

*Robert Holzmann*

# A kiegészítő nyugdíjrendszerek: célok, formák, kényszerek\*\*\*

*Mottó: Volt egyszer, hol nem volt egy király, aki egy trubadúrt akart udvarába fölvenni. Az első jelentkező olyan rosszul szerepelt, hogy a másodikat meghallgatás nélkül alkalmazta.*

### Problémák és célok

Minden piaci orientációjú, iparosodott társadalomban léteznek kiegészítő nyugdíjbiztosítások. Egyes országokban a kötelező (állami) programokon belül nyújtják ezeket, a biztosítottak önkéntes kiegészítő járulékfizetése ellenében. Valamennyi fejlett országban működnek kötelező vagy önkéntes vállalati (szakmai) vagy egyéni kiegészítő programok, amelyeket olykor magán-nyugdíjrendszereknek neveznek. A kiegészítő nyugdíjrendszerek jelentősége országonként roppant eltérő, mind a programokban részt vevők részarányával, mind az így nyújtott ellátások össznyugdíjhoz mért súlyával mérve. A résztvevők aránya Ausztriában és Olaszországban 10% körüli, Németországban egyharmad, az USA-ban jóval 50% fölötti, Franciaországban pedig, ahol a kiegészítő rendszer kötelező, közel 100%-os. Ami az így nyújtott ellátások nagyságát illeti, egyes országokban alig érintik az átlagnyugdíjas jövedelmét, másutt 20%-kal, vagy ennél is nagyobb mértékben növelik azt (OECD, 1988; Achdut és Tamir, 1990). A kiegészítő programok országonként különböző szerepét olyan tényezők magyarázzák, mint az állami nyugdíjrendszerek eltérő fontossága, a tőkepiac változó szerkezete, valamint a kiegészítő rendszerekkel kapcsolatos álla-

---

\* R. Holzmann tanulmányát vitacikként adjuk közre. A kérdés annyira aktuális, hogy szeretnénk, ha olvasóink bekapcsolódnának továbbgondolásába, hazai vonatkozásainak vizsgálatába. Szívesen közölnénk hazai tapasztalatokról szóló ismertetéseket is. (*A Szerk.*)

\*\* E cikk háttérjelentésnek készült az 1991. április 9-10-én, a Cseh és Szlovák Szövetségi Köztársaság Munkaügyi és Szociális Minisztériuma, valamint az ISSA közös szervezésében Prágában tartott konferencia számára. A konferencia a kormány, a munkáltatói valamint munkavállalói szervezetek illetékeseit kívánta megismertetni a kiegészítő nyugdíjrendszerek problémáival. A tanulmányt, mely az *International Social Security Review* 1991/1-2. számában jelent meg, némi rövidítéssel közöljük.

mi felelősségvállalás váltakozó mértéke. A magyarázó tényezőkben sok évtizedre visszanyúló politikai választások fejeződnek ki. Az utóbbi években azonban – az állami rendszerek finanszírozási problémái, illetve az ipari társadalmakban mindenütt létező öregedés miatt – jelentősen nőtt a kiegészítő nyugellátások iránti érdeklődés.

A Cseh és Szlovák Köztársaság most tér át a központi tervezésről a piacgazdaságra. Ennek részeként a jelenlegi kötelező nyugdíjrendszert úgy reformálják meg, hogy teret hagyjanak – valószínűleg várományfedezeti rendszerű – kiegészítő programoknak. Pillanatnyilag az időskorúak jövedelmei szinte kizárólag az állami nyugdíjrendszer transzfereiből, valamint a munkaerőpiacon való folytatólagos részvételükből adódnak. A foglalkozási, vállalati vagy egyéni kiegészítő rendszerek gyakorlatilag nem léteznek.

E háttérjelentés a további döntéseket segítő alapismerőket kíván nyújtani a kiegészítő ellátásokról és az ezekkel kapcsolatos főbb politikai problémákról. Az ország sajátos átmeneti helyzetére való tekintettel néhány, inkább kísérleti jellegű javaslatot is tesz. Fel kell hívni azonban a figyelmet arra, hogy a téma bonyolultsága, továbbá a terjedelmi korlátok miatt a tanulmány nem tárgyal minden problémát, és nem mutat be minden sajátosságot (ezekhez lásd OECD, 1988; Turner és Dailey, 1991; Lagadec, 1989), hanem csak négy főbb területtel foglalkozik.

– A kiegészítő ellátások célja és szerepe egyetlen reformvitából sem maradhat ki. Jelentős a veszélye annak, hogy az érdekelt felek (kormány, vállalatok, egyének és képviselőik) közötti széleskörű konszenzus nélkül a kitűzött célok nem érhetők el.

– Meg kell érteni a kiegészítő ellátások piacgazdaságokban játszott szerepét. A tanulmánynak ez a – lényegében leíró – része megismerteti az olvasót a főbb választási lehetőségekkel.

– Vannak alapvető fontosságú politikai kérdések, amelyeket ugyancsak ismerni kell. Ezek egyike az, hogy a kiegészítő rendszerek esetében milyen szabályozási keretekre van szükség, másika pedig az, hogy melyek a valószínűsíthető társadalmi és gazdasági hatások.

– Végezetül a jelentés néhány óvatos következtetést fogalmaz meg az átmeneti helyzetben lévő köztársaság számára.\*

### A nem-állami kiegészítő nyugdíjrendszerek célja és elvi alapja

Minden, a kiegészítő nyugdíjrendszerekről folyó vitának először a nem-állami ellátások céljait kell világosan definiálnia, és alaposan szemügyre kell vennie egy ilyen választás gazdasági és társadalmi indokait. Az elfoglaltságok elkerülése érdekében világossá kell tenni az állami ellátások funkcióit és korlátait is. Ezért e tanulmány is előbb az állami rendszer indokoltságát vizsgálja, s csak azután tér rá a kiegészítő ellátások kérdéseire.

\* A következtetések egy része a magyartól eltérő, speciális cseh-szlovák privatizálási stb. megoldásokhoz kapcsolódik. Ezeket a megfontolásokat a magyar fordításból kihagytuk. (A Szerk.)

## Az állami (kötelező) nyugdíjak szerepe

Mi a kötelező nyugellátás gazdasági indoka, s miért nem lehet az egyénekre bízni, hogy idős korukról gondoskodjanak? Általában három fő érvet szokás említeni:

– Az érvek első csoportja azt hangsúlyozza, hogy a magánellátások a *piaci kudarcok* miatt hiányozhatnak, vagy nem kellően hatékonyak. A kevésbé kifinomult pénzügyi rendszerekkel működő országokban általánosan előforduló „piaci kudarcot” az olyan megtakarítási módzatok hiánya jelenti, amelyek pozitív reálmegtérülést biztosítanak. Egy másik megfontolás szerint az állami ellátások központi eleme nem annyira a megtakarítás önmagában, mint a jövőbeni járandóságok révén biztosított évjáradék, amely az egyéneket az élettartam bizonytalanságával szemben biztosítja. Ha a magánbiztosítók nem tudnak differenciálni a különböző kockázati csoportok között, a biztosító és biztosított közötti aszimmetrikus információ miatt nem jön létre (vagy nem lesz hatékony) az évjáradék-piac. További igazolást jelent az az érv, hogy a magánellátások nem tudják kezelni a nyugdíjas időszak során bekövetkező, előre nem látott inflációt.

