

Egyéni megtakarítás és a munkáltatók hozzájárulása a nyugdíjak pénzalapjába

A kötelező és önkéntes társadalombiztosítás hatályos törvényeiben a nyugdíjjárulék fizetései sokféle nemzeti szabállyal szerepelnek, sok esetben a jövedelemadó kedvezményeivel is összefüggésben. A több országban működő (transznacionális) társaságok érthető törekvése, hogy kellően áttekinthetővé tegyék a munkáltató részéről a foglalkoztatottak javára teljesítendő kiegészítő befizetéseket, valamint a gazdasági szervezet saját nyugdíjalapját, és azok a munkatársak toborzásában, megtartásában kellő motivációt fejtsen ki.

Tárgyszavak: társadalombiztosítás; nyugdíjjárulék; jövedelemadó; közalkalmazott; korkedvezmény.

A nemzetközi összehasonlítás megállapításai

Észak-Amerika, valamint Nyugat-Európa 134 vezető vállalatára kiterjedő felmérés keretében azt vizsgálták, hogy miként gondoskodnak a munkaadók munkatársaik nyugdíjjárulékainak kiegészítéséről. A felmért, összesen 30 000 alkalmazottal működő vállalatok számára lényeges, hogy ezeket a hosszú időszakra lekötött pénzalapokat kellő hatékonysággal menedzseljék, hogy jobban kézben tarthassák kockázataikat. Konzisztens adatokkal teszik áttekinthetővé a világszerte ilyen céllal vállalt kötelezettségeiket. Sok nemzetközi nagyvállalat integrálja a nyugdíjalap ügyeit (global pension governance).

A válaszolók ezekben az ügyekben csak elvétve valósítanak meg olyan együttműködést, amely egyrészt a humánerőforrás, másrészt a pénzügyek szakértőinek részvételével alakítja ki a nyugdíjtámogatás részleteit. Ebben a kérdésben ugyanis a munkatársak megszerzése és megtartása is fontos döntési szempont, ezzel is vonzóvá tehető a vállalathoz tartozás.

A felmért vállalatok nyugdíjalappal kapcsolatos kötelezettségvállalása nem éri el a teljes piaci eszközérték mintegy 25%-át. Ez az értékarány legfeljebb a vállalatok 13%-a esetén nagyobb, mint a vállalat piaci

értékének a fele, mintegy 40%-uk esetén pedig nem teszi ki az eszközérték egytizedét (1. táblázat).

1. táblázat

A felmért vállalatok kötelezettségei a nyugdíjalapokkal szemben, 2001
(a vállalat piaci értéke =100,0, %)

A nyugdíjalapra vonatkozó kötelezettségvállalás a vállalat piaci eszközértékének százalékában	A válaszolók százalékos megoszlása
Több mint 100	3
76–100	4
51–75	6
26–50	13
10–25	28
Kisebb mint 10	46

Fokozatosan nő az évek során a vállalatok fenti kötelezettségeinek részesedése, ezért mind nagyobb figyelmet érdemel pl. a nyugdíjalapokkal kapcsolatos adóztatás és a tartósan lekötött eszközök minél kisebb kockázatú befektetése. Biztosításmatematikai elemzésekkel támasztják alá az alapokkal kapcsolatos, nemzetközileg összehangolt döntéseket.

Globális keretfeltételek a nyugdíjalapokra

A felmérés válaszainak gyakorisága alapján rangsorolhatók azok a célok, amelyek a nyugdíj vállalati alapjainak nemzetközi összehangolását indokolják. A fontosabb célok a következők (az említés %-os arányával, a válaszoló egynél több indokot is megjelölhetett):

- Legyenek jobban ellenőrizhetők a vállalat ilyen célú kiadásai (64%).
- Megfelelően kezeljék a kockázatokat (64%).
- Legyenek konzisztensek a világszerte jelentkező költségek (53%).
- Javuljon a helyi versenyképesség (32%).
- Értékes munkatársak vonzása, megtartása (20%).
- Javuljon a nemzetközi versenyképesség (17%).
- Támogassák a munkatársak nemzetközi mobilitását (14%).
- Csökkentsék az ügyviteli ráfordításokat (9%).
- Méltányos életpályamodellt kínálni a munkatársaknak (5%).
- Előnyösen alakítani a vállalat árfolyamát, üzleti értékét (5%).
- Adózási előnyöket elérni (3%).

