
A belga nyugdíjrendszer pénzügyi nézőpontból*

Varga Zoltán**

1. Bevezetés - A nyugdíjrendszer általános leírása

Az öregségi és a hozzátartozói nyugdíj három, egymás mellett működő állami rendszere alkotja a belga nyugdíjrendszer első és legfontosabb pillérét, lefedve a munkavállalókat, magánvállalkozókat és köztisztviselőket. Egy megmaradt állami rendszer garantálja a minimum jövedelmet az olyan idős személyek számára, akik nem rendelkeznek elegendő saját forrással (nyugdíjra való jogosultsággal sem). A második pillér a foglalkoztatói nyugdíj változataiból áll, amely 2003-tól lefedi a magánszektor dolgozóinak 75%-át és a magánvállalkozók közel 45%-át. A harmadik pillér a magánnyugdíj megtakarításból és életbiztosítói rendszerből épül fel.

1.1. Állami nyugdíjak. A törvényes nyugdíjkorhatár 65 év férfiaknak és nőknek egyaránt. Szintén mindkét nemnél 45 év szolgálati idő teljesítése szükséges a teljes nyugdíjra való jogosultsághoz. Rövidebb szolgálati idő arányosan kevesebb nyugdíjhoz vezet. Idő előtti nyugdíj azok számára lehetséges, akik korábban kezdtek el dolgozni és magasabb a járulékfizetéssel töltött éveik száma. Ha elérték a 45 év szolgálati időt, teljes nyugdíjra lesznek jogosultak.¹ A minimum korhatár és befizetési kötelezettségek fokozatosan növekednek, és a kormány további növekedést javasolt, de 2015-ben a munkavállalók még 61 és fél évvel, valamint 40 év szolgálati idővel nyugdíjba tudtak menni. Azoknak, akik hosszú karrierrel rendelkeznek és azoknak, akik nagyon fiatalon léptek be a munkaerőpiacra, lehetőségül van arra, hogy 60 éves kortól 42 év szolgálati idővel, továbbá 61 éves kortól 41 év szolgálati idővel menjenek nyugdíjba.

Lehetséges, hogy a munkavállalók hamarabb lépjenek ki a munkaerőpiacról miután kollektív munkaügyi megállapodás az ún. UCA² (munkanélküli segély rendszere vállalati pótlékkal/járadékkal) alapján vesztették el az állásukat. 2015-től a minimum korhatár 60 év a teljes UCA esetén és minden egyéb szerződési hiba esetén 2011. szeptember 31-től. Azok, akik „nehéz munkát” végeztek ez a korhatár 58 év 35 év járulékfizetői év megléte esetén.

* Tisztelettel köszöntöm Prof. em. Prugberger Tamás DSc.-t.80.-dik születésnapja alkalmából.

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Pénzügyi Jogi Tanszék.

¹ Az új nyugdíjasok 16, 18 évesen, vagy fiatalabban kezdtek el dolgozni.

² UCA – scheme of unemployment benefit with company allowance

Az első pillér rendszerei a felosztó-kirovó elv alapján finanszírozott meghatározott juttatásokat kínálnak keresetfüggő járulékfizetésekből (munkavállalók és magánvállalkozók) vagy közvetlenül az állami költségvetésből szolgáltatott általános adóalapú támogatásokból (köztisztviselők). Számos mechanizmus létezik annak biztosítására, hogy ezek a nyugdíjak elérjék és fenntartsák a megfelelőesség biztos szintjét.

A munkavállalók és magánvállalkozók számára, a nyugdíjszolgáltatások mértéke a befizetések mellett megszerzett átlag munkabér vagy üzleti bevétel 60 %-aként vannak meghatározva. Viszont, ha a nyugdíjasnak van egy tőle függő, nyugellátás nélküli, vagy alacsony nyugellátással rendelkező házastársa, ez a 60% 75%-ra emelkedik. Nincs formális maximum nyugdíj meghatározva. A köztisztviselők számára a nyugdíjszolgáltatás mértékének alapját a megelőző tíz szolgálatban töltött évben szerzett átlag munkabér képezi, de a maximum az utolsó munkabér 75%-a lehet. Mind a három rendszer tekintetbe veszi az olyan periódusokat, amelyekben nem történt járulékfizetés („asszimilálódott periódus”, mint a munkanélküliség, betegség, gyermekgondozás stb.). A különböző rendszerekben különböző módon történik a kifizetés és kifizetendő periódusok fajtáinak funkciói is különbözőek.

Az alacsony munkabérek (pl. a részmunkaidőnek köszönhetően) káros hatásainak kiküszöbölése és egy minimum nyugdíjszint garantálása érdekében van egy minimum éves kifizetés azoknak, akik legalább 15 évet dolgoztak a „munkabérkereső rendszerben” olyan pozícióban, ami megfelel legalább egy teljes időben végzett azonos munka 1/3-ának. Minden minimálbér alatt végzett munkával töltött évért, a „*minimum jog per munkával töltött év*”³ lesz alkalmazandó éves limittel.