– A második érvcsoport *paternalista* beállítottságú. Eszerint, még ha a magán biztosítási piacok biztosítás-matematikailag korrekt és indexelt évjáradékot nyújtanának is, az emberek túl rövidlátóak lennének ahhoz, hogy öregkorukra eleget tegyenek félre. Az életciklussal nem összhangban lévő megtakarítási szokásoknak többféle oka lehet, mint például a kizárólagosan rövid távú gondolkodás, a túl magas egyéni diszkont-arány, vagy a morális kockázat (moral hazard) egyes elemei. Ez utóbbi esetben az emberek azt várják az államtól, hogy idős korukban, ha rászorulnak, valamilyen minimális jövedelmet biztosítson részükre. Amennyiben alacsony a munkajövedelmük, ez a stratégia növelheti a teljes élettartamukra számított hasznosságot. Ebből következik, hogy egy jogilag rögzített (minimális) nyugdíjprogram biztosítékot nyújt a kormányzatnak a „potyautasokkal” szemben.

– A harmadik érv szerint egy állami (kötelező) nyugdíjprogram még piaci kudarcok és rövidlátó magatartás nélkül is a *személyek közötti és generációk közötti újraelosztás* jólétet növelő eszköze lehet. A beszedett és elosztott jövedelem egyének, régiók vagy generációk között jelentős horizontális és vertikális újraelosztást tesz lehetővé, s így ez a program a kormányzat elosztási tevékenységében fontos eszközzé válhat.

Az olvasóban felmerülhet a kérdés, vajon tényleg fontosak-e a fenti megjegyzések a magánellátások kérdéseinek megvitatásához. A válasz igenlő, mert a fenti (és még további) érvek politikai és gyakorlati mérlegelése fogja meghatározni a kötelező nyugellátások körét és szintjét, illetve azt, hogy milyen mértékben kell kötelezővé tenni és jogilag szabályozni a kiegészítő ellátásokat. A nem-állami kiegészítő rendszereknek egyébként saját céljaik és motívumaik is vannak.

### A kiegészítő nyugellátások különböző céljai

Azt az esetet kivéve, amikor a kiegészítő nyugdíjprogramok jogilag kötelezőek és teljesen szabályozottak, azaz csupán az államon kívülre helyezik a járadékok beszedését és a járandóságok kifizetését, valamennyi érdekelt félnek (kormánynak, munkáltatóknak, vállalatoknak, munkavállalóknak és érdekképviselőiknek) saját külön, egymással nem feltétlenül összhangban lévő céljai vannak.

Ami az elvileg az általános közérdeket képviselő *kormányt* illeti, négy fő célját érdemes megemlíteni:

– *Az állami szektor visszaszorítása.* Valamennyi iparosodott (és jónéhány fejlődő) országban a kötelező nyugdíjak jelentik a legnagyobb civil közkiadást. Így a kiegészítő nyugellátások terjedése csökkentheti az állami kiadásokat.

– *A tőkeképződés és a hatékony tőkeallokálás elősegítése.* Jelenleg gyakorlatilag minden kötelező nyugdíjprogram felosztó-kirovó rendszerben működik, azaz az adott időpont munkavállalói után fizetett járulékot azonnal felhasználják a nyugdíjas generáció ellátásainak finanszírozására. Gyakori állítás, hogy ez a finanszírozási mód csökkenti az egyéni és nemzeti megtakarításokat, s ennek következtében fékezi a beruházásokat és a gazdasági növekedést. Elméleti megfontolások, valamint véglegesnek nem tekinthető empirikus bizonyítékok szerint feltételezhető, hogy a várományfedezeti rendszerben működő magánnyugdíjaknak a fentivel ellenkező hatásuk lehet.

– *A népesség előregedésének kezelésére szolgáló eszköz.* Valamennyi iparosodott országnak szembe kell néznie a következő évtizedekben felgyorsuló előregedési problémával. A speciális makro-ökonómiai politikai megfontolások és nyugdíjszabályozások figyelembevételével kidolgozott magánellátások segíthetnek e probléma könnyítésében.

– *Végezetül a munkaerőpiac torzulásainak csökkentése.* Az állami nyugdíjrendszerek, főként a járulékfizetés és az ellátások közötti nagyon hiányos kapcsolat miatt, torzíthatják a munkaerőkínálatot, valamint a nyugdíjbavonulási döntéseket. A kiegészítő rendszerekben általában semlegesebb a kapcsolat befizetések és jövedelmek között.

Ami a *vállalatok* céljait illeti, a piacgazdaságokban a kiegészítő biztosítások az „emberi erőforrás”-politika olyan eszközei, amelyek arra ösztönzik a cégeket, hogy önkéntes alapon bőkezű nyugellátást biztosítsanak. Az emberi erőforrás menedzselés három vonatkozása érdemel figyelmet:

– *Szakképzett dolgozók megtartása.* E cél megvalósításához olyan szabály beépítése szükséges, amelynek értelmében a programból saját elhatározásából kilépő munkavállaló jövedelemvesztéséget szenved.

– *Idősebb munkavállalók nyugdíjba vonulásra ösztönzése.* Egy megfelelően felépített kiegészítő nyugdíjprogram ösztönzést jelenthet a korai nyugdíjbavonulásra, hogy a vállalat az idősebb dolgozót fiatalabb, termelékenyebb és olcsóbb munkaerővel helyettesíthesse.

– *Végezetül, a hatékonyság-orientált bérmegállapítás eszköze.* A munkaerőpiacok nem követik azt a neo-klasszikus piaci modellt, amelyben a

bér-ár rugalmasság megtisztítja a piacot, és allokációs hatékonyságot biztosít. Ha azonban ágazatonkénti bértarifarendszert alkalmaznak, akkor a kiegészítő nyugdíj, mint a visszatartott bér egy formája, a vállalat hatékonyságnövelő eszköze lehet. Egyes országokban arra is van empirikus bizonyíték, hogy erősen szervezett vállalatokban a szakszervezet olyan eszközként használja fel a kiegészítő programokat, és ezek kiegészítő finanszírozását, amely érdekeltté teheti a szervezett dolgozókat a cég tartós fennmaradásában (Ippolito, 1986).

