

DR. MATITS ÁGNES

AZ ÖNKÉNTES PÉNZTÁRAK HELYZETE ÉS JELENTŐSÉGE*

A cikk a ma már több mint tíz éves múltra visszatekintő önkéntes pénztári piac lényeges sajátosságait mutatja be.

A szerző tárgyalja a három pénztártípust, és sorra veszi a nyugdíjpénztárak, az egészségpénztárak, illetve az önszegélyező pénztárak piacának meghatározó jellemzőit. Az önkéntes nyugdíjpénztárak növekedése gyakorlatilag töretlen, de a jövő vonatkozásában a befizetésekért versengő más termékek által támasztott konkurencia, a tízéves várakozási idő lejárta, valamint a szabályozási környezet bizonytalansága meglehetősen sok kockázatot rejt magában. Fontos tény, hogy a 2000–2004 közötti időszakban az önkéntes nyugdíjpénztárak hozamteljesítményeit alapvetően kielégítőnek tekinthetjük, bár az egyes pénztárak között jelentős különbségek mutathatók ki.

Az egészségpénztárak és az önszegélyező pénztárak növekedése az utóbbi években igen számottevő. Nem lehetünk azonban még elégedettek a szolgáltatások struktúrájával, és a jövő zálogát itt is az öngondoskodás elvének erősítése jelentheti. A szerző a tényleges tagi érdekképviselőt megteremtését is fontos feladatnak tekinti, ami intézményi reformot feltételezne.

A szerző aktuárius közgazdász, aki tevékenyen részt vesz az önkéntes pénztári tevékenységek szakértői támogatásában.

* Lektorálta: dr. Banyár József, Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, biztosítási EU-tanácsadó.

BEVEZETÉS

Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló törvényt 1993. november 16-án fogadta el a magyar Országgyűlés. Több mint tíz éve működtethetők tehát olyan intézmények, amelyek mindekenélőtt korszerű, hatékony és költségkímélő munkáltatói juttatási rendszerek kialakítását teszik lehetővé. Azt, hogy a munkáltatók felismerték ezt a lehetőséget, jól jelzi az a tény, hogy az önkéntes pénztárakba teljesített befizetéseknek több mint 80%-a munkáltatók befizetéseként kerül az önkéntes pénztárakba.

Ugyanakkor az eredeti kormányzati szándék az öngondoskodás egyre inkább szükségessé váló elvének az elterjesztése volt, így – ezzel összhangban – ezeket az intézményeket kezdetől fogva jelentős adókedvezmények is segítették. De az önkéntes pénztáraknak ezt az öngondoskodást szolgáló szerepét – úgy tűnik – még nem elegendően ismerték fel.

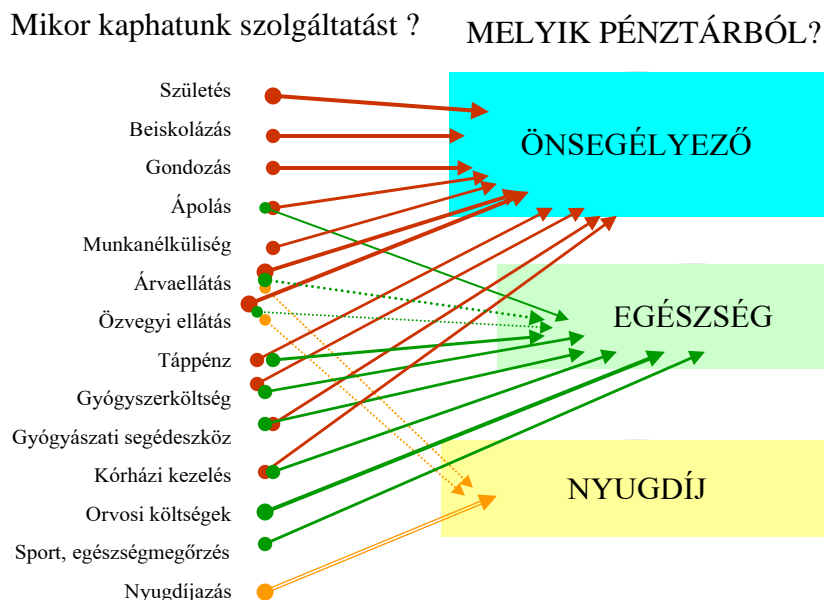
A HÁROM PÉNZTÁRTÍPUS

A törvény háromféle önkéntes pénztárat különböztet meg. Van önkéntes nyugdíjpénztár, egészségpénztár és önszegélyező pénztár. Az igazság az, hogy ma még csak kevesen látják, milyen speciális előnyöket jelentenek az egyes pénztárak, s miért érdemes meggondolni, hogy az önkéntes pénztári befizetéseinket esetleg megosszuk az egyes pénztártípusok között. Ehhez

ugyanis pontosan tudnunk kell, hogy a nyugdíjpénztár kiegészítő nyugdíjak biztosítását célzó megtakarítások kezelésére szakosodott intézmény, amely akkor éri el a célját, ha a tagok hosszú távon, kifejezetten nyugdíj célra kívánják megtakarításaikat a pénztárban felhalmozni. Az egészségpénztárak célja az egészségügyi szolgáltatások költségeinek az érintettek által fizetendő részének a finanszírozása, illetve az erre a célra történő előtakarékoskodás. Az egészségpénztárak egyúttal hasznos, mindenképp adókímélő s meglehetősen gyorsan transzfert biztosíthatnak a munkáltatói juttatások és az igénybe vehető szolgáltatások és termékek finanszírozása között. Azt mondhatjuk, hogy legkevésbé az önszegélyező pénztárak szerepe tisztázott. Az önszegélyező pénztárak arra törekcsenek, hogy a bajba jutott tagok részére nyújtsanak segítséget. Az önszegélyező pénztárak alapértelmezésben különböző szociális segélyek kiegészítéseként nyújtanak pénzbeli szolgáltatásokat. Talán akkor járunk a legközelebb az önszegélyező pénztárak célkitűzéseinek megértéséhez, ha azt mondjuk, hogy a racionális munkavállalók a minden háztartásban elengedhetetlenül szükséges „vérsztartalékaikat” gyűjthetik önszegélyező pénztárakban. Természetesen az önkéntes pénztárakra vonatkozó adókedvezmények az önszegélyező pénztárakba történő befizetésekkel is elérhetők. Csak azt kell tudni, hogy a mindenkori kedvezményeket a

