következőképpen kellett felosztani:

- 4 százalék öregségi stb. a biztosítási igazgatási alap javára;
- 6 százalék egészségvédő és gyógyító eljárási alap javára;
- 90 százalék járadéktartalék-alapokra.

A járadéktartalék-alap legfeljebb 20 százalékát lehetett szociális beruházásokra fordítani (Szabóné – Csemniczki, 2000).

### ***Magánnyugdíjpénztári korszak***

A magánnyugdíjpénztár (rövidítve: mnyp vagy manyup) Magyarországon a hárompilléres öregkori ellátás második pillérének – mind nevében, mind végrehajtásában – speciális magyar változata, mert az első pillér az állami felosztó-kirovó rendszer, a harmadik pedig az önkéntes nyugdíjpénztári rendszer volt.

1998. január 1-i hatállyal a Horn-kormány vezette be a pályakezdők kötelező magánnyugdíjpénztári tagságát. A magánnyugdíjpénztárak bevételeit az – addig egészében a költségvetésbe befolyt – munkavállalói járulék megosztásával biztosította. Az állami rendszerben maradék járuléka (7%) továbbra is az állami nyugdíjalapba, addig a magánnyugdíjpénztári tagok járulékából 1%-a az állami nyugdíjalapba, a maradék 6% tagdíjként - a magánnyugdíjpénztárakhoz került. A rendszer ebben a formában megszűnt 2012. január 1-jével.

A nyugdíjpénztárak működésének főbb jellemzői a következők voltak:

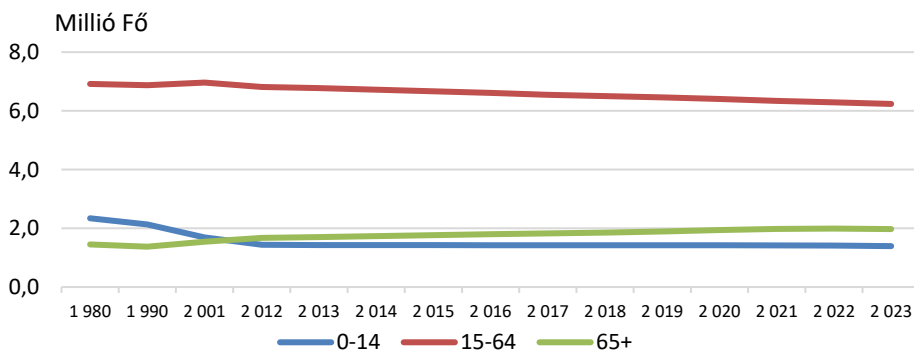
- f) a járulék egy részét a választott magánnyugdíjpénztárhoz, más részét az állami nyugdíjbiztosításhoz utalta a munkaadó; a magánnyugdíjpénztár tagja minden évben értesítőt kapott a befizetésekről, az elért hozamokról, a költségekről, és levonásokról;
- g) a magánnyugdíjpénztári számla megszűnt, ha a tag elérte a nyugdíjkorhatárt, meghalt, vagy rokkantnyugdíjas lett. A tag az összegyűlt pénzösszeget a nyugdíjkorhatár elérése után egy összegben felvehetette, vagy a statisztikai átlagéletkorig hátralévő hónapok számával elosztva, havi nyugdíjként kérhette.
- h) Az állami nyugdíjpénztár adta a nyugdíj 75%-át, míg a magánnyugdíjpénztár a hiányzó (általában legalább 25%) részt. 2004-ig törvényi garancia volt arra, hogy ha a tag magánnyugdíjpénztári számláján nincs meg a hiányzó 25%, akkor az állam ezt kiegészíti (Novoszáth, 2014).

Természetesen többfajta megközelítés más-más eredményt hoz a magánnyugdíjpénztári rendszer megítélése tekintetében, ugyanakkor véleményünk szerint a hárompilléres nyugdíjrendszer – elvonatkoztatva a múltbéli százalékos tagdíj arányoktól – egyértelműen támogatná a felelősségteljesebb nyugdíjrendszer megvalósítását, amivel az öngondoskodás növelését is fokozni lehetne úgy, hogy közben az állam terhei is egészséges mértéken

belül alakuljanak. Bízunk benne a jövőben valamilyen formában megreformálásra kerül ilyen tekintetben is a magyar nyugdíjrendszer, hiszen a már említett európai példák is megmutatják a többszintűség létjogosultságát, azoknak gazdasági és pszichológiai értelemben vett hasznosságát is. Természetesen egy ilyen reform újabb bevezetéséhez stabil államháztartási helyzet szükséges, hiszen az első időben a Nyugdíjbiztosítási Alap bevételei jelentősen csökkennének, miközben a kiadásai körében nem történne érdemi csökkenés. Az Alap hiányát a központi költségvetésből kellene kiegészíteni, ami tovább növelné annak hiányát.

### ***Jelenleg érvényben lévő nyugdíjtörvény (1997. évi LXXXI.) főbb elemei***

A nyugdíjunk egy úgynevezett felosztó-kirovó nyugdíjrendszer alapján működik. A felosztó-kirovó nyugdíjrendszerben mindig az éppen aktív munkavállalók járulékaiból kerül finanszírozásra a nyugdíjkorhatárt elért lakosság nyugdíjainak kifizetése, ami lényegében egy nagy „közös edény”, amelybe minden évben beérkeznek a munkavállalók járuléka és minden évben kifizetésre kerülnek a nyugdíjak. E közös edény legnagyobb hátránya pedig az, hogy ha nem érkezik be elég pénz és egyre üresedik az edény, akkor sokkal megterhelőbb lesz az állam számára teljesíteni a nyugdíjakat, hiszen fokozatosan növekvő mértékben kell kiegészíteni a központi költségvetésből a beérkező járulékokat. Az 1. ábra szemlélteti a demográfiai változásokat, amelyek nem támogatják a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer fenntartható működését, azaz több ember között kell szétosztani a csökkenő trendet mutató aktív keresőképes lakosság által befizetett járulékot.