Az egyének esetében ugyancsak három fő cél fogalmazható meg:

– *Progresszív személyi jövedelemadó esetén a kiegészítő nyugdíjprogram a jövedelemkiegyenlítés fontos eszköze lehet. Az egyének így elkerülhetik, hogy aktív életük során magas adókulcsot fizessenek a befizetett nyugdíjjárulék után. Ehelyett nyugdíjas korukban, amikor a nyugellátást megkapják, ez után jóval alacsonyabb adókulcsot fizetnek. E jövedelemkiegyenlítő hatás még felerősödik, ha a kiegészítő nyugdíjjövedelem adómentes.*

– *A kiegészítő program nagyobb rugalmasságot és magasabb megtérülési rátát kínálhat az egyénnek meghatározott célt szolgáló nyugdíjjövedelme esetében. Az állami nyugdíjrendszer is nyújthat magas nyugellátást, amire azonban az egyén nem vehet föl kölcsönt, illetve az állami program nem biztosítja a nyugdíjjövedelem egy részének egyösszegű kifizetését. Ezen túlmenően, a kiegészítő programok megtérülési rátája gyakran magasabb, mint amit az egyén személyes megtakarításai révén elérhet.*

– *Nem utolsósorban, egy állami alapellátás a kiegészítő programokkal és egyéni megtakarításokkal (a megtérülési rátákat és kockázatokat tekintve) kedvezőbb nyugdíjaskori portfóliót biztosíthat, mint az állami rendszer egyedül (Winckler 1988).*

Nemcsak a munkavállalóknak, hanem képviselőiknek (a munkástanácsoknak vagy a szakszervezeteknek) is lehetnek a kiegészítő programokhoz kapcsolódó speciális érdekeik és céljaik. Motiválhatja őket a munkavállalók iránti igazi szociális érzékenység; befolyásolni akarhatják ezen a módon a vállalati döntéseket; részt akarhatnak venni a kiegészítő programok működtetésében vagy a felhalmozott alapok beruházására vonatkozó döntésekben.

### A kiegészítő rendszerek alapformái és jellegzetességei

A kiegészítő rendszer számára kijelölt célok és szerepek megvalósításához többféle forma közül lehet kiválasztani a megfelelőt. Az OECD országok kiegészítő programjainak struktúrája egyébként azt sugallja, hogy többféle forma létezhet egymás mellett, hogy egymást „kiegészítsék” (Schmähl, 1990). A következő alfejezet a főbb választási lehetőségekről, ezek jellegzetességeiről, valamint korlátaikról és kényszerítő feltételeikről ad képet.

### A kötelező és kiegészítő nyugdíjak közötti kapocs

A kiegészítő program megválasztásánál a legfőbb korlátozó feltételt a kötelező nyugdíjrendszer jelenti: a megcélzott nyugellátás biztosításához nem kombinálható tetszőlegesen a kétféle program. Így például egy egységes összeget nyújtó kötelező biztosítás megfelelése olyan kiegészítő biztosítással, amely a nyugdíjba vonuláskor egyszeri alkalommal egy nagyobb összeget nyújt, kevésbé jó kombináció, mint ugyanezen kiegészítő biztosításnak egy keresetarányos nyugdíjat biztosító kötelező rendszerhez való csatlakoztatása. De e második választást is befolyásolhatja a kötelező rendszer indexelésének módszere. Így például ha olyan kételemes kötelező nyugdíjrendszer működik, amely egy egységes összegű és egy keresetarányos részből áll, amely összeget a bérszínvonalhoz és a várható reálbérnövekedéshez indexelik, akkor a kiegészítő nyugdíj indexelésének kérdése kevésbé fontos, mintha egységes összegű kötelező nyugdíj van, amelyet az árakhoz indexelnek.

### A „kiszereződés” lehetősége

Egy következő korlátozó feltétel a „kiszereződés” lehetősége (azaz hogy lehet-e kilépni a kötelező programból). Ilyen lehetőség esetén a vállalat vagy akár az egyén kiléphet a kötelező rendszer valamelyik eleméből. Ez a helyzet például az Egyesült Királyságban és Japánban, ahol a vállalat kiszereződhet a kötelező rendszer keresetarányos lépcsőjéből, ha egy legalább ennyire előnyös vállalati programot garantál (OECD, 1988; Japan Foundation, 1986). Ráadásul az Egyesült Királyság 1986. évi nyugdíjreformja az egyénekre is kiterjesztette és anyagilag is támogatta a kiszereződés lehetőségét, ha az egyén személyes megtakarítási formát választott a vállalati program helyett. Ez utóbbi esetben azonban nem kötelező keresetarányos ellátásra szerződni. Így jelenleg a legtöbb személyes megtakarítási program egyszerű takarékbetét, amit nyugdíjba vonuláskor évjára váltanak át. Az, hogy a kiegészítő nyugdíj ezen formája összhangban van-e a nyugellátásra vonatkozó általános célokkal, politikai választás kérdése.

### Vállalati és egyéni nyugellátások

A kiegészítő rendszereken belül két fő típus található: a vállalati és az egyéni nyugellátási program. Az egyéni program olyan kiegészítő rendszer, amelyben az egyén határozza meg nemcsak járulékának és nyugellátásának szintjét (amihez egyébként a munkáltató is hozzájárulhat), hanem személyesen dönt arról is, hogy nyugdíjas korára félretett megtakarításait milyen pénzügyi közvetítő szervezetek (s esetleg milyen pénzügyi formák) révén kívánja biztosítani. A széles értelemben vett vállalati programoknál ezzel szemben a vállalat jelentős szerepet játszik a járulékok

és a nyugellátási szintek, a pénzügyi közvetítők, és olykor a beruházási politika meghatározásában is. Amint azonban később látni fogjuk, a kiegészítő rendszereken belüli ezen megkülönböztetés nem teljesen merev, s léteznek a két forma között átfedések.

### A vállalati nyugdíjprogramok főbb formái és jellegzetességei

A vállalati programok alábbi osztályai és jellegzetességei nem kölcsönösen kizáróak, noha bizonyos kombinációk illogikusak vagy előnytelenekek, s így a valóságban nem fordulnak elő.

*Az ellátást vagy a járulékot meghatározó programok.* A vállalati programok egyik fő típusa ellátás-meghatározó program (EMP), másika pedig járulék-meghatározó program (JMP). Az EMP-k lényegileg a keresetarányos kötelező programokhoz hasonlítanak, a JMP-k pedig egyéni takarékbetétekhez.

EMP esetén a vállalat olyan évjáradék fizetését ígéri, amelynek összegét többnyire az utolsó bér színvonala, valamint az alkalmazott vállalatnál befutott pályája határozzák meg. Ebben az esetben az évjáradék a nyugdíjba vonulásig a bérhez indexelt, ezt követően azonban nem indexelődik feltétlenül (sem az árakhoz, sem a bérekhez). Az alkalmazottak hozzájárulhatnak a vállalati programhoz, de rendszerint egységes arányú járulékot fizetnek. Következésképpen a vállalati járulék az endogén változó, azaz a vállalat viseli az előre nem látott társadalmi-gazdasági események kockázatát.