1. ábra

Az önkéntes pénztárak szolgáltatásaira jogosító események



háromféle pénztártípusba együttesen történő befizetésekre összevontan kell érteni.¹

Az 1. ábra összefoglalja, hogy a különböző típusú önkéntes pénztárak milyen eseményekre nyújthatnak szolgáltatásokat. Jól látható, hogy az öngondoskodást igénylő életvezetési kockázatok kezelésében milyen hatékony intézmények lehetnének az önkéntes pénztárak. Ugyanakkor az is látszik, hogy éppen a legkevésbé elterjedt ön-

segélyező pénztárak azok, amelyek a legtöbb esetben nyújthatnának szolgáltatásokat. Be kell látnunk azonban, hogy az önkéntes pénztári tagságot ma még nem elsősorban az elérhető szolgáltatások lehetősége dominálja, hanem bizony a legtöbb esetben csak adókimélő intézményekként szerepelnek a köztudatban.

AZ ÖNKÉNTES PÉNZTÁRAK JELENTŐSÉGE

Bár az egészség- és az önszegélyező pénztárak népszerűsége messze elmaradt a nyugdíjpénztáraké mögött, az önkéntes pénztárakról ma már elmondha-

¹ Az szja-törvény 2004. évi változásai között szerepelt, hogy a többféle típusú pénztárba teljesített befizetésekre magasabb a maximálisan igénybe vehető kedvezmény, mintha valaki csak egyféle pénztárba fizet be.

Önkéntes pénztárak Magyarországon, 2004

	Pénztárak száma db	Létszám ezer fő	Éves tagdíjbevétel Mrd Ft	Vagyon Mrd Ft	Tagok átlagos vagyona Ft/fő
Nyugdíjpénztárak	75	1249	82,8	512,4	410 248
Egészségpénztárak	44	358	22,1	20,3	56 704
Önsegélyező pénztárak	32	108	6,1	2,0	18 519

Forrás: PSZÁF honlap.

tó, hogy szerteágazó tevékenységükkel egyre növekvő szerepet játszanak úgy a munkáltatók juttatási rendszerében, mint a munkavállalók megtakarításainak célirányos összegyűjtésében és kezelésében. A piac méretét jelzik az 1. táblázat adatai.

Ha figyelembe vesszük, hogy az aktív munkavállalók száma mintegy 3 millió, akkor viszont megállapíthatjuk, hogy az önkéntes pénztárak vonatkozásában vannak még kihasználatlan lehetőségek. Egyrészt elmondhatjuk, hogy a munkavállalóknak csak kevesebb mint egyharmada önkéntes pénztár tag,² másrészt az is igaz, hogy az önsegélyező és egészségpénztárak elterjedtsége még messze elmarad potenciális jelentőségüktől. Sőt, valószínűleg kimondható az is, hogy még a tényleges pénztártagok sem úgy vagy arra a célra használják ezeket a pénztárakat, ami az eredeti szándéknak leginkább megfelelő lenne. Nem beszélhetünk ugyanis koc-

kázatkezelési célú megtakarításról akkor, amikor azt látjuk, hogy az egészség- és önsegélyező pénztárakba befizetett tagdíjak több mint 70%-a néhány hónapon belül ki is áramlik a pénztárakból. Azaz gyakorlatilag csak arról van szó, hogy a munkáltatónak az adózási szempontból kedvező önkéntes pénztári befizetéseit a tagok mint egy kiegészítő jövedelmet értelmezik, s a lehető leggyorsabban felhasználják. Bár ezen a tendencián némileg javítottak az adózási szabályoknak azok a módosításai, amelyek szerint csak a legalább három hónapja befizetett pénzek terhére lehet igényelni szolgáltatást, vagy az, hogy a legalább két évre lekötött befizetésekért magasabb az igénybe vehető adókedvezmény³, de tudatos öngondoskodási stratégiák létezéséről még csak elvétve beszélhetünk.

2 Az önkéntes pénztári tagok között nem elhanyagolható a nem aktív munkavállalók száma, ugyanakkor a többes tagság sem kizárt. Ezért feltételezhető, hogy az összes munkavállalónak kevesebb mint egyharmada tag.

3 Az adójogszabályok – valószínűleg az éppen érvényesülő lobbik erejének megfelelően – eltérő módon kezelik az egészség- és az önsegélyező pénztárakat, holott az adószigorítások, illetve -kedvezmények deklarált céljai a két pénztártípus esetében elvileg nem kellene, hogy különbözzenek. Az egészségpénztárakban van így, holott elvileg az önsegélyező pénztárakra is alkalmazható lehetne.

Az önkéntes pénztári lehetőségek jelenlegi kihasználtsága többféleképpen is magyarázható. Mindenekelőtt azt kell tudomásul venni, hogy az állam paternalizmusát hangsúlyozó évtizedek után az öngondoskodás szükségességének felismerése egyáltalán nem egyszerű. Különösen nem az, amikor a munkavállalók napi gondjai messze felértékelik az azonnali jövedelmet, illetve az ezzel együtt járó azonnali fogyasztást a használt jövedelemhez képest. Ugyanebből fakad, hogy a megtakarítások fontossága ugyan elismert, de nem igazán felismert jelentőségű a jövőbeli gondok kezelésében. Így azután érhető, ha a munkáltató által felajánlott önkéntes pénztári hozzájárulások, különösen az alacsony jövedelmű csoportokban, nem mindig népszerűek.