**1. ábra. Népszám korcsoportonkénti összetétele Magyarországon**

*Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján*

A munkavállalók munkabérét terhelő adók és járulékok 2024-ben: 15 százalék személyi jövedelemadó 18,5 százalék társadalombiztosítási járulék (melyből a nyugdíjjárulék 10 százalék, az egészségbiztosítási járulék 7 százalék, a munkaerő-piaci járulék 1,5 százalék). A havi átlagkereset meghatározásához a következő kereseti elemeket veszik jelenleg figyelembe:

- az 1988. január 1-je és 1996. december 31-e közötti, illetőleg az 1988. január 1-je előtti keresetek, jövedelmek esetén a főfoglalkozásban elért jövedelmet, a kifizetett év végi részesedést, prémiumot, jutalmat,
- 1997. január 1-jétől a biztosítással járó jogviszonyból vagy jogviszonyokból származó, nyugdíjjárulék-alapot képező keresetet, jövedelmet. Azon keresetet, jövedelmet lehet figyelembe venni, amelyet nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség terhelt, és amely összegéből a nyugdíjjárulék összegét levonták.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosítása követi a személyi jövedelemadó számítási szabály módosítását, valamint a nyugdíjjárulék-fizetési felső korlát eltörlését. A nyugdíjjárulék fizetési felső korlát eltörlése miatt megmaradt a degresszív számítási szabály. Az indokolás szerint ennek oka, hogy visszafogják a kiugróan magas keresetek hatását, ezért a hatályos Tny. 22. §-ának (6)-(9) bekezdései helyébe új, a degresszív számítási szabályt fenntartó szakaszokat építettek be. A jogszabály kimondja azt is, hogy ha a 2012. december 31-ét követően megállapított nyugdíj alapját képező havi átlagkereset 372 000 forintnál több,

- a) a 372 001 és 421 000 forint közötti átlagkereset rész 90 százalékát,
- b) a 421 000 forint feletti átlagkeresetrész 80 százalékát

kell az öregségi nyugdíj megállapításánál figyelembe venni.

Fontosnak tartjuk azt megemlíteni, hogy már a fenti nyugdíjmegállapítási kitétel megalapozza azon közgazdasági hipotézisünket, miszerint a fogyasztás vezérelt költségvetésre kiemelt hatással van és lesz a nyugdíjak mértéke, hiszen az említett degresszív számítás magában hordoz egy 10, illetve 20%-os azonnali munkabérhez képest csökkenő nyugdíj volument, ami egyenesen kihat az adott egyén havi fogyasztási kosarának nagyságára, ezáltal az állam adóbevételeire is.

### **Főbb gazdasági sarokszámok a nyugdíjrendszer tükrében Magyarországon**

Magyarországi elemzésünkben részletesebben kitérünk arra a tényre, hogy addig, amíg a mindenkori átlagkereset és az átlagnyugdíj közötti különbség 30-40%-os mértéket mutat, addig a társadalom öregedése duplikált hatással lép fel a költségvetés, a GDP tekintetében, hiszen egyre több nyugdíjast kell „eltartani” egyre kevesebb aktív munkavállalónak, illetve a növekvő nyugdíjaskorú lakosság a csökkenő jövedelme mellett kevesebbet fogyaszt, mintha aktív kereső lenne, így a fogyasztás vezérelt gazdaságban ennek számos negatív hatása keletkezik, ami mind kívül a GDP-re és az államháztartás mérlegére is.

Elsőként a GDP nyugdíj ellátásra eső részével (1. táblázat) foglalkozunk, ami kiemelt jelentőséggel bír több tekintetben is.

| Év   | Nyugdíjak, ellátások, járadékok és egyéb járandóságok |                         |                                 |                    |                             |                                                       | Sajátjogú nyugdíjasok |                                                  |
|------|-------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------|
|      | az ellátásban részesülők                              |                         | az ellátásokra fordított kiadás |                    | egy ellátottra jutó         |                                                       |                       |                                                  |
|      | átlagos létszáma, ezer fő                             | a népesség százalékában | millárd forint                  | a GDP százalékában | havi nominál összeg, forint | ellátmány a nettó nominális átlagkereset százalékában | létszáma, ezer fő     | egy főre jutó átlagos teljes ellátása, forint/hó |
| 2000 | 3 104                                                 | 30,4                    | 1 228,50                        | 9,2                | 32 986                      | 59,1                                                  | 2 461                 | 39 380                                           |
| 2001 | 3 084                                                 | 30,3                    | 1 420,10                        | 9,2                | 38 374                      | 59,1                                                  | 2 465                 | 45 519                                           |
| 2002 | 3 070                                                 | 30,2                    | 1 696,3 <sub>d</sub>            | 9,7                | 44 446 <sub>d</sub>         | 57,3                                                  | 2 465                 | 52 350                                           |
| 2003 | 3 056                                                 | 30,2                    | 1 849,20                        | 9,7                | 50 428                      | 56,8                                                  | 2 453                 | 57 847                                           |
| 2004 | 3 041                                                 | 30,1                    | 2 052,70                        | 9,7                | 56 244                      | 60                                                    | 2 461                 | 63 477                                           |
| 2005 | 3 036                                                 | 30,1                    | 2 294,50                        | 10,2               | 62 978                      | 61,1                                                  | 2 474                 | 67 993                                           |
| 2006 | 3 028                                                 | 30                      | 2 510,30                        | 10,3               | 69 088                      | 62,3                                                  | 2 489                 | 73 748                                           |
| 2007 | 3 025                                                 | 30,1                    | 2 769,30                        | 10,8               | 76 293                      | 66,8                                                  | 2 523                 | 81 919                                           |
| 2008 | 3 027                                                 | 30,2                    | 3 062,60                        | 11,2               | 84 306                      | 69,1                                                  | 2 525                 | 87 247                                           |
| 2009 | 2 989                                                 | 29,8                    | 2 991,10                        | 11,3               | 83 393                      | 67,2                                                  | 2 496                 | 92 422                                           |
| 2010 | 2 937                                                 | 29,3                    | 3 043,80                        | 11,1               | 86 361                      | 65,1                                                  | 2 463                 | 97 259                                           |
| 2011 | 2 901                                                 | 29,1                    | 3 177,70                        | 11,1               | 91 292                      | 64,7                                                  | 1 985                 | 104 253                                          |
| 2012 | 2 890                                                 | 29,1                    | 3 349,70                        | 11,6               | 96 600                      | 67                                                    | 2 013                 | 112 593                                          |
| 2013 | 2 829                                                 | 28,6                    | 3 469,30                        | 11,4               | 102 198                     | 67,6                                                  | 2 041                 | 115 727                                          |
| 2014 | 2 755                                                 | 27,9                    | 3 478,30                        | 10,6               | 105 197                     | 67,6                                                  | 2 023                 | 118 439                                          |
| 2015 | 2 690                                                 | 27,3                    | 3 502,40                        | 10                 | 108 518                     | 66,8                                                  | 2 015                 | 121 041                                          |
| 2016 | 2 640                                                 | 26,9                    | 3 533,50                        | 9,8                | 111 535                     | 63,7                                                  | 2 046                 | 123 725                                          |
| 2017 | 2 606                                                 | 26,6                    | 3 626,10                        | 9,2                | 115 967                     | 58,7                                                  | 2 027                 | 129 637                                          |
| 2018 | 2 584                                                 | 26,4                    | 3 791,00                        | 8,7                | 122 238                     | 55,7                                                  | 2 032                 | 134 947                                          |
| 2019 | 2 557                                                 | 26,2                    | 3 940,90                        | 8,3                | 128 427                     | 54,2                                                  | 2 054                 | 142 114                                          |
| 2020 | 2 544                                                 | 26,1                    | 4 074,60                        | 8,4                | 133 457                     | 51,3                                                  | 2 029                 | 150 571                                          |
| 2021 | 2 492                                                 | 25,7                    | 4 581,20                        | 8,3                | 153 191                     | 54,1                                                  | 1 997                 | 164 102                                          |
| 2022 | 2 441                                                 | 25,2                    | 5 305,50                        | 8                  | 181 137                     | 54,5                                                  | 1 990                 | 208 168                                          |