A válaszolók egyötöde úgy nyilatkozott, hogy az utóbbi 5 évben a nyugdíjalappal kapcsolatos központi és a helyi döntések közötti szerepmegosztás nem módosult. A vállalatok 51%-a erősítette a központi ellenőrzés szerepét, és csak 2%-ukra jellemző a helyi ellenőrzés erősödése. A 2001. évi helyzetet az jellemzi, hogy a felmért vállalatok egynegyede kizárólag helyileg alakíthatja ki a nyugdíjalappal kapcsolatos feltételeket. A központi és helyi döntések erőteljesebb egyeztetése a válaszok 26%-ára jellemző.

Azt is véleményezték a válaszok, hogy a következő 5 évben milyen változások várhatók ezekben a döntésekben. A nyugdíjalapok központi ellenőrzésének növekedését a válaszolók 60%-a tartja valószínűnek, és csak 19%-uk szerint lesz erőteljesebb az egyeztetés a vállalati (külföldi) központ és a helyi vezetők között.

Közalkalmazottak karkedvezményes nyugdíjazása Németországban

A közalkalmazottak, ezen belül a pedagógusok munkaviszonya sokféle indokkal szűnhet meg, ilyen például a karkedvezményes nyugdíjazás. A német közszolgálati törvények előírásai szerint kell megfizetni a költségvetésből a karkedvezményes nyugdíjazás terheit, és ez milliárdokkal növeli a nyugdíjalap kötelezettségeit. A 2. táblázat szerint alakult az 1993–2003. időszakban a németországi közalkalmazottak karkedvezményes nyugdíjazásának éves mennyisége, ezen belül az oktatásban dolgozók „alkalmatlanság” indokkal történt nyugdíjazásainak aránya.

A német közoktatásban a hetvenes években még nagy létszámú korosztályokat tanítottak, azonban az utóbbi években erőteljesen csökkent a tanulók száma, elkerülhetetlené vált a leépítés. Sok iskolafenntartó inkább a karkedvezményes nyugdíjazást ajánlja, mint azt, hogy a fiatalabb (és így kisebb bérköltséggel foglalkoztatható) közalkalmazottakat bocsássák el.

A 2003. évben karkedvezményes nyugdíjazással megszűnt közszolgálati viszonyban a tanerők mintegy 27%-ára jellemző, hogy még nem töltötte be az 55. életévét, vagyis az állami nyugdíjra „alkalmatlanság” indokkal szerzett jogot. Ezzel az indokkal elbocsátott karkedvezményes nyugdíjasok átlagos életkora 57 év a legutóbbi statisztikai adatok szerint. Az összes 2003-ban nyugdíjazott tanerőt tekintve az átlagos életkoruk nem éri el a törvény szerinti határt, csak 61 év volt.

A közszolgálatban dolgozók korkedvezményes nyugdíjazásának
alakulása Németországban, 1993–2003

Közszolgálatból évente korkedvezményesen nyugdíjazottak						
	az oktatási dolgozók nélkül			oktatási dolgozók		
	összesen	ebből: alkalmatlanság miatt		összesen	ebből: alkalmatlanság miatt	
	fő		arány, %	fő		arány, %
1993	20 697	4471	21,6	7 464	4 037	54,1
1994	21 704	4992	23,0	8 084	4 698	58,1
1995	19 954	5243	26,3	7 812	4 586	58,7
1996	19 267	5493	28,5	9 395	5 254	55,9
1997	20 950	6496	31,0	10 891	5 762	52,9
1998	20 180	5828	28,9	10 107	5 196	51,4
1999	20 034	7258	36,2	13 514	8 391	62,1
2000	23 396	8637	36,9	18 600	11 932	64,2
2001	22 454	6588	29,3	15 913	8 637	54,3
2002	19 925	4571	22,9	14 125	5 795	41,0
2003	20 068	3768	18,8	14 379	4 839	33,7