Azok a dolgozók, akik legalább 30 év szolgálati idővel rendelkeznek a teljes időben végzett azonos munka minimum 2/3-ával már jogosultak a *teljes állás garantált minimum nyugdíjára*. Bár a nyugdíj ezen rendelkezés alapján arányban lesz a karrier hosszával és a minimum 45 év járulékfizetési kötelezettséggel (a köztisztviselőknél a minimum nyugdíjhoz 20 év munkával töltött év a feltétel).

A szociális támogatás keretében, a 65 évnél idősebb állandó lakosoknak rászorultsági alapon joguk van *az idős személyek számára garantált minimum jövedelemre*⁴, amely a rendelkezésre álló források függvényében kerül kifizetésre.

A minimum számítási alap, a minimum nyugdíj és a minimum garantált juttatás különösen fontos a nők számára, akiknek a munkával töltött éveik száma sokszor kevesebb és jobban jellemző foglalkoztatásukra a részmunkaidő, valamint az alacsony munkabér.

A nyugdíjszolgáltatások a fogyasztói árakhoz vannak indexálva. A munkabér növekedése miatt további kiigazítások lehetségesek a szociális partnerekkel megtárgyalt „*jóléti bónuszon*” keresztül. A köztisztviselők számára a „*perequation*” (arányosítás) mechanizmus biztosítja, hogy a juttatások összhangban legyenek a köztisztviselők standard munkabéréivel.

³ *minimum right per career year*

⁴ IGO/GRAPA

2014-ig, a *hozzátartozói nyugdíj* az elhunyt „családi ráta”⁵ (75 százalékos) szerint kiszámolt juttatásainak 80%-a volt. A hozzátartozói nyugdíjra való jogosultság 45 éves kortól kezdődik. 2015 január 1-jétől a rendszert megreformálták, a minimum korhatár 50-re fog emelkedni 2025-ig. A meghatározott kor alatti özvegyek időleges „átmeneti juttatást” kapnak majd egy évig (az özvegy által ellátott gyermek esetén ez két év).

Amíg a köztisztviselők nyugdíjazási kora kötelező nyugdíjkorhatárként is funkcionál, a magánszektorban nem kötelező visszavonulni a nyugdíjkorhatár elérésekor. Továbbá az öregségi nyugdíj kombinálható munkából befolyt juttatásokkal. A hosszabb munka anyagi ösztönzése magában foglalja a köztisztviselők „korkiegészítését” 62. életév betöltése után, valamint a „nyugdíjbónuszt” a munkavállalók és magánvállalkozók számára. 2014. január 1-jén ezt a rendszert átreformálták és egy új progresszív, a három nyugdíjsémára egyaránt vonatkozó rendszert vezettek be (munkavállalók, magánvállalkozók, köztisztviselők), a bónusz megszerzéséhez szükséges lehető legkorábbi korhatárral, ami megfelel az érintett lehető legkorábbi nyugdíjra való jogosultsághoz szükséges korhatárnak; bár ezt a rendszert 2015. január 1-jén eltörölték, kivéve a már megszerzett jogokat. Belgiumban a tényleges visszavonuló kor és a nyugdíjra jogosult kor közti rés a többi tagállammal összehasonlítva még mindig nagy.

1.2. Foglalkoztatói nyugdíj. A munkavállalók és a vállalkozók foglalkoztatói nyugdíja képezi a belga nyugdíjrendszer második pillérét. A munkavállalók számára ezek a kiegészítő nyugdíj-megállapodások a szektoriális és vállalati szintet követő munkaszerződésekhez kapcsolódnak. A 2003-as „Kiegészítő nyugdíjról szóló törvény” előtt, ami a foglalkoztatói séma széles körű kiterjesztésére törekedett, ezek a sémák kizárólag magas munkabért keresőknek biztosítottak juttatásokat, kompenzálva a törvényes nyugdíj helyettesítési rátájának nagyon alacsony szintjét. 2012-re és követve a 2003-as törvényt, a lefedettséget ki kellett terjeszteni a munkavállalók 75%-ára az egyéni vagy társas vállalkozások rendszerén vagy a munkavállalók egész szektorát lefedő rendszerén keresztül. Emellett az egyéni vállalkozók 45%-ának csatlakoznia kellett a magánvállalkozókra vonatkozó kiegészítő nyugdíjrendszer valamelyikéhez. A foglalkoztatói nyugdíj kifizetése vagy az átalányra, vagy a járadéokra vonatkozó formában történhet, de a gyakorlatban a kifizetések túlnyomó többségére az átalányforma a jellemző.

1.3. Magánnyugdíj megtakarítás és egyéni életbiztosítás. A harmadik pillért a magánnyugdíj megtakarítás rendszere és az egyéni életbiztosítási szerződések alkotják, amelyeket különböző pénzügyi ösztönzők támogatják. A második és harmadik pillér rendszereiben történő kifizetésekre vonatkozó pénzügyi előnyöket a 2011-es nyugdíjreform csomaggal csökkentették, ami kikötötte azt is, hogy a kiegészítő nyugdíj-megtakarítások 62. életév előtt történő felvétele magasabb mértékben kerül megadóztatásra.