**1. táblázat. Nyugdíjak, ellátások, járadékok kimutatása Magyarországon (2000-2022)**

*Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján*

2022-ben 8% volt a GDP-ből a nyugdíj ellátásra fordított összeg nagysága, amit jelen helyzetben egy kiinduló állapotnak vehetünk. Természetesen azon is lehet elmélkedni, hogy a 8% kevés, megfelelő, vagy sok. Véleményünk szerint az állami költségvetés jelenlegi helyzetében minden egyes százaléknak jelentősége van, hiszen a költségvetésünk deficitese, ezért érzékeny terület a nyugdíjkifizetés nagysága is. A jövőbeni hatások tekintetében egyértelmű veszélyforrásnak látjuk azt, hogy a következő évtizedekben csökkenő aktív munkavállalói kör mellett növekvő nyugdíjas létszámmal kalkulálhatunk (lásd.: 1 ábra), így duplán negatívan hat a GDP-re és annak nyugdíj ellátásra fordított összegére is. Egyrészt kevesebb munkavállaló kisebb GDP-t termel (hacsak nem nő jelentősen a munkatermelékenység), másrészt a nagyobb és növekvő nyugdíjasszám növeli a GDP arányos kiadásokat, így könnyen előfordulhat, hogy akár 12-15%-os mértéket is elérhet, ami már érzékelhető volument eredményezhet. Összességében megállapítható, hogy a GDP arányos nyugdíjkiadások hazánkban európai összehasonlításban a középmezőnyben helyezkednek el. Az általunk vizsgált négy európai országban a GDP arányos nyugdíjkiadások a következőképpen alakultak 2022-ben:

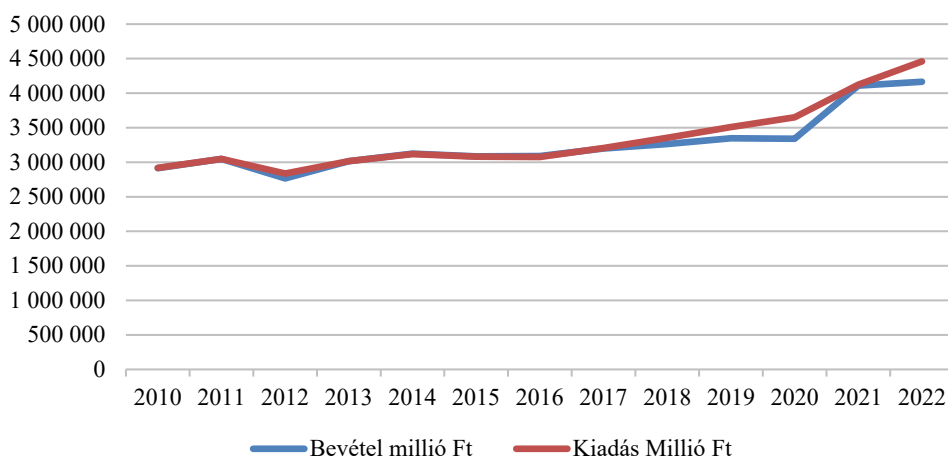
Ausztria: 13,3%

Németország: 10,3%

Svédország: 7,6%

Egyesült Királyság: 7,2%.

Érdemes megvizsgálni a nyugdíjbiztosítási alap járulék bevételeinek és a nyugdíjkifizetéseknek az egymáshoz való viszonyát is, hiszen a GDP arányos nyugdíjkifizetésekből nem lehet egyértelműen következtetni a nyugdíjrendszer stabilitására. A 2. ábrán az elmúlt 12 év vonatkozásában mutatjuk be a hazai nyugdíjbiztosítási alap bevételeinek és kiadásainak dinamikáját, valamint az egyenlegét. Látható, hogy 2017-től kezdődően az előző évek konstans nullaszaldó közeli egyenlege látványos módon deficitté kezdett válni, ami akár aggasztó is lehet abban az esetben, hogy ha nem sikerül a nyugdíjbiztosítási alap bevételeinek a növelését elérni, mert a nyugdíjak csökkentése nem reális jövőbeni scenárió.