A szokásos JMP-k esetén mind a vállalat, mind az alkalmazott időszakonként járulékot fizetnek az alkalmazott nyugdíjba vonulásáig. A fizetendő ellátást a befizetett járulékok összege valamint az határozza meg, hogy milyen azoknak a pénzügyi eszközöknek a megtérülési rátája, amelyekbe az alapokat beruházták. A járandóságot az érdekelt a nyugdíjazáskor egy összegben kapja meg, és ekkor egy életbiztosító társaságnál életjáradékká alakíthatja át. Ennél a programnál az alkalmazotté a nyugdíjazáskori jövedelemért viselt kockázat, hiszen az egyösszegű járandóság összege is függ a megtérülési rátát érintő előre nem látott fejleményektől.

A vállalati programoknál, ezen belül inkább csak az EMP-knél, még két további csoportosítás említhető meg. Nevezetesen az integrált és az önálló programok, illetve az évjáradékot és az egyösszegű járandóságot nyújtó programok között érdemes különbséget tenni.

Önálló program esetén az évjáradék összege független a kötelező rendszerben kifizetett ellátástól. Integrált program esetén a kötelező és a kiegészítő rendszert úgy kombinálják, hogy együttesen egy világosan meghatározott nyugellátási szintet biztosítsanak az alkalmazott számára (például az utolsó kereset 70%-át). Egy ilyen program igen nagy kockázatot jelent a vállalat számára, hiszen ha bármennyivel is csökken a köz bökésége, ezt a vállalatnak kell kompenzálnia. Minthogy OECD-szerte arra törekszenek a kormányok, hogy csökkentsek az állami programokat, s

következésképpen a vállalatok a jövőben mind többet kockáztatnának, a magánvállalatok zöme felhagyott az ilyen programokkal.

Az EMP-k esetében nem szükségképpen ölt évjáradék formát a teljes ellátás. Elég gyakori, hogy az alkalmazottnak választási lehetősége van a tekintetben, hogy a teljes ellátás egy részét egy (biztosítás-matematikailag egyenértékű) összegben kapja-e meg. Nagyon hézagos nemzetközi tapasztalatok szerint, az egyén azon döntése, hogy a járandóság legalább egy részét egy összegben kérje, különböző feltételektől függ, mint például hogy van-e végkielégítés a nyugdíjba lépéskor, hogy milyenek az adózás szabályai, hogy van-e más megtakarítási lehetőség, például tartós javak révén, vagy hogy milyenek az örököségi lehetőségek (Holzmann, 1987).

*Járulékfizetéshez kötött és nem kötött programok.* Ez a megkülönböztetés attól függ, hogy az alkalmazott is fizet-e (a munkáltatóéval azonos, vagy attól eltérő) járulékot, avagy a munkáltató egyedül finanszírozza a programot. Gazdaságilag a teher munkáltató és munkavállaló közötti megosztásának valószínűleg csekély a jelentősége: a közgazdászok széles körben egyetértenek abban, hogy egy kompetitív gazdaságban a gazdasági hatások (azaz hogy ki viseli a gazdasági következményeket) függetlenek attól, hogy a piac melyik oldalára hárulnak a terhek. A nyugdíj-szabályokat – bevallási kötelezettséget, a jogosultság „hordozhatóságát” (ez azt jelenti, hogy átvihető-e a nyugdíjjogosultság más vállalathoz, intézményhez), a program igazgatását – tekintve azonban a megosztás kérdése fontossá válhat. Így például egyes országokban csak a munkavállaló által befizetett járulékrész hordozható korlátlanul, vagy a munkavállalóknak (illetve képviselőiknek) a program igazgatásában való részvétele a befizetésekkel arányos (pl. Svájc, lásd Bois, 1990).

*Adókedvezményben részesülő és nem-részesülő programok.* Gyakorlatilag minden országban mód van olyan nyugdíjprogram kialakítására, amely a munkáltató és (néhány vagy valamennyi) munkavállaló szabad szerződésén alapul. Ahhoz azonban, hogy e programok adókedvezményt élvezzenek (például, hogy a járulékok vagy a program jövedelmei adómentesek legyenek), a legtöbb országban megkövetelik bizonyos korlátozó szabályok betartását. Minthogy az adókedvezményeknek rendkívül nagy szerepük van abban, hogy hogyan alakul a programok megtérülési rátája, az adózási szabályok fontos eszközt nyújtanak a kormánynak ahhoz, hogy a járandóságok és a pénzpiac általa fontosnak tartott szabályait betartassa.

*Tőkefedezettel és anélkül működő programok.* Ez a megkülönböztetés nem a makro-ökonómiai, hanem a vállalati szintre vonatkozik. A különbség alapja az, hogy a régi és már nyugdíjas alkalmazottak jelenbeni ellátásait a folyó jövedelmekből fizetik-e (tőkefedezet nélküli programok), vagy léteznek-e – a jelenbeni és régi alkalmazottak járandóságainak fizetési kötelezettségeivel azonos nagyságú (vállalaton belüli vagy azon kívüli) elkülönített alapok. A JMP-k definíciószerűen teljes tőkefedezettel működnek. Az EMP-k esetében két kérdést kell megválaszolni: (1) van-e indokoltsága a tőkefedezetnek? – és ha igen, akkor (2) milyen a helyes fedezeti arány?

Két érvet szokás felhozni a vállalati programok tőkefedezete mellett.

Egyrészt azt, hogy így nagyobb az egyének nyugellátásának biztonsága, másrészt pedig, hogy – épp ennek következtében – kisebb annak kockázata, hogy a kormánynak kell – végveszélyben – beavatkoznia. Tőkefedezet nélkül az egyén várható kiegészítő nyugdíjjövedelme teljes egészében a cég fennmaradásától függ. Ahhoz, hogy az átlagos alkalmazottnak meglegyen ez a biztonsága, a vállalatnak legalább 40 évig kell folyamatosan működnie. (Egy cégnél átlagosan 25 év folyamatos munkaviszonyt, 15 évi nyugdíjfolyósítást és azt feltételezve, hogy a program vállalatok között nem hordozható.) A vállalatok várható élettartama ennél minden fejlett piacgazdaságban alacsonyabb – és az átmenet idejét élő gazdaságokban valószínűleg még sokkal alacsonyabb. A fedezet nélküli programokra feltehetően nem található magán viszont-biztosító piac. Így igen nagy annak kockázata, hogy a kormánynak kell kezességet vállalnia a vállalatért, vagy hogy legalább valamennyi kötelezettséget át kell vennie a (megszűnt) vállalattól.

Ennek ellenére Franciaországban egészen széles körben léteznek a tőkefedezet nélküli, kollektív megegyezéseken alapuló kötelező vállalati nyugdíjprogramok. A cégek járulékukat a kölcsönös biztosítás elemeit jelentő számos alap egyikébe fizetik be. Ezt a struktúrát voltaképpen nehéz megkülönböztetni a kötelező alaprendszerektől, és egy idő óta ténylegesen kapnak költségvetési támogatást.