Az önkéntes pénztárak relatíve mégis nagyfokú elterjedésében ugyanakkor lényeges szerepe volt annak, hogy – elmentben más kelet-közép-európai államok gyakorlatával – Magyarországon kezdettől fogva jelentős adókedvezmények kötődtek az önkéntes pénztári befizetésekhez. Ez a munkáltatók szempontjából ma azt jelenti, hogy havonta a mindenkor minimálbér mértékéig a bérköltséget terhelő járulékok megfizetése nélkül teljesíthetnek munkavállalóik javára befizetéseket önkéntes pénztárba, és a munkáltatói hozzájárulás után nem kell jövedelemadót fizetnie a munkavállalónak sem. Az is igaz azonban, hogy az igénybe vehető kedvezményeket gyakorlatilag alig néhány munkáltató tudja teljesen kihasználni. Komoly kötöttséget jelent ugyanis, hogy

önkéntes pénztári kötelezettséget a munkáltató csak minden munkavállalója részére azonos mértékben vállalhat. Ez viszont nemigen teszi reálissá, hogy a megengedett felső korlátig, azaz a havi minimálbér mértékéig vállaljon önkéntes pénztári befizetéseket egy munkáltató. Egyúttal az is igaz, hogy a munkavállalók a munkáltatók által teljesített befizetésekből egyéni számláikon felgyűlt összeget „talált” pénzeknek tekintik, s ha hozzájuthatnak az összeghez, az adóteher vállalása mellett is mielőbb felveszik. Ennek a pszichológiailag könnyen magyarázható jelenségnek némileg útját állhatná, ha lehetőség lenne arra, hogy a munkáltató az ő befizetéseit a munkavállalótól megkövetelhető saját minimális megtakarításához köthetné, de ezt a megkötést a magyar jogszabály elvileg nem ismeri el.⁴

Igaz viszont, hogy a magyar jogszabályok külön kedvezményekkel próbálták ösztönözni a pénztártagok saját befizetéseit is. A magánszemélyek részéről teljesített önkéntes pénztári befizetésekre személyi jövedelemadó-kedvezmény vehető igénybe. A kedvezmény maximális mértéke a bevezetés óta 100 000 forint,⁵ ami időben értelemszerűen jelentős leértékelődést jelent. De mivel időközben sorra eltűnnek az egyéb befektetési adókedvezmények,

4 Jó néhány, elsősorban multinacionális cég, ahol a munkáltatói hozzájárulások globális stratégiákon alapulnak, alkalmazza ugyan ezt a gyakorlatot, de ehhez valamilyen jogi kerülőútra van szüksége..

5 De legfeljebb a befizetés 30%-a. Ez a korlát induláskor 50% volt, ami valóban igen nagyvonalú adótámogatást jelentett.

2. táblázat

Az önkéntes pénztári rendszerbe teljesített befizetések alakulása, 2004

	Tagok saját befizetései	Munkáltató befizetései	Éves tagdíjbevétel
<i>Tagdíjcélú befizetések</i>	Mrd Ft	Mrd Ft	Mrd Ft
Nyugdíjpénztárak	18,2	64,6	82,8
Egészségpénztárak	2,5	19,6	22,1
Önsegélyező pénztárak	1,4	4,7	6,1
Pénztári szektor összesen	22,1	88,9	111,0

<i>Egy tagra jutó éves befizetés</i>	Ft/fő/év	Ft/fő/év	Ft/fő/év
Nyugdíjpénztárak	14 584	51 709	66 293
Egészségpénztárak	6 983	54 749	61 732
Önsegélyező pénztárak	12 963	43 519	56 481
Pénztári szektor összesen	12 896	51 827	64 723

Forrás: PSZÁF honlap.

ennek az adózási preferenciákban mégis komoly jelentősége lehetne. Ennek ellenére az önkéntes pénztári befizetések között a tagok által teljesített befizetések aránya kevesebb mint 20%, s a 2004. évben a pénztártagok által teljesített összes önkéntes pénztári saját befizetés egy főre jutó összege nem éri el az évi 13 ezer forintot sem (2. táblázat). Következésképp elmondható, hogy a tagok többsége még ezt a mára már valóban nem túl nagy jelentőségű adókedvezményt sem használja ki. Tapasztalatok szerint ennek fő oka – a megtakarítható jövedelmek alacsony szintje mellett – mindenekelőtt az önkéntes pénztári intézményrendszer felé megnyilvánuló bizalmatlanság, ami bizony a 10 év alatt nem igazán csökkent.

A továbbiakban vegyük sorra a különböző pénztártípusok néhány sajátosságát!

AZ EGYES PÉNZTÁRTÍPUSOK SAJÁTOSságAI

Önkéntes nyugdíjpénztárak

El kell mondani, hogy elsősorban a rendszerváltozást követően Magyarországra nagy számban belépő multinacionális vállalatoknak köszönhető a nyugdíjpénztári hozzájárulások elterjedtsége. A globális juttatási rendszerek természetes elemeiként megjelenő nyugdíjcélú juttatások helyét valójában már hamarabb is elkezdték keresni ezek a vállalatok, mint ahogyan erre az önkéntes pénztári törvény lehetőséget adott. Így termé-

szetesen ezek a cégek hamarosan be is építették az önkéntes nyugdíjpénztári befizetéseket a juttatási rendszereikbe. Ugyanakkor a nyugdíjcélú juttatások mértékének megállapításában a globális stratégiák már nem igazán jó iránymutatónak bizonyultak. Egyrészt a munkavállalók közötti differenciálási lehetőségek korlátozottsága miatt a nemzetközi cégek sokszor találták szembe magukat azzal, hogy a számos országban alkalmazott egységesített juttatási rendszer Magyarországon esetleg közvetlenül nem is adaptálható. Másrészt csak igen kevés cég foglalkozott a juttatások mértékének megállapításakor azzal, hogy mekkora mértékű nyugdíjat remélhetnek munkavállalók a felajánlott nyugdíj-hozzájárulások alapján.