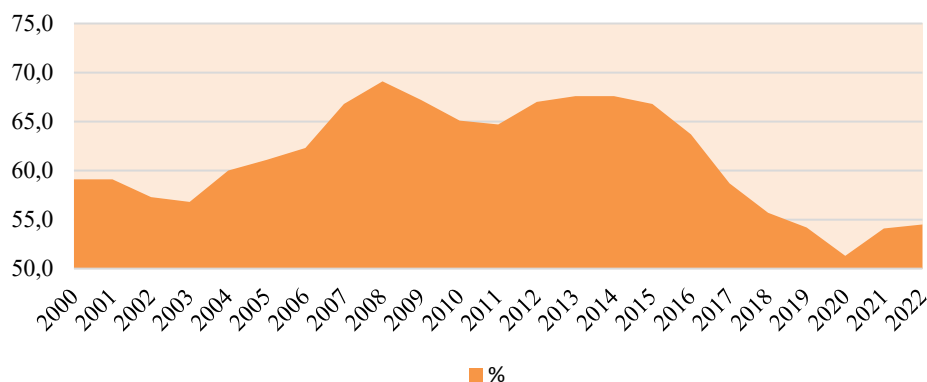


**2. ábra. Hazai nyugdíjbiztosítási alap bevételei és kiadásai, azok egyenlege**

*Forrás: saját szerkesztés KSH adatai alapján*

Magyarország költségvetésének bevételi oldala továbbra is fogyasztás vezérelt, melyet mi sem mutat jobban, mint az, hogy az általános forgalmi adó a költségvetési bevétel 23%-át tette ki 2022-ben. Felületesen szemlélve akár az a következtetés is levonható lenne, hogy a nyugdíjak emelésének az a része, amelyet a nyugdíjasok fogyasztásra költenek, a forgalmi adó bevételek növelésén keresztül hozzájárulhat a költségvetési egyensúly biztosításához. Valójában a többlet nyugdíjkifizetéseknek csak egy része kerül ily módon vissza a költségvetésbe, tehát ez nem tekinthető egyensúly javító intézkedésnek. Természetesen az átlagnyugdíj és a nettó átlagkeresetek közötti különbség csökkentése támogatandó cél lehet, de ez elsődlegesen a nyugdíjas korosztály életszínvonalának a javítása érdekében szükséges, nem pedig közgazdasági célokat szolgál.

Természetesen ez hosszabb távú folyamat, de fontos célja kell legyen az aktuális kormányzatnak, hogy minél több nyugdíjas vonuljon majd a jövőben úgy nyugdíjba, hogy a komplex havi nyugellátása és a nyugdíjmegtakarításokból eredő havi járadékának összege kevesebb mint 20%-kal térjen el a korábbi nettó átlagkeresetétől (3. ábra).



**3. ábra. A nyugdíjak és egyéb ellátások havi átlaga a nettó átlagkereset százalékában Magyarországon (2000-2022)**

*Forrás: saját szerkesztés KSH adatai alapján*

### ***Az önkéntes nyugdíjpénztárak helyzete Magyarországon***

A magánnyugdíjpénztárak jelentőségének visszaszorulásával párhuzamosan – pénztárjellegű megtakarításként – az önkéntes nyugdíjpénztárak szerepe erősödött meg. Emellett a nyugdíjbiztosítások és a nyugdíj-előtakarékoskosságot szolgáló értékpapír termékek maradtak meg. A biztosítónál kezelt adókedvezményre jogosító nyugdíjbiztosítási szerződésállomány a közeljövőben elérheti a 480 ezer darabos szintet ([www.fbamsz.hu](http://www.fbamsz.hu)). Ugyanakkor az önkéntes nyugdíjpénztárak esetében 2022-ben a 1.137.747 fő taglétszám mellett csak 621.429 aktív tagdíjfizető fizetett átlagban 15.368 forint havi tagdíjat (2. táblázat). Áttekintve a 2. táblázatot, kifejezetten aggasztó a trend, hiszen 2013 óta kisebb eltérés mellett stagnáló taglétszámot láthatunk.

Fontos tény még, hogy a tagdíjak saját rész aránya 2016 óta folyamatosan emelkedik, ami önmagában nem probléma, de a tekintetben igen, hogy a jelenlegi társasági adórendszer nem kifejezetten támogatja a munkáltatók jelentősebb hozzájárulását, ami véleményünk szerint csökkenti a munkavállalók megtakarítási hajlandóságát is, illetve nem növeli, hiszen további munkáltatói hozzájárulás feltételezhetően további saját befizetéseket generálhatna, amit különböző jogszabályi előírásokkal is lehetne befolyásolni, gondolunk itt a kötelező önrész mellett megvalósuló munkáltatói támogatásra.

Azt, hogy miért és mennyire fontos a nyugdíjpénztári megtakarítás, egy példával illusztráljuk. Egy 40 éves munkavállaló havi 10.000 forint nyugdíjmegtakarítással átlagos hozamok és adókedvezmény folyamatos igénybevétele mellett közel 7.000.000 forintos megtakarításra tehet szert,

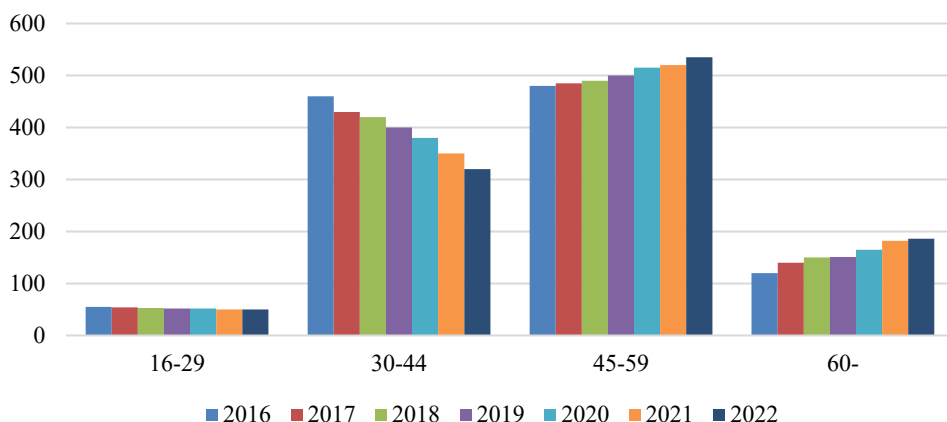
amit vagy egyösszegben vagy 15 éven át tartó járulékfizetéssel, havi 55.000 forint nyugdíjkiegészítéssel vehet igénybe. Továbbra is kiemelten fontos stratégiai célnak gondoljuk a nyugdíjmegtakarítások növelésének népszerűsítését, mind a kormányzati, mind a pénzügyi szektor tekintetében, beleértve a Magyar Nemzeti Bankot is.