Ami a helyes fedezeti arányt illeti, könyvtárnyi irodalom foglalkozik e kérdéssel. Röviden arról van szó, hogy a jövőbeni ár- és bérvizonyok bizonytalansága, az alkalmazandó diszkont-kulcs, vagy a törvényes és a tényleges gazdasági nyugdíjkötelezettség közötti eltérés miatt akkor is jelentős lehet a gazdasági alulfinanszírozás, ha minden törvényes követelménynek eleget tesz a vállalat.

*Országosan kötelező, kollektív megállapodáson nyugvó, vagy önkéntes programok.* Az utolsónak említendő, de igen fontos kérdés az, hogy milyen a vállalati programok szintje, és mennyire kötelezőek. Lehetnek országosan kötelező programok; épülhetnek – állami kötelezettség nélkül is – kollektív megállapodásra; és lehetnek teljesen önkéntesek, azaz a vállalat döntésétől függőek. Az OECD országokban mindezen formák gyakran egyidejűleg léteznek. Az OECD tapasztalatokból nagyjából a következő szabályos összefüggések bonthatók ki:

Azon országokban találkozunk országos vagy kollektív kényszerrel, ahol létezik egy- vagy kétszintű alap-nyugdíjrendszer (mint Svájcban, Hollandiában, vagy a skandináv országokban). Az állítás ellenkezője azonban már nem igaz. Ausztráliában például, ahol csak egy jövedelemigazoláshoz kötött, egységes összegű állami program létezik, a vállalati nyugdíjprogram csak egyes kollektív szerződésekben szerepel. Másrészt viszont (Franciaország kivételével) a keresetarányos állami nyugdíjrendszer mellett csak önkéntes kiegészítő programok vannak.

Ez a helyzet nagyjából összhangban van társadalmi és gazdasági indokkal. Amennyiben az állami program főként az alsóbb jövedelmecsoportokra irányul, akkor van társadalmi indokoltsága annak (és valószínűleg erre irányuló politikai nyomás is van), hogy a közepes és ma-

gasabb jövedelmű csoportok számára is garantáljanak megfelelő nyugellátást a kiegészítő programok révén, még ha ehhez országos (vagy valamilyen közösségi) szinten némi kényszer is szükségeltetik.

### A személyes megtakarítási programok főbb formái és jellemzői

A nyugdíjas életszakaszra való egyéni felkészülés többféle megtakarítási formát ölthet. Lehet szó pénzbeli és nem-pénzbeli megtakarításról (például egy ház vagy más tartós cikk vásárlásáról, amelynek révén folyamatos jövedelemre lehet szert tenni). Két olyan fő forma van, amelyek az országok többségében állami támogatást élveznek (adókedvezmények és szabályozás révén): a nyugdíjas megtakarítási számla, valamint az életbiztosítási szerződések.

*Az egyéni nyugdíjas megtakarítási számla.* Ez a forma az Egyesült Államokban kezdett terjedni, s később egyes OECD országok (így Franciaország) bizonyos mértékig követték a mintát. Az USA-ban eredetileg csak azok vehették igénybe ezt a nyugdíjas megtakarítási formát, akik nem tartoztak vállalati nyugdíjprogramhoz. Később ez a korlátozás megszűnt.

– Egyszerűen szólva, az egyéni megtakarítási számla nem más, mint egy egyénileg meghatározott JMP. Minden munkavállaló (bizonyos határig, amely esetleg a családi állapottól és más jellemzőktől függően változhat) befizethet egy meghatározott évi összegű járulékot, amit adóalapjából levonhat, és amely utáni jövedelmei adómentesek. Meghatározott életkorban (pl. 60 éves korban vagy annál később) a felhalmozott összeg kivehető (és kedvezményes kulccsal adózik), vagy évjáradékká konvertálható (amikor is vagy az általános szabályok szerint vagy kedvezményesen adózik). A rögzített életkornál korábbi pénzkivételt többletadó sújtja. Ugyanakkor a felhalmozott összeget hitelfelvételnél (elsősorban házbiztosítás) biztosítékként lehet használni.

Az egyéni megtakarítási számlának nagy a vonzereje, mert egyszerűen adminisztrálható, bizonyos rugalmassággal kezelhető (például időleges pénzzavar esetén nem kell a járulékot befizetni), és az adókedvezmény következtében nem más, mint adómentes jövedelem-megtakarítás. Három problémát azonban meg kell említeni:

– Egyes amerikai bírálók szerint e számlák nem növelték az egyéni megtakarításokat, csak az összetételüket változtatták meg. Ha ez igaz, akkor legfőbb hatásuk az, hogy veszteséget okoznak az adóbevételekben.

– Ha magasak e számláknál a plafonok, akkor (a többi adókedvezményben részesülő kiegészítő programmal együtt) egy átfogó jövedelemadó rendszert fogyasztási adó-típusú rendszerré változtatnak. Ez a hatás allokációs szempontból kedvező lehet (minthogy a fogyasztási adók nem gátolják a megtakarítást, s így a beruházást és gazdasági növekedést sem), de egyes közgazdászok méltányossági szempontból tartják bírálán-

dónak (ha a folyó jövedelmet az adófizető képesség jobb mutatójának tekintik).

– Végül nyitott az a kérdés, hogy milyen mértékig és milyen áron konvertálható az egyösszegű kifizetés a még hátralévő egész (bizonytalan) élettartamot lefedő évjáradékká.

*Életbiztosítási szerződések.* Bizonyos életbiztosítási szerződések valamennyi OECD országban életjáradékot garantálnak. E szerződések megköthetők egyénileg vagy csoportosan (vállalati programok részeként), és a legtöbb országban részesülnek valamilyen adókedvezményben. Emlékeztetnek az egyénileg meghatározott EMP-kre, bár bizonyos eltérések vannak. Míg a vállalati EMP-k esetében az évjáradék többnyire bér-indexelt (hiszen az utolsó bérhez kapcsolódik), az egyéni biztosítási szerződésekben az évjáradék összege általában nominálisan meghatározott. Ennek következtében előre nem látott bér- vagy árinfláció esetén az előzetesen megcélzott jövedelmi szint alatt fog maradni. Másrészt viszont az egyéni szerződéseket nem érinti a munkáltató-változtatás (azaz teljesen hordozhatóak), ami nem mindig igaz a vállalati EMP-kre. Mindkét fenti ellátásnál fennáll a nyugdíjas korban történő indexelés problémája, amire a továbbiakban még visszatérünk.

### A kiegészítő nyugdíjprogramok központi politikai kérdései

A kiegészítő – főleg a vállalati kiegészítő – programokkal kapcsolatosan két fontos kérdéscsoporttal kell foglalkoznunk. Az egyik az, hogy milyen fajta szabályozások szükségesek a kitűzött társadalmi és gazdasági célok eléréséhez. A másik az, hogy melyek a programok valószínű társadalmi és gazdasági hatásai. Nézzük sorjában ezeket.