⁵ 75 százalékos

2. Reform trendek

A 2011-es reformok és azok, amelyeket a jelenlegi kormány 2014 októberében alkotott meg, mind az előző reformok vezérfonalán kerültek megalkotásra. A legfontosabbak: Az 1996-os törvény a nyugdíjak fenntarthatóságáról, ami ugyanolyan korhatárt állított fel a nőknek és férfiaknak, ami növelte a minimum ellátást, és ami már bemutatta az első lépést a korai nyugdíj korhatárának 60. évre történő felemelésére, 35 év szolgálati idő feltételével. A 2001-es törvény előírnyozta az ún. „Ezüst Alap” pénzügyi tartalékainak felállítását azért, hogy ezzel segítsék a „baby-boomerek” visszavonulása extra költségeinek fedezését költségvetési tartalékok képezésével. A 2003-as törvény szabályozza és kiterjeszti a foglalkoztatói rendszereket; és a 2005-ös ún. „Generáció Csomag” támogatja a munkában töltött évek meghosszabbítását.

2001 decemberében törvénybe iktatott változások főként a korai nyugdíj korlátozását célozták meg. Amíg a reform tartózkodott a nyugdíjkorhatár emelésétől, fokozta az erőfeszítéseket a tényleges visszavonulási kor csökkentése és a munkában töltött évek meghosszabbítása iránt. A logikai magyarázat a nyugdíjkorhatár helyett a karrier hosszára való összpontosítás mögött az, hogy ha az embereket arra ösztönzik, hogy tovább dolgozzanak a nyugdíj előtt, úgy a befizetésekből nagyobb bevételt lehet összegyűjteni és a dolgozók jobb nyugdíjjogosultságokat is szerezhetnek. A jogosultsági korhatárok és a járulékfizetési kötelezettségek fokozatosan növekedtek és a korai kilépési lehetőségek a munkanélküliségi biztosításban csökkentek. A járulékfizetés nélküli periódusok, amelyek korábban figyelembe lettek véve a nyugdíjjogosultságok kiszámításánál, most kevésbé előnyös módon kerülnek beszámításra, így nagyobb hangsúlyt fektetnek a munkaperiódusokba és a befizetésekre. A munkavállalók egyes csoportjaira vonatkozó különös rendszerek el lettek törölve 2012-ben és az első pillér három rendszerében az irány egy jobban homogenizált ellátás felé haladt.

A további 2015-ben elfogadott reformok folytatták a korai nyugdíjazásra jogosító korhatár és a járulékfizetéssel fedezett évek követelményének fokozatos emelését, bár még mindig kivételeket biztosítottak a hosszú vagy „nehéz” munkavégzésnek. Továbbá a hozzátartozói nyugdíjra való jogosultság korhatára 55 évre fog emelkedni 2030-ra és a karkedvezményes nyugdíj korhatára 55 évről 60-ra fog emelkedni. Ezeket a reformokat a Parlament 2015-ben szavazta meg. A karkedvezményre jogosító munkák listáját és az új kor - és karrierfeltételeket a karkedvezményes nyugdíjazáshoz a szociális partnerekkel való konzultáción fogják meghatározni.

Emellett a 2015-ös reform emeli a jelenlegi nyugdíjkorhatárt 65-ről 66 évre 2025-re, majd 67-re, 2030-ra, így igazi áttörést jelent. A hosszabb munkavégzéssel töltött évek elősegítésének újszerű megközelítését jelzi a nyugdíjbónusz eltörlése 2015. január 1-jétől. Ez a megközelítés megengedi a korlátlan meghosszabbítást 45 éves periódus meghaladta után, aminek hála valaki folytathatja a munkát és nyugdíjjogosultságokat szerezhet, valamint szigorításokat eszközöl a nyugdíj és munkából származó bevétel kombinálásával kapcsolatban a nyugdíjkorhatár

elérése vagy a 45 évi járulékfizetés teljesítése után. Ezeket a reformokat 2015-ben szavazta meg a Parlament.

Számos intézkedést javasoltak arra, hogy a juttatás határozott emelésével javítsák a minimum nyugdíj színvonalát, a szintjének 10%-kal a létminimum felett tartását megcélózva a teljes karrierre vonatkozóan és szintén célként kitűzve a hozzáférés előmozdítását.

A kitűzött főbb nyugdíjreformokat 2030-ig meg kell valósítani, beleértve az automatikus mechanizmust a megfelelésséghez és a fenntarthatóság követelményeihez való alkalmazkodásra, valamint a nyugdíjjuttatások sokkal átláthatóbb kiszámítását egy „pont” rendszerre alapítva. További harmonizáció szükséges az állami és magánszektor dolgozóinak nyugdíjaival kapcsolatban, beleértve a köztisztviselők értékelési periódusának kiterjesztését. A kormány továbbá automatikus javító mechanizmusokat jelentett be a nyugdíjrendszer demográfiai és pénzügyi fejlődéséhez való alkalmazkodásának tekintetében 2030. utántól. Ezen felül a kormány azzal a feladattal bízott meg egy bizottságot, hogy alakítson ki egy „részleges vagy részmunkaidős nyugdíjrendszert.