Vegyünk egy konkrét példát! Egy külföldi tulajdonos globális politikája alapján meghatározott mértékű (1,2% munkáltatói + 1,8% munkavállalói) önkéntes járulékfizetés mellett döntött magyarországi vállalkozásában is. De azt nem vette figyelembe, hogy a többségében minimálbéren lévő alkalmazottjai az átlaghoz képest is alacsonynak tekinthető munkáltatói hozzájárulást már a saját rész megkövetelése miatt sem fogják igénybe venni, s azzal végképp nem számoltak, hogy az alacsony bérekhez adott alacsony mértékű nyugdíjcélú hozzájárulásokkal valódi nyugdíj-kiegészítésre esélyt adó megtakarításokat nemigen lehet elérni.⁶

⁶ Ez például egy olyan eset, hogy hasznosabb lett volna, ha a kifejezetten adókimélő céllal adott kis összegű munkáltatói támogatást egy egészség- vagy önszegélyező pénztárba fizetik.

De van más előjelű példa is: Egy nemzetközi cég globális vezetői humánpolitikájában megfogalmazott cél, hogy akkora összegű önkéntes nyugdíj-hozzájárulást fizetnek, amely összesen kb. 60% nyugdíj-helyettesítési ráta elérését valószínűsíti. Amikor a cég vezetése felmérte, hogy a magyar kötelező rendszerből származó nyugdíjigérek ismeretében mekkora mértékű önkéntes nyugdíj-hozzájárulást kellene fizetnie a magyar cég vezetőinek, bizony meglehetősen magas számokat kapott, amelyek teljesítésére természetesen nem tudott vállalkozni.

De mondjuk ki, hogy az adókimélő stratégiák kidolgozására kényszerülő munkáltatók többsége keveset törődött a munkavállalók nyugdíjvárományai-val. Ezért alakult ki az a helyzet, hogy az átlagos munkáltatói befizetés összege nem éri el az évi 55 ezer forintot, s nagyon sok az olyan pénztártag, akinél az összes tagdíjbefizetés összege nem éri el az évi 20 ezer forintot sem. Pedig az alacsony összegű befizetések alapján csak igen alacsony összegű kiegészítő nyugdíjakra lehet majd számítani. Ily módon nem lehetünk abban biztosak, hogy az önkéntes nyugdíjpénztárak valóban betöltik majd azt a funkciójukat, hogy tagjaik részére a kötelező járulékok alapján folyósított, várhatóan alacsony nominális összegű nyugdíjak felett, megfelelő kiegészítéseket tudjanak fizetni.

A nyugdíjalapok képzésekor meghatározó jelentőséggel bírnak a befektetési hozamok. Egy munkáltató segítségével a megfelelő teljesítményeket felmutató

pénztárak kiválasztásában, illetve a teljesítmények folyamatos figyelemmel kísérésében és számon kérésében akár még a hozzájárulásoknál is nagyobb értéket képviselhetne a pénzügyileg járatlan munkavállalók számára. Ha egy vállalat dolgozói biztosak lehetnek abban, hogy pénzüik jó helyen van, akkor sokkal könnyebben vállalkoznak arra, hogy saját maguk is teljesítsenek befizetéseket a nyugdíjpénztárba, azaz sokkal nagyobb az esély arra, hogy a valódi öngondoskodás megvalósuljon. Ezzel szemben ma csak alig néhány olyan munkáltató van – sőt a számuk évről évre csökken –, amelyik azt a támogatást is megadja munkavállalóinak, hogy képviselőjükben folyamatosan figyelemmel kíséri a kiválasztott pénztár tel-

jesítményét. Sőt, a tagok érdekeivel olykor meglehetősen ellentétes az a gyakorlat, hogy a munkáltató, leginkább egyszerűen kényelmi okokból, de sajnos időnként a befogadó pénztár anyagi ösztönzésére, egyszerűen „kikényszeríti”, hogy munkavállalóik az általuk választott pénztárban legyenek tagok, miközben azzal egyáltalán nem törődnek, hogy ennek a pénztárnak a teljesítménye megfelelő-e.

Pedig erre nagy szükség lenne, hiszen a jövőbeli nyugdíjak szempontjából egyáltalán nem mindegy, milyen hatékony egy pénztár működése. Ugyanakkor az is tény, hogy a magyar önkéntes pénztárak hozamteljesítményeiben az elmúlt időszakban jelentős különbségek mutathatók ki (3. táblázat

3. táblázat

Az önkéntes nyugdíjpénztárak 2000–2004 közötti átlagos hozamteljesítményei

Nyugdíjpénztárak	Figyelembe vett pénztárak száma (db)	Átlaghozam 2000–2004 (%)		
		átlag	maximum	minimum
Pénzügyintézeti háttérű	9	7,0	9,1	5,4
Munkáltatói háttérű	28	9,1	12,0	5,8
Egyéb működési háttér	13	9,1	11,5	6,6
Összesen	50	8,8	12,40	5,4

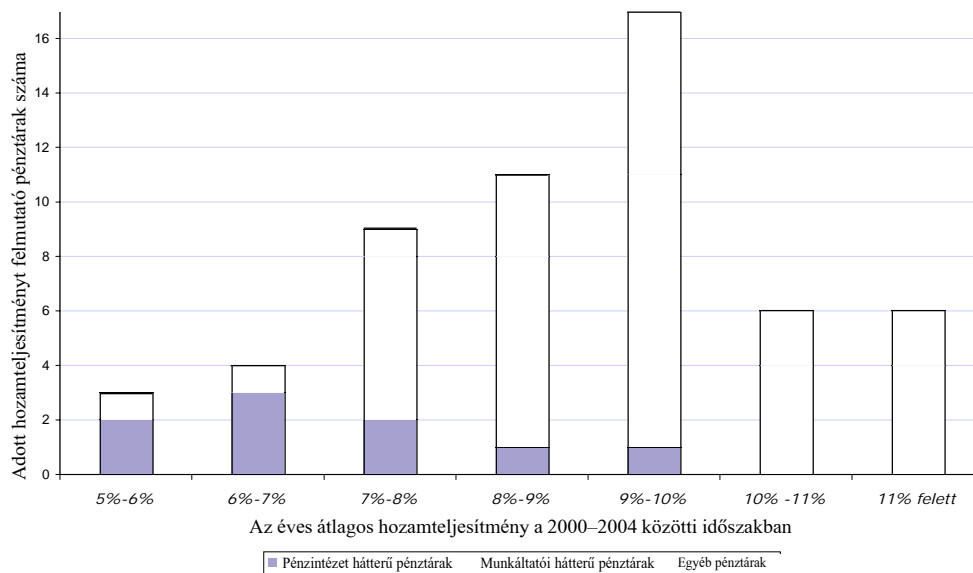
Megjegyzés: a) Az átlagolásokhoz a PSZÁF honlapján közzétett adatok kerültek felhasználásra. b) A csoportátlag a csoporthoz tartozó pénztárak közzétett éves hozamrátáinak geometriai átlagaiból számított számtani átlag.