Közelebbi vizsgálatot érdemel, hogy az oktatásban dolgozók alkalmatlanság indokkal kért korengedményes nyugdíjazásának 2000-ben még 64,2%-os aránya 2003-ig milyen hatásokkal volt mérsékelhető 33,7%-ra. Nem valószínű, hogy a lelki és fizikai terheléseket a tanintézetekben néhány év alatt ilyen mértékben, közel a felére csökkentették volna.

Kézenfekvő az a magyarázat, hogy a szövetségi, a tartományi vagy a települési költségvetés szűkössége változatlanul fennáll. A lépéskényszer folytán a tanintézetek rendszerint azoktól válnak meg elsőként, akik ezzel személyesen akár jól is járhatnak. Az egyéni sorsok sokfélék, de feltehető, hogy örülnek a megszerezhető korengedményes állami nyugdíjnak, hiszen egyébként újabb munkalehetőséggel (az ötvenedik életéven túl) aligha számolhatnának.

Vannak olyan korosodó tanerők, akik mind kevésbé képesek megfelelni a követelményeknek, viselkedésük (esetenként túlzott alkoholfogyasztásuk is) kifogásolható, teljesítményük és motiválhatóságuk elma-

rad a kívánatostól. Egyesek személyes válságokkal is küzdenek ebben a korban. Az oktatási intézmény fenntartói láthatóan nem képesek intézményesen kezelni (pl. lelki segélyekkel) az évtizedek során „kiégett” pedagógusok gondjait. Ezen a pályán egészen mást jelent az „alkalmatlanság”, mint pl. a rendőrök, tűzoltók, kórházi dolgozók stb. elfáradása a szolgálatuk évtizedeiben. Kevés tapasztalat van arra, hogy az oktatás mint foglalkozás milyen feszültségeket kelt a tanerőben (az ún. Burnout-szindróma tüneteivel). Az sem kézenfekvő, hogy az ilyen kiégést miként lehet megelőzni, majd meggátolni, hogy a tanerő emiatt idő előtt alkalmatlan legyen a foglalkozására. Finnországban már vannak kedvező tapasztalatok ilyen, a stresszt oldó tanácsadásokra.

Kapcsolat az adózás és az egyéni nyugdíjellátás között

A munkáltatók által az üzemi nyugdíjlapba fizetett személyes támogatások alapján Németországban adókedvezmény vehető igénybe, amelyet egy törvénymódosítás fokozatosan megszüntet. A német alkotmánybíróság 2002. március 6-i ítélete arra kötelezte a jogalkotót, hogy módosítsa a kötelező és az önkéntes társadalombiztosítással kapcsolatos törvényekben a pénzáramokra vonatkozó alkotmányellenes előírásokat. A nyugdíjbiztosítás 2004. július 21-én kiadott és 2005. január 1-jétől hatályos törvénye (Rentenversicherung Nachhaltigkeitsgesetz) olyan módosított számítási szabályokat tartalmaz, amely szerint új mértékekkel és módosított teherviseléssel kell fizetni a németországi nyugdíjlapokba befizetett és onnan később folyósított összegek adóit.

Az új törvényi szabályozás hatása fokozatosan érvényesül, 2040-es kifutással. Eddig a nyugdíjlapba befizetett összegek adózása volt a főszabály, ezután viszont a jövedelemként felhasznált magánnyugdíjak adóznak Németországban. A 2005-ben a nyugdíjlapból folyósított összegnek csak a fele adóköteles, a kifizetések 100%-át 2040-től terheli jövedelemadó. Emiatt bizonyos ideig kettős adóteher érvényesül, mivel a munkaadó a magánnyugdíjlapba befizetéskor már megfizette a munkavállalója egyéni számlájára helyezett járulék és támogatás adóterheit is.

A 2004. végéig hatályos adóztatási szabályokban (Direkt- und Unterstützungs-kassenzusagen – EStG) olyan mértékek szerepeltek, amelyek szerint:

- legfeljebb évi 3072 euró összegig adómentes a magánnyugdíjlapokba befizetett összegek 40%-a,
- legfeljebb évi 920 euró átalányösszegig vehető igénybe adókedvezmény a nyugdíjlapalappal kapcsolatos tájékoztatások fedezetére.

A módosított jogszabály 2040-ig nullára csökkenti az előbb említett összeget, amelynek 40%-ára adókedvezmény vehető igénybe. A hirdetésekkel, egyéb tájékoztatásokkal kapcsolatos átalányösszeget (ami 2005-ben csak 900 euró), 2040-ig 102 euróra csökkentik. Részletes számítással igazolható, hogy a 2004-ben már üzemi nyugdíjalap-befizetéssel kedvezményezett 65 éves, valamint a 29 éves munkavállaló által igénybe vehető nettó nyugdíjak között milyen eltérés mutatkozik a jövőben arra tekintettel, hogy a változó adóterhelés az egyéni követeléseket a törvény előírásai szerint fokozatosan módosítja.

Az adóterhelésnek az alkotmánybírósági ítélethez igazodó fenti módosítása a költségvetésben többlet adóbevételt fog eredményezni, amikor a jogosultak az üzemi és más magánnyugdíjalapba helyezett járadékokat felveszik. Elvileg ezzel a többletforrással enyhíteni kellene a német társadalombiztosítási kassza igen nagy (és növekvő) hiányait. Meg kell majd vizsgálni a konkrét adatok ismeretében, hogy mennyiben valósultak meg az adóbevétel szándékolt többletei. Elemézést igényel továbbá, hogy a munkaadók milyen mértékben fogják módosítani a magánnyugdíjak befizetéseit a következő években, főleg egyéni jövedelmi stratégiájuk alapján.

Németországban a jövedelem bizonyos éves összegéig (személyenként legfeljebb 20 000 euró, házaspár esetén összesen 40 000 euró) adókedvezmény vehető igénybe, ha a munkavállaló az öregségi nyugdíjra egyéni számlán tartalékol. Részletes kalkuláció alapján vizsgálták, hogy a magán- és üzemi nyugdíjalap javára eddig befizetett összegeket a jövőben miként lehet figyelembe venni a más szabályok szerint adózott nyugdíjellátásokban. A 2005-tel kezdődő átmeneti időszakban ezeket a nem kötelező nyugdíjalapokból igénybe vett járadékokat nem 100%-ban adóztatják, hanem ennél kisebb részüket terheli adó. A 20 000 euró/fő összegnek 2005-ben a 60%-át (vagyis személyenként évi 12 000 eurót) terheli a magánnyugdíjalap kifizetéseinek adója, ez 2040-ig fokozatosan 100%-ra nő (3. táblázat).

A magán- és önkéntes nyugdíjalapba – a munkavállaló, valamint a munkaadó fenti befizetésein túlmenően – egyéni kiegészítő befizetés is teljesíthető, és ez is figyelembe vehető a számításokban, 2005-ben ugyancsak 60%-ról induló résszel, (azaz személyenként évi 12 000 euró, házaspár esetén 24 000 euró felső határig). Kialakítható az aktív években az éves jövedelemszinthez és az egyéni teherviseléshez igazodó olyan optimális befizetési stratégia, amelyet az adókedvezmények legnagyobb aránya jellemez. A munkaadó által adómentesen teljesíthető (várhatóan a kereset alakulására is hatással levő) befizetés ebben a

megközelítésben előnyösebb, mint a nyugdíjalap egyéni befizetéseinek 2040-ig mutatózó kettős adóztatása. Minden számítás lényeges információja, hogy hány év szolgálat után és melyik naptári évben kezdik az önkéntes és az üzemi nyugdíjalapok az adóköteles ellátás folyósítását, vagyis az egyes adóévekben milyen mértékű adó terheli egyrészt a korábban is adóztatott egyéni, másrészt az adómentesen teljesíthető munkaadói befizetésekre alapozott nyugdíjat.