| Év   | Taglétszám | Tagdíjfizetők létszáma | Tagdíjak, millió forint | A saját rész részaránya a tagdíjakban, % | Járadékosok létszáma | Járadék kifizetések, millió forint | Egyösszegű kifizetések száma | Egyösszegű kifizetések, millió forint |
|------|------------|------------------------|-------------------------|------------------------------------------|----------------------|------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| 2013 | 1 135 789  | 616 243                | 64 495                  | 48,2                                     | 4 232                | 3 926                              | 74 838                       | 48 520                                |
| 2014 | 1 143 756  | 623 514                | 81 602                  | 50,8                                     | 3 615                | 3 166                              | 69 514                       | 48 979                                |
| 2015 | 1 203 860  | 630 097                | 91 050                  | 55,0                                     | 3 330                | 4 153                              | 76 682                       | 59 043                                |
| 2016 | 1 184 279  | 630 581                | 99 289                  | 57,2                                     | 4 238                | 5 592                              | 86 860                       | 62 605                                |
| 2017 | 1 177 194  | 628 960                | 108 569                 | 75,4                                     | 3 966                | 4 927                              | 68 232                       | 60 233                                |
| 2018 | 1 169 569  | 630 467                | 99 685                  | 82,9                                     | 4 505                | 7 043                              | 52 790                       | 49 895                                |
| 2019 | 1 164 116  | 616 643                | 100 369                 | 83,3                                     | 5 946                | 10 661                             | 77 326                       | 90 384                                |
| 2020 | 1 139 177  | 610 398                | 111 212                 | 81,3                                     | 4 163                | 8 095                              | 54 343                       | 71 141                                |
| 2021 | 1 145 514  | 619 056                | 114 192                 | 94,0                                     | 4 043                | 7 757                              | 55 014                       | 74 374                                |
| 2022 | 1 137 747  | 621 429                | 114 607                 | 82,2                                     | 5 318                | 12 822                             | 52 294                       | 94 255                                |

**2. táblázat. A hazai önkéntes nyugdíjpénztárak főbb adatai:**  
**Önkéntes nyugdíjpénztársak taglétszáma, tagdíjak és kifizetések**

*Forrás: saját szerkesztés KSH adatai alapján*

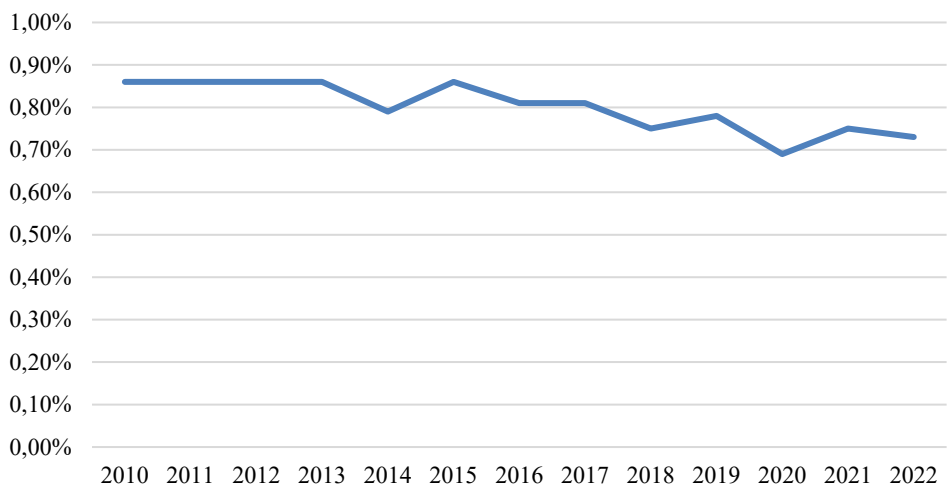
Az MNB 2022. évre vonatkozó adatai is megerősítik, hogy az öngondoskodás tudatossá és rutinná válásában még komoly tartalékok, hiányosságok vannak, ugyanis hiányoznak a fiatalok a nyugdíjpénztári szektorból: 2016-ig visszamenőleg a 30-44 év közötti tagok száma 30%-os csökkenést mutat, a 16-29 évesek száma pedig kisebb mértékű visszaesést (4. ábra). A kezelt vagyon kormegoszlásában is az tapasztalható, hogy a legfiatalabb pénztártagok vagyona javarészt stagnál, inkább az idősebb korosztály tesz többet félre a nyugdíjas évekre. E folyamatok a demográfiai adottságok tükrében kifejezetten aggasztóak, hiszen pont az a korosztály mellőzi az öngondoskodás jelentőségét, akik a jövőbeni változások lehetőségét hordozzák magukban.



**4. ábra. Önkéntes pénztári taglétszám korcsoportonkénti megoszlása Magyarországon**

*Forrás: saját szerkesztés MNB adatai alapján*

Az 5. ábra szemlélteti a magyarországi önkéntes nyugdíjpénztárak átlagos díjterhelésének alakulását, ami igazolja, hogy a pénztárak a költségek tekintetében is csökkentést hajtottak végre, ezzel is motiválva a tagokat és a leendő tagokat a pénztári tagság fenntartására és a tagviszony létesítésére egyaránt. Természetesen a díjcsökkentés csak akkor növelheti relevánsan a taglétszámot, amennyiben megfelelő marketing kommunikációval is párosul a leendő ügyfelek irányába.



**5. ábra: Önkéntes pénztári átlagos díjterhelések alakulása 2010-2022 között Magyarországon**

*Forrás: saját szerkesztés MNB adatai alapján*

**Javaslatok: kognitív torzítások szerepe a döntéshozatalban,  
illetve „Holnap többet takaríthat meg” – Save more tomorrow  
program bemutatása, mint egy lehetséges eszköz  
az öngondoskodási hajlandóság növelésére.**

A Save More Tomorrow terv (SMarT-terv) egy Amerikában megvalósult 2001-es kutatási program volt, ami lehetővé tette a munkavállalók számára adott munkáltatók esetében, hogy jövőbeli fizetésemelésük egy részét nyugdíjcélú megtakarításokra fordítsák. „A célunk az volt, hogy olyan programot tervezzünk, amely segít azoknak a munkavállalóknak, akik szeretnének többet megtakarítani, de nincs elég akaraterő ahhoz, hogy ezt a vágyukat valóra váltsák” (Thaler & Benartzi, 2004).