és 2. ábra).⁷ A 2000–2004 közötti időszakban a legjobb és a legrosszabb hozamteljesítményt felmutató pénztáraknál az éves átlagos hozam különbözősége több mint 6% volt! Ez még akkor

⁷ Megjegyezzük, hogy 2005. augusztus 1-jéig 22 pénztárnak (azaz a pénztárak közel egyharmadának) hiányoznak a 2004. évi hozamadatai a PSZÁF honlapján. Ezeket nem vettük figyelembe a 2000–2004 közötti időszak átlaghozamainak bemutatásakor.

2. ábra

Az önkéntes nyugdíjpénztárak hozamteljesítménye a 2000–2004 közötti időszakban



is nagyon sok, ha tudjuk, hogy a hozamok különbözősége mindenekelőtt a befektetési politikák különbözőségével magyarázható. De vajon tisztában vannak-e az érintett pénztártagok azzal, hogy már évi 3% hozamkülönbség is a 40 éves felhalmozási időt alapul véve akár 60-65% különbséget jelenthet a nyugdíjkorai tőke értékében. Biztosan a vezetők által választott portfólió mellett döntöttek volna-e a pénztártagok, ha tudják, hogy azok, akik évi 100 ezer forintot fizetnek be pénztárukba a vizsgált 5 éves időszakban, ma mintegy 70 ezer forinttal több tőkével rendelkeznek, ha 10% körüli átlaghozamot felmutató pénztárban tagok, mint azok, akiknek a pénztárában az átlaghozam csak 6% kö-

rül volt? Nos, erre a kérdésre nem tudjuk a választ, de sajnos az biztos, hogy a pénztártagok nemigen vannak tudatában annak, hogy a pénztárválasztásnak bizony majdnem akkora jelentősége lehet jövőbeli nyugdíjukra nézve, mint annak, hogy mekkora pénzeket fizetnek be a pénztárba.

A hozamteljesítményekkel kapcsolatban még két fontos megállapítást kell tennünk. Az egyik, hogy mivel a vizsgált időszakban az éves átlagos infláció mértéke 5,8% volt, elmondható, hogy az önkéntes nyugdíjpénztárak majdnem mindegyike infláció feletti hozamteljesítményt ért el, s a pénztárak többségének sikerült az inflációt jelentősen meghaladó átlaghozamokat produkálni. Ezt

nagyon fontos tényként kell hangsúlyoznunk a magyar nyugdíjpénztárak teljesítményeinek elemzésekor.

A másik megállapítás arra vonatkozik, hogy a hozamteljesítmények önmagukban nem elegendőek a pénztári teljesítmények mérlegeléséhez. A tagokat valószínűleg csak az érdekli, hogy az általuk befizetett pénzeszegekből egy adott pillanatban mekkora az az összeg, ami a számlájukon ténylegesen megjelenik. A hozzáértők – s előbb-utóbb minden pénztártag – leginkább úgy fogja feltenni a kérdést, hogy vajon jobb lett volna-e, ha a nyugdíjpénztárba befizetett összegeket egy másik befektetésként kezelte volna. S a válasz bizony attól is függ, hogy milyen költségekkel működik a pénztár, azaz, hogy a befizetéseiből s annak hozamaiból mennyi *nem* kerül az ő számlájára. Mindezek alapján a pénztárműködés költséghatékonyságát és a befektetések hozamteljesítményeit együttesen mérő pénztári teljesítménymutatók kidolgozását fontos feladatnak kellene tekinteni⁸, hiszen a pénztárak komplex összehasonlíthatósága a tagok elemi érdeke lenne.

Az önkéntes nyugdíjpénztárak esetében fontos sajátosság, hogy tízéves vára-

kozási idő elteltével a nyugdíjpénztári megtakarítások is hozzáférhetővé válnak. Ez azt jelenti, hogy azok, akik elérik a 10 éves tagsági jogviszonyt, jogosultak az egyéni számlán felhalmozott vagyon terhére kifizetést igényelni. Minél inkább igaz az, hogy a pénztártagok csak az egyébként nem hozzáférhető munkáltatói hozzájárulások megszerzése miatt váltak pénztártaggá, annál inkább igaz, hogy a lehetőség megnyílásával a tagok élni is fognak ezzel a pénzkivételi lehetőséggel. Az elmúlt év tapasztalatai mutatják, hogy azokban a pénztárakban, ahol a befizetések döntő hányadát a munkáltatók állták, a tagok tömegesen veszik ki a megtakarításaikat. A „talált pénz” elve vezet oda, hogy akkor is kivonják a pénzt a pénztárakból, ha le kell adózniuk a tőkebefizetésekből jóváírt összeget.⁹ Azok a pénztártagok, akik tudatos nyugdíj-takarékossággal kezelik a nyugdíjpénztárat, sokkal kisebb arányban veszik igénybe a várakozási idő leteltét követően adódó pénzfelvételi lehetőséget. Mindenképpen szükség lenne a pénztártagok tudatosságának fejlesztésére, hogy a nyugdíjpénztári befizetések valóban a nyugdíjkorai jövedelmek kiegészítését szolgálhassák.