3. táblázat

Szám példa az öregségi nyugdíj adókedvezményének meghatározására

Megnevezés	Érték, 1000 euró
Bruttó kereset, évente	35 000
Az adó számításában legfeljebb figyelembe vehető éves kereset	20 000
Kötelező társadalombiztosítás éves befizetése (a maximális összeg 34%-a)	6 825
Magán- és önkéntes nyugdíjalap éves munkavállalói befizetése (pl. 5%-os önrésszel)	1 750
A munkavállaló teljes éves befizetése a nyugdíjalapokba	8 575
Az éves befizetés 60%-a, mint az adószámítások alapja	5 145
A munkaadó által a külön alapba befizetett éves hozzájárulás	3 412,50
Adómentes rész az éves befizetésben (a különbségük)	1 732,50

Egy energiaszolgáltató vállalat tapasztalatai

A GEW RheinEnergie részvénytársaság a munkavállalóinak nyugdíjkiegészítő munkaadói támogatást ad, az üzemi nyugdíjalap révén (Unterstützungskasse – UK), amelyet 2004-től működtetnek. A közvetlen pénzbefizetés (Direktusage = DZ) révén a munkatársak többlet nyugdíjat vehetnek majd igénybe, miután elérték a törvény szerinti korhatárt, és nem fog számottevően csökkenni az aktív években elért életszínvonaluk. Az ilyen üzemi pénzalapok szabályait törvény tartalmazza Németországban (Betriebliche Altersversorgungsgesetz – BetrAVG). A két fél a vállalat kollektív szerződésében is rögzíti a nyugdíjalapra vonatkozó megállapodásokat.

A megállapodás lényege, hogy a munkavállalók a keresetük bizonyos részét nem közvetlenül kapják meg, hanem ebbe a nyugdíjalapba fizetik be, oly módon, hogy ezzel a munkaadói résszel adókedvezményt érjenek el. A 2008-ig terjedő időszakban az így „átcsoportosított” kereset után társadalombiztosítási járulékot sem kell fizetni, mivel nem része a munkajövedelemnek, hanem a nyugdíjalapot növeli. A havonta jóváírt egyéni befizetés növeli a munkavállaló nyugdíjvárományát. Erre a felhalmozott összegre a 65. életév elérése után válik jogosulttá a munkavállaló.

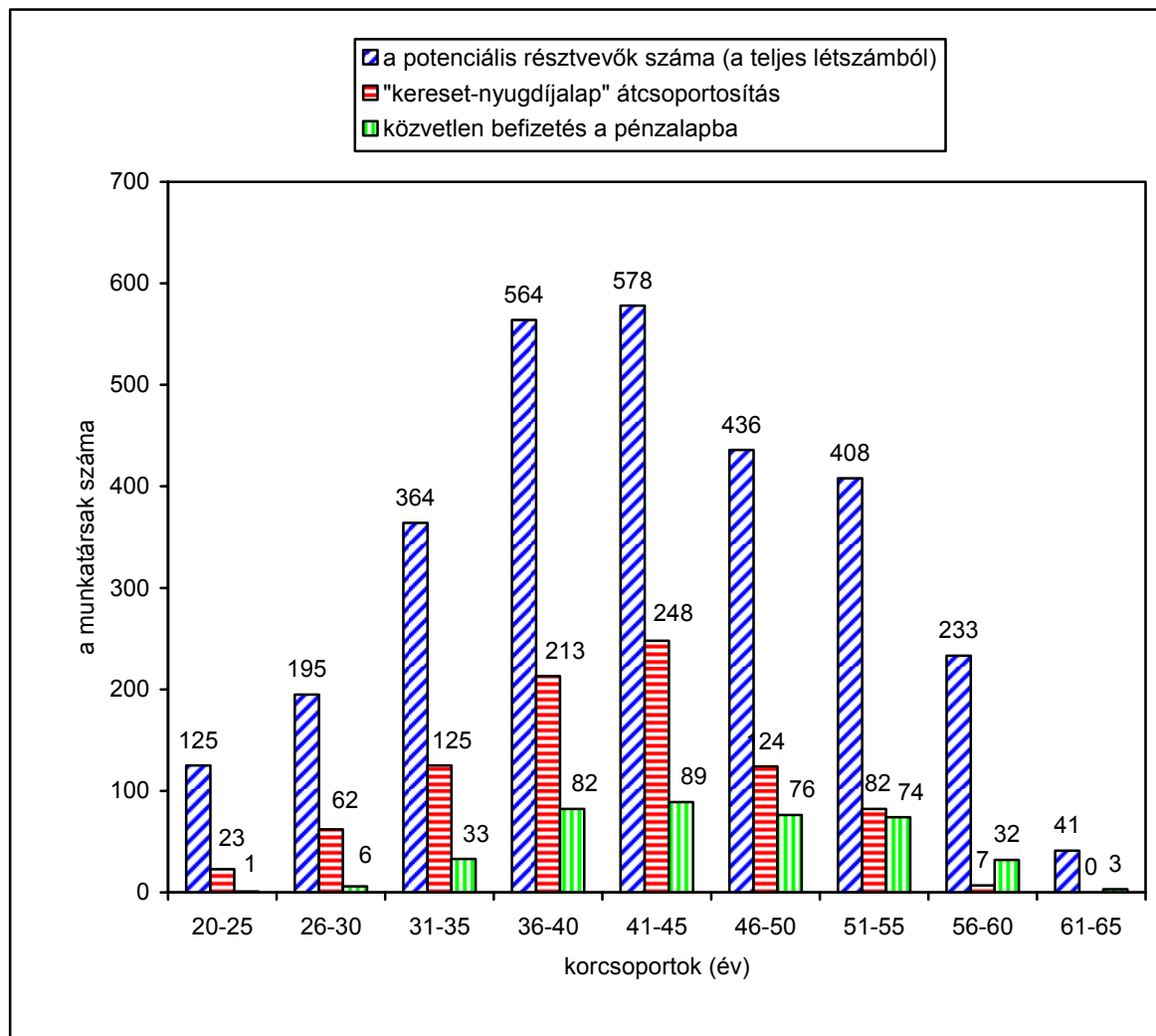
A vállalat összesen 2944 munkavállalója közül 884-en döntöttek úgy, hogy a nyugdíjtámogatást veszik igénybe a keresetük egy része helyett. A legkisebb havi befizetést, 50 eurót 523-an, a havi 100 eurós összeget 281-en választották, ennél jóval kevesebben döntöttek a havi 150 eurós (22 fő) és 200 eurós (58 fő) befizetés vállalásáról.

Más befizetési formákra is tettek ajánlatot, ezekkel együtt összesen 1072 munkavállaló (a létszám 36,4%-a) veszi igénybe ezeket az adókedvezménnyel járó nyugdíj-kiegészítő megtakarításokat. Éves összesítésben egy érintett munkatársra átlagosan 985 eurónyi „kereset helyett nyugdíjalap” (UK) átcsoportosítás, továbbá évi 2290 euró közvetlen befizetés jut, a munkaadó kiegészítő támogatásával együtt. A közvetlen befizetésekre inkább a középkorúak és ennél idősebb munkavállalók vállalkoznak, az „UK” kereset-nyugdíjalap átcsoportosításban közel egyenletes a korosztályok részesedése (1. ábra).

Közelebbről is vizsgálható, hogy a havi rendszerességgel vállalt befizetés miért vonzóbb a viszonylag kisebb keresetű fiatalabbak számára, mint a közvetlen befizetések. Egyrészt az éves prémiumok az idősebbek körében nagyobb megtakarításokra adnak lehetőséget, másrészt a fiatalabbak hajlamosak a keresetüket másra lekötöni, hiszen még távoliak a nyugdíjas évek. Keresetükből nagyobb arányban költenek a fiatalabbak beszerzésekre, üdülésre, szabadidős programokra és hasonlókra.

Az adatsorokból adódó néhány fontosabb következtetés:

- a közvetlen befizetés hajlandósága annál nagyobb, minél nagyobb a munkavállaló havi keresete;
- a kisebb, valamint a közepes bérkategóriába tartozók előnyben részesítik a havi fix összegű, jól tervezhető befizetést, amely egyben a keresetük bizonyos részének hosszabb távú megtakarításával jár;
- akik a legalsó kereseti kategóriákba tartoznak, azok ilyen megtakarításokat nem képesek vállalni, mivel viszonylag kis játéktér marad a napi megélhetés kiadásai mellett.



1. ábra: A „kereset-nyugdíjalap” (UK) átcsoportosítás és a közvetlen befizetés (DZ) gyakorisága korcsoportok szerint

A vállalat vezetőinek az a törekvése, hogy a jelenleg kimaradtak számára is lehetőséget nyisson ilyen takarékosagra, bár ehhez új ösztönzési, hitelezési és bérezési formákra lesz szükség. Az intézkedések célja, hogy növeljék a kisebb keresetűek, fiatalabbak likviditását, kellően vonzó társadalombiztosítási ajánlatokkal kiegészítve.

Összeállította: Gittlár Ferencné

Freisberg, M.: Ende des Laisser-faire. = Personal, 57. k. 4. sz. 2005. p. 16–18.

Klein, H. E.: Früher Frustausstieg. = Personal, 57. k. 4. sz. 2005. p. 20–21.

Müller, U.: Rürup versus Defered Compensation. = Personal, 57. k. 4. sz. 2005. p. 6–10.

Müsken, P.: Zu wenig Vorsorge. = Personal, 57. k. 4. sz. 2005. p. 12–14.

Hogyan nyerhetők el az EU-támogatások?

Tanévnyitó a Tempus Közalapítvány Képzőközpontjánál

A Tempus Közalapítvány Magyarország egyik legnagyobb pályáztató szervezeteként egyedülálló projektmenedzsment tapasztalatot szerzett, így immár öt éve fejleszt, koordinál és szervez az EU-támogatások sikeres felhasználására felkészítő képzéseket.

A kurzusok egyedisége azonban nemcsak a jelentős nemzetközi tapasztalatban rejlik, hanem ugyanilyen fontos, hogy a gyakorlatorientált képzések oktatási programja személyre szabott tanácsadással is kiegészül. Az önköltséges és támogatott képzések hallgatói számára klubnapokat is szerveznek a Közalapítványnál, hogy a résztvevők megoszthassák egymással tapasztalataikat, bemutathassák sikeres projektjeiket, és együttműködő partnerekre találjanak a pályázataik megvalósításához.

Szeptember 20-án ingyenes partnerségépítő szemináriumot tartottak a Tempus Közalapítványnál, amelyen az EU-támogatások felhasználásában érintett, területfejlesztéssel, vállalkozásfejlesztéssel, valamint humán erőforrás-fejlesztéssel foglalkozó intézmények munkatársai vettek részt.

A program keretében az egyes szervezetek rövid bemutatkozása mellett előadásokra, műhelybeszélgetésekre is sor kerül majd, az érintett pályázati kiírásoknak, programoknak megfelelő külön szekciókban (ROP, GVOP, HEFOP).

Ezzel kezdetét veszi az új tanév a Tempus Közalapítvány Képzőközpontjánál, ahol a korábbi projektmenedzsment és pályázatíró képzéseken túl mostantól közbeszerzési ismereteket is oktatnak, a közeljövőben pedig pedagógus-továbbképzési programokat is indítanak.

A képzések tematikájáról és időpontjairól a www.tka.hu honlapon tájékozódhatnak.