„Azzal, hogy a terv néhány hónappal az emelésük előtt felkéri a munkavállalókat a csatlakozásra, kihasználja azt a tényt, hogy a legtöbbször esetében a jövőre vonatkozó önkontroll-szándékunk meghaladja a jelenben történő megvalósításunkat” (Thaler & Benartzi, 2004).

A megtakarítás utolsó akadály a veszteségtől való idegenkedés, vagyis az a tendencia, hogy az emberek a veszteségeket lényegesen nagyobb súllyal mérlegelik, mint a nyereségeket. Mivel a SMarT-terv a fizetésemeléshez kötött, a résztvevők soha nem látják, hogy a fizetésük csökkenne, így kevésbé érzékelhető a veszteségtől való idegenkedés. Status quo torzítás, mint a jelenlegi állapot preferálása szintén a kényelemkeresésből következik (Fodor, 2013). Az emberek ellenállnak a változásnak, mivel félnek a megbánástól, amely a status quo megváltoztatása érdekében tett aktív lépések esetén bekövetkezhet. Ezért hajlamosak ragaszkodni ahhoz, amivel jelenleg rendelkeznek, vagyis az ellátottságukhoz. Kedveljük, ha a dolgok úgy maradnak, ahogy megszoktuk őket. A megszokott környezet biztonságot jelent, így nem törekszünk változtatásra. Nem szívesen változtatjuk meg korábbi döntéseinket sem. Ez sajnos igaz akkor is, ha a változtatás nem jár áldozattal viszont nagy lehet a tétje. Ezért halogatjuk a költözést, akkor is, ha már módunk lenne egy kényelmesebb otthonra váltani. Ezért maradunk sokkal tovább egy olyan munkahelyen, amely nem megfelelő számunkra. A megszokotthoz való ragaszkodás összhangban van a veszteségkerüléssel és olyan okokkal magyarázható, mint az előzetes elköteleződés, elsüllyedt költség hatás, kognitív disszonancia, valamint az utólagos megbánás elkerülése.

A fizetésemeléssel kombinált nyugdíjprogram képes volt a veszteségtől való idegenkedés csökkentésére (hiszen a jövőbeni fizetésemelés a jelenben nem lesz veszteségérzet), ezért bátrabban vállalnak jövőbeni kiadást

a saját költségvetésükből. A veszteségtől való idegenkedés egy nagyon erős kognitív pszichológiai torzítás és ettől függetlenül azt gondoljuk, hogy a jelenleginél sokkal több és szélesebb spektrumú kommunikációval kellene az emberek figyelmét és gondolkodását ráirányítani arra, hogy egy hosszabb távú befektetés, nyugdíj megtakarítás esetén ne csak a pillanatnyi veszteség határozza meg a döntéseiket, hanem bízzanak az időfaktorban, miszerint a hosszabb távú befektetési stratégiákat nem szabad rövid távú gondolkodással megközelíteni (Ricciardi, 2008).

Akiknek a konkrét programot felajánlották 78%-a belépett és jövőbeni fizetésének egy részéről rendelkezett, melynek kapcsán a megtakarítási ráta, 3,5%-ról 6,5%-ra nőtt az első fizetésemeléssel.

A munkáltatók is pozitívan viszonyultak a programhoz, hiszen több tekintetben elégedettebb munkavállalókkal dolgoznak, akik érzik, hogy a munkaadójuknak is fontos a későbbi jövőjük, életük a program megvalósítása okán.

Természetesen nincs arra garancia, hogy a már Amerikában bebizonyított pszichológiai kutatás maximális eredményességgel működne Magyarországon, de hisszük, hogy lenne értelme egy magyar lakossághoz igazított megvalósítási forma gyakorlati alkalmazásán dolgozni.

Számunkra egyértelműen bizonyítja az előbbi kutatás, hogy a pénzügyi döntések mögött nagyon erős pszichológiai hatások húzódnak meg, ezen belül is a kognitív torzítások pszichológiája, ami széleskörben befolyásolja a hétköznapijainkat. Feltett szándékunk, hogy a kognitív torzítások mélyebb megismerése, mozgatórugóinak feltárása után edukációs platform kialakítására tegyünk javaslatot, amivel mind a nyugdíjtakarékoskodás, mind az észszerűbb pénzügyi döntések javítását érhetjük el oly módon, hogy időben, a nyugdíjazás előtt akár 20-25 évvel felhívjuk a takarékoskodás fontosságára a figyelmet úgy, hogy az érintettek érzelmeire is hassunk. Érzelem és érvelés, a tudósok már sok mindent felfedeztek az agy felépítéséről, bár az egyes részek funkcióit illetően nem mindenki ért egyet. Úgy tűnik, hogy sok fontos érzelem központja az amigdala és nem választhatjuk szét az érzelmeket és a megismerést, amikor azt vizsgáljuk, hogy az érzelmek a döntéshozatal szempontjából jók vagy rosszak.

Damasio és Decartes (1996) figyelemre méltó bizonyítékot szolgáltat arra, hogy a döntéshozatal érzelmek nélkül szenved. A döntéshozatal és az érzelmek összefonódnak és az érzelmek kétféleképpen motiválják a döntéshozatalt. Először is, amikor egy döntés meghozatala kritikus, az érzelmek arra ösztönöznék minket, hogy meghozzuk azt. Az érzelem lehetővé teszi, hogy a döntés kritikus szempontjaira koncentráljunk, így nem bonyolódunk

bele a részletekbe. Másodszor, az érzelmeink segíthetnek abban, hogy jobb döntéseket hozzunk, ezért is fontos, hogy a nyugdíj kérdését kiemelt, érzelmekkel fűszerezett formában mutassuk meg a leendő nyugdíjasoknak.

A kockázatterzékelés újra keresésének egyik alapelve a Tversky és Kahneman (1973) munkáján alapuló elérhetőségi heurisztika volt. Ezt a heurisztikát egy esemény bekövetkezési valószínűségének, vagy gyakoriságának megítélésére használják. A pszichológia különböző kísérleteiben az eredmények azt mutatták, hogy az egyének hajlamosak a könnyebben felidézhető információkkal elfogultak lenni, befolyásolják őket az élénk, jól közzétett vagy friss információk. Az elérhetőségi heurisztika kapcsán fontos, hogy az erre vonatkozó példák könnyen megjegyezhetőek vagy vizualizálhatóak, továbbá a hozzáférhetőségi heurisztika biztosítja azt a hajlamot, hogy az egyén a könnyen elérhető információk alapján alakítsa ki döntéseit. Fontosnak tartjuk ezért azt, hogy a nyugdíjmegtakarításokat a jelenleginél jóval nagyobb marketing tevékenységgel támogassák a pénzügyi intézmények, beleértve a pénzintézeteket, biztosítókat és pénztárat egyaránt (Ricciardi, 2008).

### **Következtetések**

A nyugdíjrendszerek néhány európai országban történő áttekintése is bizonyítja, hogy egy adott témában fontos, hogy ne csak a helyi sajátosságokban és adottságokban gondolkozzunk, hanem szerezzünk szélesebb körű tapasztalatot, ismeretet és utána vizsgáljuk meg a konkrét változtatandó kérdést. Számunkra egyértelműen beigazolódott, hogy mindenkitől lehet tanulni valamit és ha ki kellene emelnünk a legfontosabbat a négy megvizsgált ország sajátosságaiból akkor az a felelősség kérdése. Szimpatikus, hogy nem egyoldalú a nyugdíj kérdés, nem csak az állam oldalára kerül annak felelőssége, hogy az adott egyén megfelelő életszínvonalának fenntartásához elégséges nyugdíjra lesz-e majd jogosult, hanem a leendő nyugdíjasé is. Ebben jelenleg nagyfokú elmaradást tapasztalunk Magyarországon, egyrészt az egyéni számla, azaz az átláthatóság meglétében, másrészt pedig az öngondoskodás lakossági kivetülésében. Mindkét területen markáns szerepe van a kormánynak, hiszen az adott kormányzati ciklusokban egyedül nekik van jogalkotási, törvénykezési javaslatlételre hatáskörük, amivel direkt módon tudnának beavatkozni e folyamatokba. Természetesen

a nyugdíjrendszernek kormányokon átívelőnek kell lennie, ezt egy hosszabb távú folyamatokat magában foglaló, jól átgondolt nyugdíjstratégia mentén lehet és szabad csak változtatni.

Közgazdasági szempontból is kiemelt prioritás a nyugdíjstratégia kialakítása és a jelenlegi módosítása, mert nem lehet az a kormányzati szándék, hogy az éves költségvetés terheinek folyamatos növelése mellett csak a nyugdíjak növelése a cél úgy, hogy közben nem gondolunk a közép és hosszabb távú jövőre. A bemutatott adatok és ábrák is egyértelműsítik, hogy a jelenlegi struktúra önmagában a kiadások drasztikus növekedésének veszélyét hordozza magában, ami az államháztartás más fontos szegmenseire is negatív hatást gyakorol. Természetesen az sem lenne jó irány, hogy ha a nyugdíjakban egyfajta folyamatos erodálás menne végbe, ami jelenleg is – bár kisebb mértékben – megfigyelhető, de a jövőre nézve a demográfiai változások okán ez még erőteljesebb mértéket ölt majd.

Összegezve akár a nyugdíjkiadások növelése a jelenlegi struktúrában, akár a nyugdíjak növelésének elmaradása, – mert a költségvetés nem biztosítaná a nyugdíjkiadások emelésének fedezetét –, egyik sem hordozna magában fejlődést és pozitív végkifejletet az állam és a nyugdíjasok tekintetében sem.

Az öngondoskodás kell legyen az elsődleges cél, hiszen azt a lakosság saját akaratán keresztül tudja növelni, még a most rendelkezésre álló pénzügyi termékekkel is. A jövő kihívásait látva biztosan változtatni és módosítani kell az eszközökön, amivel lehet növelni az öngondoskodási hajlandóságot is. Fontosnak tartjuk még a munkáltatók kormányzati megszólítását is, hiszen erős befolyással lehetnek a munkavállalók irányába, amit más országok foglalkoztatói formának nevezve sikeresen alkalmaznak.

Az edukációt nem lehet elég korán kezdeni. Az életre való nevelésben a pénzügyek az egyik, ha nem a legfontosabb tanulandó elem (Baranyi et al., 2022). Az iskolai oktatásba be kell emelni a tudatos pénzügyi gondolkodást, aminek része lenne a nyugdíjrendszer bemutatása is, az ok-okozat ismertetése ezáltal elérve azt, hogy a fiatal kor ellenére minél többen az első munkába lépésükkor már gondoljanak a nyugdíjas éveikre is (Kovács et al., 2021). Az edukáción belül nagyon tudatosan kell figyelembe venni a kognitív torzításokat, azok beépítését a kommunikációba, hogy minél több emberhez eljussanak az üzenetek úgy, hogy akár érzelmekre hatva, akár anélkül, de felelős és tudatos döntéshozatal történjen. Ne feledjük, bármennyire is nem szeretünk a távoli jövőn gondolkozni, attól függetlenül az idő konstans módon halad előre és muszáj minimalizálni a lehetséges kockázati tényezőket, ami ez esetben az időskori megfelelő életszínvonal fenntartását jelenti.