8 Vannak már kísérleti számítások a befizetések hatékonyságának mérésére. Néhány pénztár vonatkozásában a szerző végzett számításokat, ami a pénztártagok javára teljesített befizetéseket és kifizetéseket figyelve azt vizsgálta, hogy mekkora a tagok számláján kimutatott pénzeszege. A befizetések és a tagokat érintő kifizetések különbségeként meghatározott pénztári cash flow alapján számított belső hatékonysági rátát (IRR) a pénztárműködés egyfajta befizetéshatékonysági mutatójának tekinthetjük. A kísérleti számítások azt mutatják, hogy a pénztárak befizetéshatékonysága is nagymértékben különbözik.

Egészségpénztárak

Az elmúlt években igen látványosan növekedett az egészségpénztárak tagsága s ezzel együtt népszerűsége is (4. táblázat).

9 A hozamjövőírások adómentesen vehetők fel.

4. táblázat

Az önkéntes pénztárak dinamikája 2000–2004 között

	2000	2004	2004/2000
<i>Létszám (ezer fő)</i>			
Nyugdíjpénztárak	1081	1249	116%
Egészségpénztárak	71	358	504%
Önsegélyező pénztárak	60	108	180%
<i>Vagyon (Mrd Ft)</i>			
Nyugdíjpénztárak	224	512	229%
Egészségpénztárak	5,2	20,3	390%
Önsegélyező pénztárak	0,8	2,0	250%
<i>Tagdíjcéli befizetések (Mrd Ft)</i>			
Nyugdíjpénztárak	58,6	82,8	141%
Egészségpénztárak	3,9	23,3	597%
Önsegélyező pénztárak	2,5	6,5	260%

Forrás: PSZÁF honlap.

Ennek a dinamikus növekedésnek az egyik magyarázatát a „kafeteria” rendszerek¹⁰ terjedésében kereshetjük. A „kafeteria” elemek között ugyanis általában megjelennek a különböző önkéntes pénztárak is, de ezek között is leggyakoribb az egészségpénztári hozzájárulás választásának a lehetősége. Itt említjük meg, hogy a „kafeteria” rendszerek bevezetésekor a munkáltatók sok esetben külön kezelték a már korábban bevezetett nyugdíjpénztári hozzájárulásokat, aminek számos, esetenként különböző oka volt. A gyakorlat ugyanakkor abba az irányba mutat, hogy egyre inkább bevonják a nyugdíjpénztári

hozzájárulásokat is a cafeteria elemek közé. Ebben az esetben jól kimutatható, hogy a különböző életkockázatú csoportokban eltérő a különböző típusú önkéntes pénztárak választásának preferenciasorrendje. A fiatalabb korosztályok szívesebben választják az aktív életkorban bekövetkező kockázati eseményekre fedezetet nyújtó egészség-, illetve önsegélyező pénztári tagságot, mint a számukra távolinak tűnő nyugdíjkori megtakarítást jelentő nyugdíjpénztárakat. Talán ez lehet a magyarázata annak, hogy a különböző pénztárakba teljesített befizetések átlagos szintje lényegesen nem különbözik (2. táblázat). Vagyis a munkáltatók átlagosan évi 50 ezer forintnyi befizetéseit gyakorlatilag egyaránt megfigyelhetjük mindhárom pénztártípus esetén.

¹⁰ A béren felüli juttatási rendszerek olyan átalakítása, amikor a munkavállalók a többnyire éves keretösszegként meghatározott többletjuttatásokat többféle, az általuk kiválasztott módon vehetik igénybe.

Ha egy munkáltatónak csak viszonylag alacsony összegű támogatás megfizetésére van lehetősége, ráadásul dolgozói inkább a fiatalabb korosztályokhoz tartoznak, akkor bizony az a jó, ha olyan önkéntes pénztárba fizet, ahol a pénzhez hamar hozzájuthatnak a munkavállalók. És az egészségpénztárakban (az első három hónap elteltével) az egy havi rendszerességgel megfizetett hozzájárulás összegéből egyéni számlára jutó részt gyakorlatilag ugyanolyan rendszerességgel elkölthetik a tagok, ha a pénztár által elismert jogcímű költségeik akadnak. Márpedig ilyen jogcímek könnyen adódnak, hiszen éppen ezért szerveződnek ezek a pénztárak. Mindenkinek van gyógyszer-, fogorvos- vagy éppen szemüvegszámlája, de ha nem, akkor a legtöbb esetben uszodabérlet vagy éppen teniszütő is vásárolható az egyéni követelések terhére, s ha mondjuk nem költjük el azonnal a pénzt, akár a gyógyüdülés is részben ebből finanszírozható. Nos, ennek az előnyeit könnyen el lehet fogadtatni a dolgozókkal, vagyis inkább az a kérdés, hogy miért nem él vele még a jelenleginél is sokkal több munkáltató.

De azért azt is el kell mondanunk, hogy a jelenlegi gyakorlatban az egészségpénztárak nem mindig szolgálják jól az eredeti célkitűzéseket. Egyrészt azért, mert – részben a jelenlegi szabályozás következményeként – meglehetősen költségesen működnek. Így azután a munkáltatók a kiegészítő juttatások egy nem elhanyagolható hányadát a pénztárak üzemeltetésére, illetve a szolgáltatásokat nyújtók hasznára adják. S

félő, hogy azért nem igazán ezt akarták a kiegészítő juttatást fizető munkáltatók. Másrészt az is megfigyelhető, hogy a munkáltató egészségpénztári befizetései a tagokat egyfajta pazarló fogyasztásra ösztönzik. Ha már van pénz a számlán, akkor elköltik, s szó sincs a jövőbeli problémákra való előgondoskodásról.

Önsegélyező pénztárak

Ahogy az adatok mutatják, az önsegélyező pénztárak tagjainak a száma nem éri el a nyugdíjpénztári tagok számának egytizedét, s az egészségpénztári tagok számának egyharmadát. Ráadásul a létező önsegélyező pénztárak sok esetben arra törekcsenek, hogy olyan, általában mindenki által könnyen teljesíthető feltételekhez szabott szolgáltatásokat nyújtsanak, amelyek biztosítják, hogy a tagok az általában kis összegekben befizetett pénzeket apró részletekben könnyen kivehessék.