3. A válság pénzügyi hatásai a jelenlegi nyugdíjrendszerre és a nyugdíjasokra

A válság hatása a nyugdíjkifizetésekre és a nyugdíjrendszerre összetett. Amíg az ellátások kifizetése sok esetben nem érintett, a minimumjuttatások növekedtek, az általános ellátások és a nyugdíjkorhatár megmaradtak, a korai nyugdíjazási lehetőségek és korai nyugellátások csökkentek, miközben néhány ösztönző a hosszabb ideig tartó munkavégzésre el lett vetve. A kormány javaslatai a költségvetési problémák megoldására rövid és hosszú távú perspektívákban is tartalmaznak magasabb nyugdíjkorhatárokat és az állami nyugdíjrendszer paradigmatisztikus változtatásait. Továbbá, a kormány bejelentései tartalmaznak további fejlesztéseket a minimum nyugdíj és az IGO/GRAPA tekintetében.

Hagyományos intézkedések az állami nyugdíjak fenntarthatóságáért, mint például a befizetések növelése vagy az ellátások általános csökkentése és azok indexálása még messze nincsenek elfogadva.

A kormány továbbá figyelembe vette a társadalombiztosítási juttatások és bérek 2%-os indexálását, ami egyébként 2015/2016-ban vált volna gyakorlattá (az inflációs szint feltételével), de a nyugdíjak indexálásának állandó változtatásaira nem tett javaslatot.

A hosszabb távú munkára ösztönző tényezők csökkentése és megszüntetése a megreformált „nyugdíj bónusz” formájában a 2015-ös ellátások csökkentését jelenti, bár kivételt képeznek azok, akik már kézhez kapták az ellátásaikat és azok is, akik 2014. december 1-je előtt szereztek az ellátásra jogosultságot.

Belgiumban az ezredforduló óta szoros kapcsolat lett kialakítva az állami pénzügyek konszolidációja, az adósságsökkentés és az állami nyugdíjak

fenntartható finanszírozása között. Az ún. "Ezüst Alapok"⁶ testesítik meg ezt a kapcsolatot, amelyek azt célozzák, hogy az állami pénzügyekben tartalékokat képezzen és ezeket a tartalékokat a növekedő nyugdíjkiadások finanszírozására fordítsa attól kezdve, hogy az államadósság a GDP 60%-a alá csökkent. A pénzügyi, gazdasági és fiskális krízis, ami Belgiumot érintette 2008-tól, megnehezítette ezt a stratégiát. A jelenlegi költségvetési konszolidációs intézkedések részeként a kormány fontolgatja ezek megszüntetését, amely 2013-ban körülbelül 20 milliárd eurót, vagy a GDP 5.2 %-át érte el, a jelenlegi nyugdíjkiadások felének megfelelő összeget.

A korábbi és a jelenlegi kormány is javasolta a foglalkoztatói rendszerek kiterjedésének szélesítését, de kiegészítés érdekében, nem pedig a felosztó-kirovó állami nyugdíjak helyettesítéséért. Semmilyen új lépés nem történt a krízis alatt a magánnyugdíjak szerepének erősítésére.

A 2013-2016-os Stabilitási Program arra a következtetésre jutott, hogy a produktivitás és a foglalkoztatottság növekedése sok módon hozzájárulhat a fenntarthatósághoz, de ezt kombinálni kellene a juttatások munkabérekhez való alacsony indexálásával azért, hogy biztosítva legyen a költségvetés szükséges megszilárdítása. A Szövetségi Tervhivatal tanulmányai szerint egyedül ez tudná csökkenteni a nyugdíjakat érintő költségvetési kiadást a GDP 1.2%-ával 2060-ra, de ennek a forgatókönyvnek természetesen jókora negatív hatása lenne a nyugdíj megfelelőségére.

A jelenlegi kormány 2014. novemberi Költségvetési Tervezete felfedi, hogy a költségvetési egyensúlytalanság még rosszabbá vált és ennek hatására a költségvetés megszilárdításának szükségessége egyre erősebb és sürgősebb. Talán mert a népesség 55-65 éves korosztályának aktivitási hiánya igen magas, a nyugdíjkorhatár megemelésére tett javaslatok összehasonlítva egyéb országokkal kissé megkésették. De az állami nyugdíjakat illetően a kormány bejelentette azon szándékát, hogy a munkaerőpiacról történő korai kilépés további szigorításával és a törvényes nyugdíjkorhatár 2025-ig 65-ről 66-ra, valamint 2030-ig 67-re történő megemelésével biztosítani kívánja a tényleges 45 éves munkavégzést.