#### A nyugdíjszabályozás formája, hatóköre, sajátosságai

Amint ezt az OECD országok vállalati nyugdíjrendszereire vonatkozó törvények tanúsítják, a kiegészítő programokat számos módon szabályozzák. A jogszabályok fő mozgójele a jelek szerint az, hogy szociális célok is figyelembe vétessenek; hogy csökkentsék a források allokálásának negatív vonzatait; és hogy védjék az egyéni jogosultságokat. Amint ez a továbbiakból kitűnik, a szabályozók néha a kívánttal ellentétesen hatnak. Hely hiányában ezúttal is csak a legfontosabb problémák kerülnek említésre.

*A biztosítottak köre és a részvétel.* A szabályozók kiterjedhetnek arra, hogy a program a munkáltató önkéntes elhatározásán múljék-e, vagy legyen a kollektív megállapodásokban kötelezővé teendő; arra, hogy kiterjedjen-e minden alkalmazottra vagy csak a teljes időben dolgozókra, s ez utóbbi esetben közülük is csak a magasabb jövedelműekre; hogy kiterjedjen-e az özvegyekre vagy sem; s hogy egyáltalán tehet-e megkülönböztetést a munkáltató alkalmazottai között (azaz, ha egy vállalatnak

egyáltalán van nyugdíjprogramja, akkor elvben minden alkalmazottja jogosult ebben részt venni).

*Jogszerző idő és hordozhatóság.* Jogszabályok írják elő, hogy hány évi szolgálati idő teremt jogosultságot, azaz hogy mennyi a jogszerző idő (Schatte, 1988); hogy mi történik az alkalmaztatás megszakítása esetén; s hogy az alkalmazottak részben vagy egészben magukkal vihetik-e szerzett jogaikat munkáltató változtatás esetén (hordozhatóság). Minden, a munkavállaló érdekét szolgáló szabályozás egyidejűleg csökkenti a vállalat ösztönzőttségét arra, hogy önkéntesen nyújtson ilyen ellátást, hiszen korlátozza a program eszközjellegét, vagyis azt, hogy az emberi erőforrások menedzselésében felhasználható legyen.

*Indexelés nyugdíjazás előtt és után.* Az indexelést előíró szabályok a munkavállaló számára fontosak lehetnek, hiszen ezektől függ nyugdíjvédelmének reálértéke, ám a munkáltató számára költségesek. Az ellátásra jogosultság indexelése akkor is nehézséget okoz, ha a dolgozó nyugdíjazás előtt hagyja el munkahelyét, de a jogosultságot nem viheti magával. A tőkefedezeti rendszerben nyújtott nyugdíjak indexelése jelenleg csak Németországban kötelező, de valamennyi országban napirenden van.

*A program megszüntetésének szabályai* azt határozzák meg, hogy joga van-e a vállalatnak egyoldalúan megszüntetni egy nyugdíjprogramot, vagy azt egy másik programmal (például egy EMP-t egy JMP-vel) helyettesíteni, vagy pedig *ad infinitum* tartania kell magát eredeti kötelezettségvállalásához, még tulajdonváltás vagy más céggel való összeolvadás esetén is. Itt is igaz, hogy a munkáltató szabadságának minden korlátozása csökkenti ilyen programok létesítése iránti hajlandóságát, vagy csökkentheti a cég piaci értékét.

*A jogosultságok védelmére vonatkozó szabályokra* a cég csődje esetén van szükség. Ilyen esetekben az állam közvetlenül átvállalhatja a felelősséget, vagy megkövetelheti a magánpiaci viszont-biztosítást. Úgy tűnik azonban, hogy tisztán magánjellegű biztosító intézmények nem képesek mindenfajta kockázat viszont-biztosítására. Egyes országok ezért speciális intézményeket hoztak létre, mint a „Pension Benefit Guaranty Corporation” az USA-ban (Ippolito, 1986), vagy a „Pension-Sicherungs-Verein” Németországban (Engzell, 1985).

*Szervezet és finanszírozási formák.* Jogszabályban kell meghatározni, hogy a kiegészítő programot a vállalaton belül vagy kívül hozzák létre. Németországban a vállalati mérlegben szereplő könyv szerinti tartalékok révén történő belső finanszírozás az uralkodó forma, s ez volt a helyzet a legújabb Nyugdíjalap Törvény elfogadásáig Ausztriában is. Ezek a tartalékok az önfinanszírozás fontos eszközei lehetnek a vállalat számára. Külső finanszírozás esetén számos választási lehetőség van. Az egyik egy nyugdíjalap létesítése. Ez kooperálhat közvetlenül az anyavállalattal, vagy egy letéti társaságot lehet megbízni a nyugdíjalap kezelésével. Nyugdíjalapot létesíthet egy vállalat egyedül, több vállalat együtt, vagy egy egész szektor. Léteznek segélyalapok is, és főként, a vállalat élhet azzal a lehetőséggel, hogy alkalmazottainak életbiztosítási kötvényt vásárol

(Schmähl, 1990). A választott megoldás a nyugdíjprogram típusától, valamint a pénzpiacok struktúrájától fog függni.

*Befektetési szabályok, átláthatóság és adatszolgáltatási kötelezettség, igazgatás, valamint a szociális partnerek (esetleges) részvétele.* Az ilyen szabályozások minden vállalati kiegészítő program szerves tartozékai. A befektetési szabályozás meghatározhatja, hogy milyen legyen a felhalmozott alapok befektetésénél a pénzbeni és természetbeni vagyon alsó és felső határa. A precízen kijelölt határok mögöttes gazdasági racionalitása nem mindig kézenfekvő: elvileg óvatossági rendszabályokról van szó, amelyek azonban valójában a költségvetési deficit olcsó megfinanszírozását szolgálhatják. Ez utóbbi esetben azonban a kiegészítő programok makro-gazdasági célja, nevezetesen a nemzeti megtakarítások összegének növelése, veszélybe kerülhet. Az átláthatóságra és adatszolgáltatási kötelezettségre vonatkozó szabályozás alapján információ nyújtandó a finanszírozóknak és egyéneknek, összehasonlítások eszközrendő a megtérülési rátákról, és általában javítandó az alapok allokálásának hatékonysága (például azáltal, hogy a részvényeseket tájékoztatják a nyugdíj-kötelezettségek nagyságáról). Végül politikai szinten kell kezelni azt a kérdést, hogy hogyan vegyenek részt a munkavállalók szervezetei (munkástanácsok, szak-szervezetek) a program igazgatásában, sőt, esetleg a befektetési politika kidolgozásában is.

### Fontosabb gazdasági és szociálpolitikai kérdések

A fentebbi, talán kissé hosszadalmas leírás a kiegészítő programok sokféle, gyakran ellentmondásos céljáról, az ellátások különböző formáinak együttes előfordulásáról, valamint a számtalan szabályozási kényszerről, világossá kellett, hogy tegye, hogy a kiegészítő programoknak jelentős gazdasági és társadalmi hatásuk van. Az alábbiakban néhány ilyen jellegű problémát mutatunk be.

*A biztosítottak köre.* Hacsak a kiegészítő programok nem követik szolgáiban az állami alapellátásokat, kötelezővé téve minden alkalmazott biztosítását, és részletesen előírva az ellátási szabályokat, akkor bizonyos, hogy egyes alkalmazottak (vagy eltartottaik) kimaradnak a kiegészítő módon biztosítottak köréből. Az OECD országok tapasztalatai szerint általában ez a helyzet állhat elő a nők, a részfoglalkoztatásúak, és a gyakran munkahelyet változtatók esetében (a jogszerzési időre, valamint a munkaviszony folyamatosságának megszakítására vonatkozó szabályok következtében). Ezen túlmenően a hátramaradottak (nem-dolgozó házastársak és gyermekek) ellátásai gyakran igen alacsonyak. E következményeket szigorú szabályozással, vagy az állami alaprendszer megfelelő kialakításával lehet ellensúlyozni.

*Az ellátások reálértékének megőrzése,* kivált a nyugdíjazást követően. Jelenleg a tőkefedezettel működő kiegészítő nyugdíjprogramok szerződéses alapon sehol nem biztosítanak teljes árindexelést. Ezt lehet kötelezővé tenni, mint Németországban – azzal a több ízben jelzett negatív

hatással, hogy gyöngül a munkáltatók motiváltsága ilyen ellátórendszer bevezetésére. Ha nincs indexelés, akkor még mérsékelt inflációs ráta mellett is jelentősen csökken – csupán néhány év alatt is – a nyugellátás reálértéke. Így például évi 5%-os infláció mellett a nyugdíj reálértéke 7 év alatt az eredeti érték 70%-ára csökken. Az OECD országokban a legtöbb fedezettel működő program *ad hoc* módon nyújt valamennyi kompenzálást, aminek értéke azonban mindig jelentősen elmarad a teljes indexeléstől. Az, hogy a pénzügyi közvetítő szervek képtelenek inflációálló évjáradék biztosítására, az előre nem látott árváltozásokkal függ össze, amire nincs biztosítás-matematikai megoldás (Barr, 1990a).

*Jelentős burkolt költségvetési kiadás*, nevezetesen az adókedvezmények nyomán keletkező „adókiadások” (tax expenditure) miatt. A nemzetközi bizonyítékok arra utalnak, hogy hacsak nem teszik kötelezővé a kiegészítő rendszereket, akkor széleskörű elterjedésük csak jelentős adókedvezményekkel érhető el. Ráadásul, még ha jelenértékben az adókiadások nagyságrendje elfogadható is, az egymást követő jövedelemvesztések (a járulékok és megtérülések adómentessége a jelenben, az ellátások sokkal későbbi adóztatása mellett) elfogadhatatlan pénzügyi helyzetet teremthet egy-egy országban.

*A munkaerő mobilitására gyakorolt hatás*. Még ha vannak is hordozhatósági szabályok, az OECD országok tapasztalatai arra mutatnak, hogy a kiegészítő programok jelentős, olykor igen súlyos hatással vannak a munkaerő-mobilitásra (Burkhauser és Quinn, 1989). A hatás különösen erős az EMP-k esetében, de a JMP-knél is létezik. Az ellátást meghatározó programok esetében nagyon korlátozott a teljes hordozhatóság biztosításának lehetősége, és így nehezen csökkenthető a munkaerőpiacra gyakorolt kedvezőtlen hatás.

*A kötelező nyugdíjrendszerek reformja*. Minthogy a kötelező és kiegészítő programok együtt határozzák meg az egyén nyugdíjazás utáni jövedelempozícióját, és együtt befolyásolják az egyén élete során hozott döntéseit, az egyik program esetében tervezett változások csak akkor lesznek hatásosak, ha a másik programnál is vannak vonzataik. Konkrét példa erre a nyugdíjkorhatár jövőbeni emelése, amelyre minden iparosodott országban szükség van. A gyakorlati tapasztalatok azt sejtetik, hogy a kiegészítő programok nagyban befolyásolják az emberek nyugdíjba vonulási döntéseit, s gyakran már a hivatalos nyugdíjkorhatár előtt (vagy legalábbis annál nem később) a munkaerőpiac elhagyására készítetnek (Lumsdaine és Wise, 1990). Így a kötelező rendszerekben bevezetett korhatáremelésnek csak akkor lesz meg a várt hatása, ha a kiegészítő programokat is ennek megfelelően módosítják (Holzmann, 1991a).

### **Előzetes következtetések az átmeneti helyzetben lévő országok számára**

Tekintettel a probléma bonyolultságára, arra, hogy a fejlett piacgazdaságokban milyen óriási változatosságot mutatnak a kiegészítő rendszerek,

továbbá arra, hogy az átmeneti helyzetben lévő országokban mennyire sajátosak a körülmények, a következtetések és javaslatok csak kísérleti jellegűek lehetnek, és nagy óvatossággal kezelendők. Mégis, álljon itt néhány bizonytalan tanulság, már csak a vita ösztönzése érdekében is.

### Mit lehet tanulni a fejlett piacgazdaságok tapasztalataiból?

A fejlett piacgazdaságok kiegészítő rendszereinek tapasztalataiból három fő következtetés rajzolódik ki:

– Az állami (kötelező) és a kiegészítő nyugdíjprogramokat integrált rendszernek kell tekinteni, ha a kívánt biztosítási körre és nyugdíjszintre vonatkozó célt el akarjuk érni. E társadalmi célok biztosítása azt követeli, hogy a kiegészítő programokat szigorúan szabályozzák. A legtöbb szabályozás ugyanakkor csökkenti a munkáltató hajlandóságát kiegészítő program létrehozására. Ráadásul a kiegészítő programoknak számos nemkívánatos gazdasági hatása van. Ezek egyike-másika megfelelő szabályozással csökkenthető, ám ez a lépés tovább gyöngíti a munkáltató motiváltságát. Az alternatíva a kiegészítő biztosítások kötelezővé tétele és átfogó szabályozása, ami a kötelező állami programokhoz teszi őket hasonlóvá (kivéve talán a finanszírozást). Ezért az állam, a vállalatok és az egyének céljainak gondos mérlegelésére van szükség, ami azután egy kiegyensúlyozott keretszabályozásban ölt testet.

– Noha néhány országban jelentős a kiegészítő nyugdíjprogramok szerepe, a legtöbb fejlett piacgazdaságban igencsak korlátozott hatást gyakorolnak az idősök jövedelmi helyzetére. Ahol a nyugdíjjövedelmek számottevő részét adják, ott ez igen hosszú fejlődés eredménye (amiben a tőkésítés hatása tükröződik).

– Úgy tűnik, hogy összefüggés van a pénzpiacok struktúrája és a tőkésített kiegészítő rendszerek elterjedtsége között. Ott jelentős a kiegészítő programok szerepe, ahol a pénzügyi tranzakciók jelentős része részvénypiacok és kötvények révén történik (mint az USA-ban, az Egyesült Királyságban és Ausztráliában). Azon országokban, amelyekben a bankrendszer a fő pénzügyi közvetítő, (Ausztria, Németország, Japán, de Franciaország és Olaszország is), a kiegészítő rendszerek korlátozott fontosságúak.