Ugyanakkor fontos jelenségnek tekinthetjük, hogy az önsegélyező pénztárba teljesített saját tagdíjbefizetések szintje csaknem azonos a nyugdíjpénztári saját tagdíjbefizetések mértékével, vagyis azok, akik ezt a pénztártípust választják, saját befizetéseiket is ide teljesítik.

Az az alapelv, hogy az önsegélyező pénztárak az aktív életkori életkockázatok öngondoskodás alapon történő kezelésére alkalmas intézmények lehetnének, bizony nemigen terjedt el a gyakorlatban. Talán éppen a pusztá adóki-

mélő célú alkalmazásokkal adnak alapot azokra a törekvésekre, hogy akár meg is szüntessék ezeket a pénztárakat. De biztosan nem ez a megoldás! Hol lesz akkor ugyanis a segítség a bajban? Mi lesz akkor, ha betegség, munkanélküliség, ápolásra szoruló családtag miatt vagy bármilyen más okból jövedelmünk jelentősen csökken? Vagy gondolunk-e arra, hogy egy ma gondtalanul élő családdal mi történik akkor, ha kiesik a családfenntartó jövedelme? Jelentős összegű életbiztosítással is többnyire leginkább csak a lakáskölcsönt felvevők rendelkeznek Magyarországon, ami persze inkább a hitelező bankot védi, mint a hátramaradottakat. És jól jönne valami komolyabb anyagi segítség akkor is, ha mondjuk valamely hozzátartozónk részére gondozási szolgáltatást vagyunk kénytelenek megvásárolni. Vagy ha valami örömteli, ám gyakran komoly anyagi gondokat eredményező dologra gondolunk: mekkora segítség lehet egy megtakarítás, ha gyermekünk egy másik városba kerül egyetemre. Nos, ez csak néhány példa arra, hogy bárki kerülhet olyan helyzetbe, hogy jól jön a megtakarítás, amelyre nagyon jó megoldásokat kínál(hatná)nak az önszegélyező pénztárak. De csak akkor, ha nem az az elsődleges cél, hogy adókimélység céljából átfolyassuk a juttatások összegét egy önkéntes pénztáron!

De nézhetjük az önszegélyező pénztárak jelentőségét a munkáltatók oldaláról is! Számos olyan cég van, amely a különböző egzisztenciális kockázatok kezelésére kisebb-nagyobb összegű tá-

mogatásokat nyújt (születési támogatás, beiskolázási segély, albérleti támogatás, különélési pótlék vagy éppen végkielégítés, s nem is szólva a rendkívüli segélyekről). Nos, mindenki tisztában van azzal, hogy ez mennyi nehézséget okozhat egy vállalat életében. Igen nehezen tervezhető például a költségek, a keretgazdálkodás meg gyakran igazságtalanságokhoz vezet. Sokszor nehezen elfogadtatható jövedelemkülönbségeket is termelhetnek az efféle támogatási rendszerek. S ha meggondoljuk, az önszegélyező pénztárak által kínált keretek között esetleg a jelenleginél korszerűbb és igazságosabb, s mindezekelőtt gazdaságosabb juttatási rendszer is kialakítható lehetne.

S még egy érv az önszegélyező pénztárak mellett: míg az egészségpénztárak azonnal elköltött többletjövedelmet jelentenek, hiszen mindig valamilyen fogyasztást finanszíroznak, addig az önszegélyező pénztárak esetében nincs fogyasztási kényszerpálya, mivel a segélyre jogosító élethelyzetben szabadon felhasználható pénzjövedelmet nyújtanak.

SZERVEZETI ELLENTMONDÁS

A magyar önkéntes pénztárak egy sajátos szervezeti keretben jöttek létre. Elvileg magánszemélyek saját döntése alapján, önkormányzati elven szerveződő, nonprofit intézmények, amelyek a tagok tulajdonát képezik. Ez a szerveződési elv ugyanakkor ellentmond a pénztári tevékenység pénzügyi jellegének, az üzemeltetéshez szükséges szak-

5. táblázat

Az önkéntes nyugdíjpénztári piac szervezeti háttér szerinti megoszlása, 2004

	Pénztárak száma		Létszám		Vagyon	
	db	%	fő	%	M Ft	%
Pénzintézeti háttérű	10	14	915 794	73	343 736 491	62
Munkáltatói háttérű	41	57	264 564	21	168 118 817	30
Egyéb	23	29	67 125	5	42 186 427	8
Összesen	74	100	1 247 483	100	554 041 735	100

Forrás: PSZÁF honlap.

6. táblázat

Az önkéntes nyugdíjpénztárak vagyonkezelésének jellege, 2004

Nyugdíjpénztárak	Saját érdekkörbe tartozó egyetlen vagyonkezelő	Versenyeztetett külső vagyonkezelő	Saját vagyonkezelő	Összesen
Pénzintézeti háttérű	9	1	–	10
Munkáltatói háttérű	2	36	3	41
Egyéb		17	6	23
Összesen	11	54	9	74

Forrás: PSZÁF honlap.

értelem és a gazdaságos üzemméret eléréséhez szükséges piaci pozíciók követelményének. Így azután nem is csodálható, hogy a gyakorlat alaposan felül is írta az elméleti szerveződési elveket. Ma már a piaci jelentőséggel bíró pénztárak a pénzpiaci konglomerátumok részei, ami egyúttal sajátos ellentmondást is szül a közösségi tulajdonosok, azaz a tagok és a háttérintézmények érdekei között (5. táblázat).¹¹

A kezelendő vagyon mérete és hatékony befektetése valójában egyre nagyobb versenyt igényelne, miközben a háttérintézmények érdekeltségét éppen a vagyonkezelési monopóliumok fenntartása jelenti (6. táblázat). A törvények által megkövetelt prudens működés elvileg ugyan biztosíthatná ennek az érdekelletnek a feloldását, de a valódi megoldást nem remélhetjük a tényleges működtetési elveknek ellentmondó intézményi szabályozás keretei között.