4. A megfelelőség értékelése

4.1. Jelenlegi megfelelőség. Nemzetközi szinten a belga nyugellátások elég alacsonyak, habár a TRR követelmény alatti eredmények megfelelnek a *kevesebb-mint-maximális* („*less-than-maximal*”) lehetséges belga nyugdíjaknak (40 év szolgálati idő 45 helyett). A 2013-as EU-SLIC felmérése szerint a 65 év feletti belgáknak magasabb a szegénységi kockázatuk (AROP 18.5%), mint a társadalom többi részének (15%). A 2005 és 2011 közötti szegénységi kockázat erős csökkenése és az ez utáni további csökkenések ellenére, a kockázat relatív magas maradt az 13.8%-os EU átlaghoz képest. Az egyedül élő 65 év feletti szegénységi kockázata nagyon magas (24.6% 2013-ban) összehasonlítva az olyan

⁶ *Zilverfonds*

háztartással, ahol ketten élnek és legalább az egyik személy 65 év feletti (18.7% 2013-ban).

Az Idősödést Tanulmányozó Bizottság szerint a rendelkezésre álló jövedelem és a lakástulajdon mérsékli a fentebb említett öregségi szegénységi kockázatot. A szegénységi kockázat csökkenése tisztán látható a 2008-2013-as periódus háttérindexeiben is.⁷

Az Idősödést Tanulmányozó Bizottság jelentése bemutatja nyugdíjasok szegénységi kockázat előrejelzésének eredményeit az állandó politikai forgatókönyv szerint. Ezek az előrejelzések további csökkentést mutatnak a nemek közötti szegénységi résben, hála a nők aktivitási rátájának növekedésének és a minimum nyugdíj felemelésének.⁸

Bár a nyugdíjak általános jövedelemnövekedéshez való hozzáigazítása nem garantált. A „*Generation Pact*” óta a jóléti stabilitás erőfeszítése főként az alacsonyabb nyugdíjakat célozta meg és elsődlegesen a költségvetésben szereplő „*jóléti előirányzat*on” keresztül került megtervezésre. Az előző kormány csökkentette ezt a keretösszeget, de a jelenlegi visszaállította az eredeti szintre. A kormány egy 2%-os a munkabérekre és szociális juttatásokra vonatkozó árindexálást tervez kihagyni, amely a gyakorlatban maga után fogja vonni a nyugdíjak csökkentését, habár ezen negatív hatás korrigálása érdekében speciális megállapodások vannak bejelentve az alacsony juttatások vonatkozásában. 127 millió eurós költségvetés szolgál az alacsony juttatások indexációs ugrásának hatásainak kompenzálására a szociális partnerekkel való megállapodásban. A javasolt „*non-indexation*”-t megadva a magasabb minimumokra vonatkozó költségvetés a gyakorlatban 1%-os növekedést fog eredményezni.

4.2. A nemek közti nyugdíjszakadék. A nemek közti nyugdíjszakadék Belgiumban 2012-ben 27%, 14 százalékponttal alacsonyabb, mint az EU 27 átlag. 2009-től volt egy csökkenő tendencia (31%). Az általános nemek közti nyugdíjszakadék azonos szinten van (27.5%) 2012-ben, mint a központi nemek közötti szakadék. A szakadék kiterjedése elég nagy és mind a két mutató idővel romlott. A bérek közötti éves szakadék (2010-ben 14%) alacsonyabb, mint a nyugdíjak közötti; épp úgy, mint az EU átlag.

Míg a szakadék elsődlegesen tükrözi az aktivitási ráták, munkavégzéssel töltött évek, munkaidők és a férfiak és nők fizetésének különbségeit, addig a nagyobb kiterjedésű szakadéknak tennie kell valamit az állami nyugdíjrendszer adott funkciójával: az olyan nők számára, akik szerzett jogosultság nélküliek, a nyugdíjjuttatásokat a férjüknek utalják ki 60-75%-os növeléssel. Tehát ezek a nők

⁷ A szegénységi kockázati ráta a 65 év felettek számára 2.7%-kal csökkent, habár kissé kevesebb a nők számára, mint a férfiak számára, anyagi különbséget hagyva a nemek között. A 75 év feletti nyugdíjasok esetén az AROP szegénységi rátájának csökkenése nagyobb volt a nők számára

⁸ 2011-ben az egyéni munkavállaló minimum nyugdíja magasabb volt, mint az egyszemélyes háztartások szegénységi küszöbe (1.003 euro/hónap 2011-ben). Az előző években (2012-2014) a minimum nyugdíjak és a becsült szegénységi küszöb közötti rés stabilizálódni látszott. Az egyéni vállalkozók minimum nyugdíjának növekedése magasabb volt, mint a 2000 és 2004 közötti bérek növekedése; a munkavállalók esetén 2006-tól ez a helyzet. Ez a pozitív fejlődés magyarázható az IGO/GRAPA mértékének erős emelkedésével és munkavállalók számára dolgozói évenként előírt minimum követelménnyel, ami 2006-ban lépett érvénybe.

nyugellátás nélkülinek látszanak addig, amíg férjük életben van; csak a férjük halála után kezdik el a hozzátartozói nyugdíjat és hirtelen nyilvántartásba veszik a nyugellátást az EU-SLIC-ben.

Két új trend látszik hozzájárulni a további nemek közti nyugdíjszakadék csökkentéséhez Belgiumban. A jövő női nyugdíjasainak sokkal magasabb aktivitási rátája segíteni fog csökkenteni a szakadék kiterjedését és szűkíteni az általános szakadékot. A minimum juttatások egyenletes fejlesztése – ha folytatódik - is segíteni látszik ezen a problémán. Ezzel szemben a meghatározott járulékfizetési konstrukción alapuló általános foglalkoztatói nyugdíjrendszer szerepének a növelése nyugdíjellátásában képes lenne növelni a nemek karrierhossz, munkaidő és fizetés közötti különbségeinek hatását a nyugdíjas teljes jövedelmi pozíciójában.

A minimum nyugdíjszabályozások és a rászorultsági alapon garantált jövedelem⁹ az idősek számára sokkal fontosabbak a nők nyugdíjjogosultságában a rövidebb és sokszor megszakított karrierjük, a magasabb részmunkaidő és alacsonyabb fizetés miatt.¹⁰

A rászorultsági alapú ellátás még fontosabb a nők bizonyos csoportjának. A formálisan elvált nők 29%-a és a különélők 27%-a kap ilyen kiegészítést a nyugdíjellátásuk mellé, míg a hasonló helyzetben lévő férfiak 9 % és 17%-a szorul rá a rászorultsági források igénybevételére.

Nemek közötti szakadék a foglalkoztatásban és fizetésben. A nemek közötti nyugdíjszakadék mutatója szemlélteti a foglalkoztatásban és nyugdíjrendszer tényezőiben lévő fejlődést, amely meghatározza a szakadék nagyságát. Mivel ez a teljes 65 és 79 éves népesség alapján van kiszámítva, van egy bizonyos fokú inercia ebben a fejlődésben. Azért, hogy megtudjuk, hogy valószínűleg csökken vagy nő, meg kell vizsgálnunk a különböző nemek közötti foglalkoztatásban lévő szakadék irányait és azt, hogyan változik a nyugdíjrendszer.

Az idősebb dolgozók (55-64 évesek) foglalkoztatási rátájában levő nemek közötti szakadék 6.7 százalékponttal csökkent 2004-2014 során és 11.4 százalékpontot ért el 2014-ben. *A munkavégzéssel töltött években lévő szakadék*, amely 2013-ban 4.6 év lett, csökkent 1.9 évvel 2004 óta. A részmunkaidős foglalkozásokban (20-64 év közöttiek esetén) 2014-ben 32.9%-ot ért el, és amely alig 2.2%-kal növekedett 2004 óta. *A fizetési szakadék*, amely 2013-ban 9.8%-kal lényegesen alacsonyabb, mint az EU átlag (16.4%), csak 0.3%-kal csökkent 2007 óta. Ez egy irányt szab a szakadék csökkentésére a foglalkoztatási tényezőket illetően. A nyugdíjrendszerben különböző reformok emelték a minimum nyugdíjat, ami különösen a nők számára előnyös. A foglalkoztatói nyugdíjak kiterjesztésére tett politikai erőfeszítések úgy tűnik, növelik a nemek közötti szakadékot. Ezek az új irányok a foglalkoztatásban és a nyugdíjrendszerben együttesen valószínűleg csökkentik a nemek közötti nyugdíjszakadékot a belga nyugdíjrendszerben.

⁹ IGO/GRAPA

¹⁰ Ezt erősítette meg a 2020-2040 Nyugdíjreform Bizottság összegyűjtött adataival, amelyek szerint a minimum nyugdíjszabályozást az új női nyugdíjasok 19%-a, viszont az új férfi nyugdíjasok csupán 4%-a veszi igénybe. Ugyanakkor a női nyugdíjasok csak 51%-a képes a karrierhossz kritériumot teljesíteni a minimum nyugdíjhoz, viszont a férfi nyugdíjasok 80%-a eleget tesz ennek a kritériumnak.

4.3. Megfelelőség a jövőben. A második pillér nyugdíjai még mindig nem teljesen általánosítottak és kötelezőek, habár kollektív megállapodások részei és jelenleg a magán szektor munkaerejének 75%-át fedik le. A legtöbbször csak a 40 éves felépítési periódusok első felében van, ami azt jelenti, hogy az új nyugdíjasok többsége jelenleg egyáltalán nem, vagy csak nagyon kevés juttatást kap e rendszerekből. A nyugdíjuttatások jövőbeni megfelelőségéhez kapcsolódó specifikus TRR feltételek előrejelzései a második pillér nyugdíjainak megnövekedett részét mutatják az összes nyugdíjkiadásban. A második pillér nyugdíjai az átlagkeresettel rendelkező női vagy férfi dolgozók bruttó és nettó elméleti helyettesítési rátáinak csökkentését jelzik előre körülbelül 3.9 és 4.9%-kal 2013 és 2053 között; ez 40 éves karriert kíván az első és második alapesetben is. Ez az állami pillér általános helyettesítési rátájában lévő csökkenésnek köszönhető, ha az emberek nem dolgoznak 40 évnél többet, lényegében a „nyugdíjbónusz” megszüntetése miatt. 2053-ban egy átlagkeresetű, 65 éves személy 40 éves karrierjének abszolút értéke nettó 74.7%-kal és bruttó 49.5%-kal fog nőni.

Az Öregedést Tanulmányozó Bizottság 2014-es jelentésében¹¹ bemutat egy nyugdíjasokról szóló szegénységi kockázati felmérést, összehasonlítva helyzetüket a dolgozó népességgel 2060-ig. Azt javasolják benne, hogy valósítsák meg a nők munkavégzéssel töltött éveinek meghosszabbítását és folytassák a minimum juttatások emelését, az AROP szegénységi kockázati tényezőt a jelenlegi 18.4%-ról 7%-ra lehetne csökkenteni 2060-ig és így az AROP a 65 év alatti lakosság számára jelentősen csökkenne. A jelentés azt javasolja továbbá, hogy a nyugdíjasok jövedelemkülönbségei a Gini-együtthatóval¹² kezelve csökkenhetnének.

4.4. A nyugdíjmegfelelőség kihívásai. A jóléti költségvetés használata fejleszteni fogja a legalacsonyabb nyugdíjak megfelelőségét, nevezetesen a nők számára. Ugyanez lesz a helyzet a munkaerő-piaci részvétel és annak későbbi elhagyását támogató politikák esetén. A nyugdíjbónusz rendszerének teljes eltörlése csökkenteni fogja az olyan személyekre vonatkozó nyugdíjszinteket, akik 62 éves kor után is dolgoznak, beleértve az alacsony nyugdíjakat habár a 2011-es reform már nagyrészt korlátozta a nyugdíjbónuszhoz való hozzájutást annak korai nyugdíjfeltételekhez való kapcsolásával. A jóléti kiigazítások a jövőben fontosak lesznek az állami nyugdíjak szegénységvédelmi képessége tekintetében. Azt elméleti helyettesítési rátákban történő fejlődések kombinációja illusztrálja a belga nyugdíjrendszer reformjának fő kihívását: a kombináció emelte a minimum nyugdíjakat a keveset keresők számára olyan intézkedésekkel, amelyek helyreállították a magasabb helyettesítési rátákat a nagyobb juttatásokkal rendelkező csoportok állami nyugdíjaiban. Alternatívan az utóbbi cél elérhető a második és harmadik pillér szerepének kiterjesztésével a magasabb juttatásokkal rendelkező csoportok teljes nyugdíjellátásában.

¹¹ http://www.plan.be/publications/publication_det.php?lang=en&KeyPub=1447 (2016.10.30.)

¹² A Gini együtthatóként ismert szóródás-mutatót leggyakrabban jövedelmi vagy más típusú egyenlőtlenség mérésére használják, főként közgazdasági területeken (pl. gazdaságszociológia, egészség-közgazdaságtan). Az index az eloszlás teljes terjedelmét figyelembe veszi.

5. Főbb lehetőségek a nyugdíjjal kapcsolatos kihívások irányítására

A maximalizált keresetfüggő járulékok és a határértéket meghaladó keresetfüggő ellátások kombinálásának elve talán jól szolgálta az állami nyugdíjak finanszírozását. Ezt sokszor hozzátették a magánszektor dolgozói állami nyugdíjai erős redistributív karakteréhez. Ez azt is megmagyarázza, miért relatív alacsony a magasabb juttatásokkal rendelkező csoportok helyettesítési rátája, és hogy ezeknél a csoportoknál miért jelenik meg az állami nyugdíj kevesebbszer, mint a szociális biztosítás és miért többször, mint az általános nyugdíjrendszer. Mindez még a minimum ellátások állandó emelésével együtt is tovább szűkítette az ellátások kiterjedését és felvetette azt a kérdést, hogy mely állami nyugdíjrendszerek keresetfüggőek még. Új szabályok és ösztönző tényezők megalkotása a nyugdíjkorhatár növelésére és a karrierek meghosszabbítására, jobb nyugdíjakhoz vezethet a munkavégzéssel töltött évek meghosszabbítása mellett. De legalábbis rész megoldás a magasabb jövedelemmel rendelkezők keresetfüggő igényeire a járulékalapú második és harmadik pillér rendszereiben.

A sokkal nagyvonalúbb a köztisztviselők állami nyugdíjrendszere, ami hosszú ideig úgy volt meghatározva, mint kompenzáció az alacsony munkabérékért, ami értelemszerűen lefedi az első és második pillér megközelítését, mostantól esély van arra, hogy az első pillér harmonizációs iránya részeként kevésbé lesz nagyvonalú. Valószínű ez majd kiváltja azt az igényt, hogy bevezessék a második pillér kiegészítését a köztisztviselők számára. Magától értetődően a magánszektor magasabb jövedelmű csoportjai és a köztisztviselők számára tartalmazni fog adókedvezményt és a saját fenntarthatósági problémáikat.

Az Európai Tanács a 2014-2015-re vonatkozó ország specifikus ajánlásaiban sürgeti Belgiumot azért, hogy lépéseket tegyen a népesség öregedéséhez, főleg a nyugdíjakhoz és hosszú távú ellátáshoz kapcsolódó egyre növekvő állami kiadások leküzdésért. Azért, hogy Belgium kialakítson egy fenntartható nyugdíjrendszert, szüksége van politikai erőfeszítéseket tennie a tényleges és törvényes nyugdíjkorhatár közti szakadék és a korai munkaerőpiacról való kivonulás csökkentéséért, a munkavégzéssel töltött évek meghosszabbításának támogatásáért és a nyugdíjkorhatár várható élettartam változásaihoz való alakításáért.