### Melyek az átmeneti helyzetben lévő országok speciális körülményei?

A fejlett piacgazdaságokban szerzett tapasztalatok alapján található-e olyan speciális körülmények az átmeneti helyzetben lévő országokban, amelyek kedveznek a tőkefedezettel működő kiegészítő rendszerek gyors bevezetésének, vagy inkább ez ellen szóló körülmények vannak? Négy megfontolást ismertetnék, kettő inkább a bevezetés mellett, kettő talán inkább ellene szól.

Fontos kedvező feltétel az állami nyugdíjrendszer reformjának szükségessége, minthogy ebben számos, piaci feltételekhez rosszul alkalmazkodó elem van (Holzmann, 1991b). Ezért az illetékesek előtt nyitva a lehetőség olyan állami (kötelező) alapszisztéma kidolgozására, amely összehangolható a tőkésített kiegészítő rendszerekkel a fent leírt, integrált megoldás közelítése érdekében.

A privatizációs folyamat jelenti a másik kedvező feltételt. Normális körülmények között évtizedekbe telik a tőkefedezettel működő kiegészítő rendszerek életrehívása, hiszen minden ellátás esetében az első kifizetés előtt föl kell halmozni a teljes jelenértéket. Az átmeneti helyzetben lévő országokban a korábban szocializált üzemek vagyona potenciálisan kiválthatja ezt a kezdő felhalmozási periódust, úgy, hogy azonnal mód nyílik fedezett nyugdíjak fizetésére (Schaffer, 1990, idézi Barr, 1990b). Annak érdekében, hogy az egyéneket generációkon át hasonlóan kezeljék, az egyik lehetséges megoldás az lehet, hogy minden munkavállalónak és minden nyugdíjasnak jóváírják annyi jogosultságot, amennyi arányos az általa ledolgozott évek számával.

Ez a javaslat, bármily csábítónak lássék is első pillantásra, egy sor, itt nem megválaszolható kérdést vet föl. Ám ha mégis megvalósítható, akkor egyik fontos hátulütője az, hogy eleve erősen korlátozza a kiegészítő programok formáját, szervezetét, és igazgatási módját.

Egy másik ellenérv azzal kapcsolatos, hogy a jelenlegi pénzpiacok nem alkalmasak nagyon bonyolult tőkésített nyugdíjprogramok bevezetésére. Lehet, hogy a tőkésített ellátások maguk vezetnének a pénzpiacok fejlődéséhez, de a világban nincsenek ilyen helyzetéről tapasztalatok. Ugyanakkor a tőkefedezettel működő kiegészítő programok kudarcából adódó társadalmi és politikai kockázat túl nagy.

#### Hivatkozások

- Achdut, L. és Tamir, Y.: Retirement and Well-being among the Elderly. In: Smeeding, T.M. et al. (szerk.): *Poverty, Inequality and Income Distribution in Comparative Perspective – The Luxembourg Income Study*. Brighton, Harvester-Wheatsheaf, 1990.
- Barr, N.: Economic Theory and the Welfare State: A Survey and Reinterpretation. *Discussion Paper WSP/54*, London School of Economics, 1990 (a).
- Barr, N.: Public and Private Pensions in the Polish Context. Washington D.C., World Bank, draft, mimeo, 1990 (b).
- Bodie, Z. – Shoven, J. – Wise, D.: *Issues in Pension Economics*. Chicago and London, University of Chicago Press/ National Bureau of Economic Research, 1987.
- Bois, P.: Comparative Analysis of Supplementary Schemes in Social Protection Systems of Council of Europe Member States and Future Prospects (specific report concerning Switzerland). *Seminar paper*. Council of Europe, Lisbon, 1990.
- Burkhauser, R.V. és Quinn, J.F.: American Pattern of Work and Retirement. In: Schmaßl, W. (szerk.): *On the Future Development of Retirement in Europe, Especially of Supplementary Pension Schemes*, Bremen, 1990.
- Engzell, G.: Die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung aus internationaler Sicht. In: Pension-Sicherung-Verein, ed. *Zehn Jahre Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland*. Köln, 1985.

- Holzmann, R.: Redistribution of the Responsibilities for Old-age Income Support: What are the Issues? OECD Meeting, Paris, 1986.
- Holzmann, R.: Integration von Abfertigungszielsetzungen in das soziale Sicherungssystem. In: Genser, B. (szerk.): *Abfertigungsregelungen im Spannungsfeld der Wirtschaftspolitik*. Wien, Manz, 1987.
- Holzmann, R. (szerk.): *Ökonomische Analyse der Sozialversicherung: Ergebnisse für Österreich*. Wien, Manz, 1988.
- Holzmann, R.: Economic Aspects of Pension Reform in OECD Countries. *Seminar paper*, Tokyo, 1991 (a).
- Holzmann, R.: CSFR: Cash Benefits During Economic Transition. Background report. Világbank, zártkörű jelentés, 1991 (b).
- Ippolito, R.A.: *Pensions, Economics, and Public Policy*. Homewood, Ill., Dow Jones-Irwin, 1986.
- Japan Foundation for Research and Development of Pension Schemes: *National System of Old-age, Disability and Survivors' Benefits in Japan*. 2. kiadás. Tokyo, 1986.
- Lagadec, P.-Y.: „La Protection sociale complémentaire”. *Questions de Sécurité Sociale*, 1989/12.
- Lumsdaine, R. és Wise, A.: *Aging and Labor Force Participation: A Review of Trends and Explanations*. Cambridge, Mass., National Bureau of Economic Research, 1990.
- OECD: *Reforming public pensions*. Paris, 1988.
- Schatte, G.: „Grenzen der Verfallbarkeit betrieblicher Versorgungsansprüche: ein Vergleich der gesetzlichen Rahmenbedingungen in den Ländern Bundesrepublik Deutschland, USA, Kanada und der Schweiz”. *Zeitschrift für ausländischen und internationale Arbeitsrecht*, 1988/2.
- Schmähl, W. (szerk.): *On the Future Development of Retirement in Europe, Especially of Supplementary Pension Schemes*. Bremen, 1990.
- Turner, J. és Bell, D. (szerk.): *Trends in Pensions*. Washington D.C., U.S. Department of Labor, 1989.
- Turner, J. és Dailey, L. (szerk.): *Pension Policy: An International Perspective*. Washington D.C., U.S. Department of Labor, 1989.
- Winckler, G.: Sozialversicherung und Portfolio-entscheidung. In: Holzmann, id. mű.

## Fizessen elő az Esélyre!

Az Esély társadalom- és szociálpolitikai folyóirat.  
Megjelenik évente hatszor.

Ára: 50 Ft.

Kapható minden nagyobb könyvesboltban és a szerkesztőségben.  
Megrendelhető: 1083 Budapest, Ludovika tér 3.