## Irodalomjegyzék

- Austrian Country Fiche on Public Pensions For the attention of the Economic Policy Committee's Ageing Working Group (AWG), Austrian Country Fiche, Vienna, 22 March 2021.  
URL: <https://tinyurl.com/4zsf6yec>
- Baranyi, A., Csemák, J. & Csiszárk-Kocsir, Á. (2022). Elvárások a pénzügyi oktatás terén egy primer kutatás tükrében. *Acta Carolus Robertus*, 12(1), 11-22.  
DOI: <https://doi.org/10.33032/acr.2854>
- Damasio, A. R. & Descartes, R. (1996). *Descartes tévedése: Érzelem, értelem és az emberi agy*. AduPrint, Budapest, ISBN: 963853396X
- Duval, R. (2004). Retirement behaviour in OECD countries: impact of old-age pension schemes and other social transfer programmes. *OECD Economic Studies*, 2003(2), 7-50.  
DOI: [https://doi.org/10.1787/eco\\_studies-v2003-art8-en](https://doi.org/10.1787/eco_studies-v2003-art8-en)
- Ebbinghaus, B. (2006). Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA. Oxford University Press. Online ISBN: 9780191604089; ISBN (print): 9780199286119.  
DOI: <https://doi.org/10.1093/0199286116.001.0001>
- Fodor, L. (2013). *Gazdaságpszichológia*. Noran Libro, Budapest, ISBN: 978-615-5274-24-4
- Giday, A. & Tatay, T. (2022). Financing of Agricultural Pensions on the European Continent. *Pénzügyi Szemle*, 67(1), 82-98.  
DOI: [https://doi.org/10.35551/PFQ\\_2022\\_1\\_5](https://doi.org/10.35551/PFQ_2022_1_5)
- Gorzon, D., Bormann, M. & von Nitzsch, R. (2024). Measuring costly behavioral bias factors in portfolio management: a review. *Financial Markets and Portfolio Management*, 38, 265-295.  
DOI: <https://doi.org/10.1007/s11408-024-00444-7>
- Hinrichs, K. (2021). Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview. *Social Policy & Administration*, 55(3), 409-422.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/spol.12712>
- Kormany.hu: *Az államháztartás központi alrendszerének előzetes mérlege*.  
URL: <https://tinyurl.com/2rh4bfts>
- Kovács, Z. & Dunay, A. (2023). Pénzügyi és öngondoskodási ismeretek a magyar középiskolák végzős osztályaiban 2021-ben. In: Obádovics, Cs., Resperger, R., Széles, Zs. & Tóth, B. I. (szerk, 2023): *Társadalom – gazdaság – természet: szinergiák a fenntartható fejlődésben* (Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából). Konferenciakötet. Soproni Egyetem Kiadó, 188-202.  
DOI: [https://doi.org/10.35511/978-963-334-450-7\\_s4b\\_Kovacs\\_Dunay](https://doi.org/10.35511/978-963-334-450-7_s4b_Kovacs_Dunay)
- Kovács, Z., Dunay, A., Vinogradov, Sz., Nagy, K. & Illés, B. Cs. (2021). Végzős középiskolások pénzügyi kultúrával és öngondoskodással kapcsolatos ismeretei Magyarországon. *Gazdaság és társadalom* 14(3-4) 123-150.  
DOI: <https://doi.org/10.21637/GT.2021.3-4.07>
- Kovrig, B. & Frisch, F. (1928). Öregségi és rokkantsági biztosítás. *Munkaügyi Szemle*, Pesti Könyvnyomda Részvénytársaság, 2.; lásd még: Kovrig, B. & Frisch, F. (összeáll., 1928): *Törvényjavaslat az öregség, rokkantság, özvegyiség és árvaság esetére szóló kötelező biztosításról*. Magyar Társadalmi Biztosítás III. Munkaügyi Szemle kiadványai, Pesti Könyvnyomda Részvénytársaság, Budapest
- KSH: *Nyugdíjak, ellátások, járadékok és egyéb járandóságok, sajátjogi nyugdíjak*.  
URL: <https://tinyurl.com/4rtjtsma>

KSH: Önkéntes nyugdíjpénztárak taglétszáma, tagdíjak és kifizetések.

URL: <https://tinyurl.com/yth3w34j>

KSH: Szociális ellátás. URL: <https://tinyurl.com/c7xztj4>

Long-term projections of public pension expenditure. In: *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, 214-215.

DOI: <https://doi.org/10.1787/16b669e0-en> | URL: <https://tinyurl.com/pvyurm9t>

Magyar Államkincstár: A nyugdíj összegének meghatározása. Allamkincstar.gov.hu, Portal site.

URL: <https://tinyurl.com/539z5k79>

MNB: Tájékoztató a pénztárak prudenciális adatairól.

URL: <https://tinyurl.com/45d3vtbr>

Naczyk, M. & Domonkos, S. (2016). The financial crisis and varieties of pension privatization reversals in Eastern Europe. *Governance*, 29(2), 167-184.

DOI: <https://doi.org/10.1111/gove.12159>

Novoszáth, P. (2014). *Társadalombiztosítás pénzügyei*. Nemzeti Közszerológati és Tankönyvkiadó, Budapest

OECD (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris, ISBN (epub): 9789264730410; ISBN (pdf): 9789264481008.

DOI: <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>

Orseau, E. & Deboeck, B. (2021). The 2021 Ageing Report: pension reform reversal and adequacy risks in the EU, *Quarterly Report on the Euro Area (QREA)*, Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission, 20(3), 29-36., December.

URL: <https://tinyurl.com/3jff5h8p>

Pensionsmyndigheten: Startsida. Pensionsmyndigheten.se, Portal site.

URL: <https://tinyurl.com/3bdr249>

Ricciardi, V. (2008). *The psychology of risk: The behavioral finance perspective*. John Wiley & Sons.

DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470404324.hof002010>

State Pension age Review 2023 (Government Report) Published: 30 March 2023.

URL: <https://tinyurl.com/y6xxz9up>

Szabó S-né & Csemniczki K. (2000). Nyugdíjrendszerünk 1929-től 1997-ig. In: Augusztinóvics M. (szerk., 2000). *Körkép reform után. Tanulmányok a nyugdíjrendszerről*. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest, 28-50. ISBN: 9630056445

Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of political Economy*, 112(S1), 164-187.

DOI: <https://doi.org/10.1086/380085>

The Pensionskassen system. Fma.gv.at,

URL: <https://tinyurl.com/t4jye9nj>

The Swedish pension system and pension projections until 2070. Swedish pension fiche prepared for the EPC Working Group on Ageing Populations and Sustainability peer reviews 2020. (2020-12-10)

URL: <https://tinyurl.com/4u5scmsd>

Verbon, H. (2012). *The evolution of public pension schemes*. Springer Berlin Heidelberg. ISBN-13: 9783642456558

- A webes hivatkozások utolsó, egységes ellenőrzési időpontja: 2024. szeptember 15.