Szemmel látható, hogy a tényleges és törvényes nyugdíjkorhatár közti szakadék a dolgozó korú népesség potenciáljának óriási fel nem használását jelenti Belgiumban, valamint pénzügyi terheket ró a társadalombiztosításra, mint ahogy az ellátások azalatt az idő alatt kifizetésre kerülnek, amikor nincs járulékfizetés és ezek az időszakok is beleolvadtak a nyugellátások kiszámításába. Az előző kormány, amelynek politikája kiemelten fontosnak tartotta a tényleges és törvényes nyugdíjazás közötti rés szűkítését, jelentős intézkedéseket vezetett be a szakadék csökkentése érdekében és a jelenlegi kormány további fontos javaslatokat jelentett be. De még mindig, összehasonlítva a szomszédos országokkal, a javaslat, amely 2030-ig növelné a törvényes nyugdíjkorhatárt 65-ről 67 évre, későinek látszik.

A törvényes nyugdíjkorhatári emelés evolúciójának várható élettartammal való összehangolása középtávon nem ad túl sok változást a már bejelentettekhez képest. 2013 és 2030 között a várható élettartam 65.évben férfiaknál 17.6-ról 19.4-re, nőknél 21.1-ről 22.8-ra fog nőni. Tehát ezalatt az időszak alatt a várható élettartam csak 1.8 és 1.7 évvel fog nőni. Ez illusztrálja, hogy a nyugdíjkorhatár 2 évvel történő javasolt növelése fenn tudná tartani a munkában töltött és a nyugdíjasként töltött évek közti egyensúlyt. De a tartós fejlesztésekkel kapcsolatban 2030-tól továbbra is fontos lehet, hogy a várható élettartam férfiaknál és nőknél további 22.2-vel és 25.6-tal fog nőni 2060-ra.

Eközben, ami meg fogja határozni a nyugdíjkorhatár változásainak és a korai nyugdíjhoz való hozzáférés szigorításainak sikerét, az a politikusok szociális partnerekkel történő együttműködési képessége a munkahelyeket és a munkaerőpiacot érintő reformok alátámasztására, amelyek biztosítják a nők és férfiak számára a több és hosszabb munkavégzést. Amíg az állami és szociális politikák a munkavégzéssel töltött évek meghosszabbítása érdekében lényeges javuláson mentek keresztül az elmúlt években, és a jelenlegi kormány változtatásokat jelentett be az ösztönző tényezők tekintetében, még mindig nagy az igény arra, hogy erőfeszítéseket tegyenek a munkavégzéssel töltött évek meghosszabbításának lehetővé tételéért, beleértve a nyugdíjkorhatár elérést követő munkavégzés támogatását.¹³

Végül fontos kiemelni, hogy a nyugdíjasok szegénységi kockázata, amely jelenleg elég magas, főleg a nők tekintetében, lényegesen alacsonyabbá válik, ha valaki segít a háztartási kiadásokkal kapcsolatban, vagy mérsékeli azt, a szegénységi küszöbre tekintettel. Belgiumban relatív magas a lakástulajdonok száma és alacsony a meglévő jelzálogadósság szintje a nyugdíjas korban, tehát a szegénységi kockázat viszonylag alacsony a lakástulajdonosok esetén.¹⁴

Viszont a 65 év feletti magán bérleti piacon lévő bérlők szegénységi kockázata 25%-ról 40%-ra nő. A szociális bérleti szektorban lévő idős bérlők számára a bérleti kedvezmény 20%-ról 3%-ra csökkenti a szegénységi kockázatot. A teljes 65 év feletti népességet érintő 18%-os szegénységi kockázat 12%-ra csökkent, amikor a kirótt bérleti díjat tartalmazó jövedelemmértéket vettek igénybe. A 2015-ös OECD Belgiumról szóló felülvizsgálata illusztrálja, hogy relatív alacsony és tovább csökkenő a háztartási kiadások túlterhelésének kockázata azok számára, akik saját házzal rendelkeznek, főleg ha már nem áll fenn jelzálogtartozásuk vagy egyéb hitelük sincs. Azért nevezik a háztulajdonosokat egyre inkább a „*negyedik nyugdíjpillérnek*”. De annak érdekében, hogy a nyugdíjas tulajdonos-bérlőknek engedjék befolyásolni saját jövedelmi helyzetüket, talán a vagyoni átalakításának sokkal biztonságosabb és költséghatékonyabb feltételeit kellene megalkotni.

¹³ Belgiumban, mint akárhol máshol, szinte semmilyen munkaerőpiac nincs az 55 évesnél idősebbek számára, ha egyszer már elvesztették állásukat.

¹⁴ Az öregedést tanulmányozó bizottság 2014. júliusi jelentése bemutatta a szegénységi kockázat a 65 év feletti lakástulajdonosok esetén 16%-ról 8%-ra csökkent.