A nyugdíjpénztárak (illetve az azoknak megfelelő más intézmények) által kezelt vagyon a világon mindenütt a tőkepiacok meghatározó tényezője. Egyre

¹¹ A magánnyugdíjpénztárak esetében a pénzintézeti háttérű pénztárak dominanciája még inkább megfigyelhető.

növekszik Magyarországon is ennek a vagyontömegnek a jelentősége. Ugyanakkor, ha nem oldódik meg a pénztári szervezetekre vonatkozó szabályozás ellentmondásossága, az nagymértékben befolyásolhatja a szektor jövőjének az alakulását.

ÉS A JÖVŐ?

Meglehetősen ellentétes véleményeket hallhatunk az önkéntes pénztárak jövőjére vonatkozóan. A kis pénztárak és az önszegélyező pénztárak életképességére vonatkozóan inkább csak pesszimista, míg a nagy pénztárak és az egészségpénztárak vonatkozásában időnként túlzottan is optimista a közvélekedés.

Valószínűleg az igazság megint közepeúton van. Egyrészt lehetne abban bízni, hogy abban az esetben, ha az önkéntes pénztárak tagsága egyre tudatosabban vállalja az öngondoskodás elvét, akkor mindhárom pénztártípus, pontosabban a három pénztártípus által képviselt szolgáltatási igény fennmarad, és dinamikus növekedhet az önkéntes pénztári szektor. Ebben az esetben a meghatározó szereppel bíró pénztárak valószínűleg a mindhárom pénztártípust magában foglaló pénztárcsoportként fognak megjelenni a piacon. A pénztárak – pénztárcsoportok – működőképességét ugyanis elsősorban a befizetések határozzák meg. Ha tehát feltételezzük, hogy a pénztártagság szolgáltatástudatossága növekszik, akkor egy pénztárcsoport csak úgy fogja tudni megtartani tagjai befizetéseit, ha részükre ugyanabban az

érdekkörben mindhárom típusú szolgáltatásra tud ajánlatot tenni.

Nem sokáig halasztható a szektor intézményi reformja. Ez elsőként a hatékony tagi érdekképviselő biztosítását ezen keresztül a tagi érdekek és az üzemeletetők profit- érdekeinek az összehangolását garantáló intézményeket feltételezne. Enélkül a tagok bizalmát nehéz lesz megerősíteni. Ha pedig a tagok nem bíznak az intézményekben, akkor még az öngondoskodás szükségességének felismerése mellett sem garantálható az önkéntes pénztári rendszer hosszú távú fennmaradása.

Valószínűleg a már említett bizalmatlanság felismerése vezeti azokat az ötletadókat, akik a saját megtakarításokat a pénztári rendszeren kívüli megoldásokba terelnék. Szerintem mindenkinek igaza van, aki azt állítja, hogy ugyanazt a célt többféle eszközzel is el lehet érni. Így az öngondoskodásra sem kell a pénztárakat kizárólagos intézményeknek tekinteni. A versenyző intézményeket vagy termékeket azonban csak valós tájékoztatás s az érdekeltek széles körű felvilágosítása mellett szabad úttjukra indítani. Igen káros lenne bármiféle új intézmény vagy rendszer bevezetése úgy, ha az együtt járna a már létező pénztári rendszer folyamatos s gyakran igazságtalan lejárásával. Például a pénztári szektor hatékonyságával kapcsolatban nagyon káros, ha a múlt kedvezőtlen jelenségeit túlhangsúlyozzuk, miközben a legutóbbi, a 2004. évben elért jó, sőt kiváló eredményeiről kevesebb szó esik. Pedig valószínűleg mindenki megérti, hogy a 2004-ben elért átlagosan 10% kö-

rüli reálhozam (azaz infláció feletti hozam) egyúttal helyreállította a pénztárak hosszú távú eredményességét is. Hiszen a legnagyobb vagynon elért magas hozam eredményeképpen a korábbi évek gyenge teljesítményei is kiegyenlítődték, s ma már elmondható, hogy az önkéntes nyugdíjpénztárak többsége az elmúlt években átlagosan 2–3% infláció feletti hozamot biztosítottak a befizetéseken. És ez már az az eredmény, ami a nyugdíjcélú megtakarításokon elvárható, vagyis végső soron a pénztártagok többségének nem kell elégedetlenkednie pénztára teljesítményével. És ha ezt a tagok tudják, akkor biztosan javul a pénztárak megítélése.

Igaz, vannak pénztárak, amelyek gyengébben muzsikáltak. És ami tényleg baj, hogy ezeknek a pénztáraknak a tagjai nem biztos, hogy tudják, hogy ők nem jó pénztárban vannak. Ezért a tagok korrekt tájékoztatását kell a legfontosabbnak tartanunk, s ami még több, intézményesen legyen biztosítva a pénztári tagság „nevelése”. Csak a pénzügyi kultúrának a jelenleginél jóval magasabb színvonala biztosíthatja, hogy a tagok megértsék a pénztártól kapott információkat, s képesek legyenek a saját érdekeiknek leginkább megfelelő pénztárak megválasztására.

IRODALOM

- AUGUSZTINOVICS, M.–GÁL, R. I.–MATITS, Á.–MÁTÉ, L. – SIMONOVITS, A. – STÁHL, J. [2002]: *The Hungarian Pension System Before and After the 1998 Reform*. (In: Elaine Fultz (ed), *Pension Reform in Central and Eastern Europe*, Volume 1, *Restructuring with Privatization: Case Studies of Hungary and Poland*.) International Labour Office, Budapest.
- MATITS, Á. [1999]: *A magyar nyugdíjrendszer elemei*. (Megjelent: *Bankról, pénzről, tőzsdéről* c. kötetben, szerk.: Király Júlia.) Nemzetközi Bankárképző Központ, Budapest.
- MATITS, Á. [2000]: *Kis magyar nyugdíjpénztár történelem*. (Megjelent: *Körkép reform után – Tanulmányok a nyugdíjrendszerről* c. kötetben, szerk.: Augusztinovic Mária.) Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest.