



JUTTATÁSOK – MAGYARORSZÁG 2019

A VÁLLALATI JUTTATÁSOKBAN BEKÖVETKEZETT VÁLTOZÁSOK 2019-BEN

Kutatási zárójelentés

Budapest
2019. február 25.

Ez a dokumentum kizárólag a kutatásban résztvevő szervezetek számára készült.

Kiadja:

Dr. Poór József

egyetemi tanár, CMC

MTA doktor

a kutatás vezetője

© Menedzsment és HR Kutató Központ, Szent István Egyetem, GTK TTI
Páter Károly u. 1., H-2100 Gödöllő; Tel.: 36-28-521-128; 36-28-522-000/3128
Fax: 36-28-521-129; Mobil: +36-20-464-9168; e-mail: poorjf@t-online.hu, poor.jozsef@gtk.szie.hu

Készítették:

Dr. Poór József

egyetemi tanár, CMC

Imre Nikoletta, BSc.

MSc hallgató

Molnár Alexandra, BSc.

MSc hallgató

Dr. Beke Jenő

egyetemi docens

PhDR. Szeiner Zsuzsanna, Mag.

PhD hallgató

Szüts Ildikó

OHE elnöke, címzetes egyetemi docens,

ügyvezető igazgató

Fata László

cafeteria szakértő

Web-es programozás

Dr. Sinka Róbert

e-learning szakértő

Lektorálta:

Dr. Kolbe Tamás

tanácsadó, Laskor

A kutatás támogatója:

Cafeteria TREND Magazin

A kutatás szakmai támogatói:

Cafeteria TREND Magazin

Országos Humánmenedzsment Egyesület (OHE)

Humán Szakemberek Országos Szövetsége (HSZOSZ)

Budapesti Kereskedelmi és Ipari Kamara (BKIK)

ISBN 978-963-269-712-3

TARTALOM

1	BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK	4
2	A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK/INTÉZMÉNYEK JELLEMZŐI	6
3	ADÓZÁSI TUDNIVALÓK	11
4	ALKALMAZOTT JUTTATÁSI RENDSZEREK	13
4.1	JUTTATÁSI FORMÁK	13
4.2	GARANTÁLT JUTTATÁSOK	15
4.3	RUGALMAS JUTTATÁSOK	16
4.4	A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE	20
4.5	CAFETERIA KERETÖSSZEG	24
4.6	A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2019-BEN	28
4.6.1	<i>Újdonságok a cafeteria piacon</i>	28
4.6.2	<i>Az adóterhek következményei</i>	29
4.6.3	<i>A juttatások jövőbeni szerepe</i>	30
5	CAFETERIA-INDEX – 2019	32
5.1	ÁLTALÁNOS TRENDEK	32
5.2	A CAFETERIA RENDSZER KÖLTSÉGE	33
5.3	A MUNKAVÁLLALÓK ELÉGEDETTSÉGE A CÉG ÁLTAL NYÚJTOTT CAFETERIA JUTTATÁSOKKAL, A DOLGOZÓI PREFERENCIÁK	35
5.4	ÉVES FELÜLVIZSGÁLAT	36
5.5	HR TERÜLET ELISMERTSÉGE ÉS A CAFETERIA RENDSZER MŰKÖDTETÉSE	36
6	MELLÉKLETEK	38
6.1	A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA	38
6.2	A KUTATÁST VÉGZŐK BEMUTATÁSA	41
6.2.1	<i>Menedzsment és HR Kutató Központ</i>	41
6.2.2	<i>A kutatás támogatója – Cafeteria Trend Magazin</i>	44

BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK

A Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központja partnereikkel (Cafeteria Trend, HSZOSZ, OHE, BKIK és Pécsi Tudományegyetem Pénzügyi és Számviteli Intézet) felmérésében arra kereste a választ, hogy a gazdasági és pénzügyi válságból való kilábalás, valamint a bekövetkező adó- és pénzügyi változások hogyan hatnak az elkövetkező időszakban a vállalatok/intézmények juttatás menedzselésére és cafeteria rendszereire.

A felmérésben való részvétel önkéntes és díjmentes volt, az adatokat bizalmasan kezeljük, melyet a felkérésünkhöz mellékelte Titoktartási Nyilatkozatunkkal is megerősítettünk. A kérdőív kitöltése internetes kérdőív felvétellel történt.

A kutatás egy 10 kérdéscsoportot magában foglaló kérdőíven alapul. A kérdőív az alábbi fő részekből áll:

- » a cég neve, elérhetőségei és általános jellemzői,
- » általános információk az alkalmazott juttatási rendszerekről,
- » garantált juttatások,
- » rugalmas juttatások,
- » a cafeteria rendszerek működésének jellemzői,
- » cafeteria keretösszegek és azok adózása,
- » cafeteria rendszerek működése a megváltozott szabályozó környezetben,
- » aktuális változások hatásainak jellemzése,
- » a rugalmas rendszer bevezetési hajlandósága a cafeteria még nem alkalmazók körében
- » a béren kívüli juttatások jövője

A jelentésben foglalt megállapításainkat és értékeléseinket az általános statisztikai módszerek (átlag, gyakoriság, eloszlás) felhasználásával alapoztuk meg.

A kutatás során 401 értékelhető kérdőívet kaptunk. A válaszadó szervezetek közül 184 adta meg szervezetének nevét, amely 5.1. mellékletben olvasható.

Kutatásunk benchmark jellegű volt, a későbbi lekérdezésekhez, kutatásokhoz kíván összehasonlítási alapot adni, illetve képet szeretnénk adni arról, hogy a válaszadók hogyan vélekednek a béren kívüli juttatások jelenlegi szerepéről.

Bár a minta összetétele és elemszáma nem minden tekintetben képviseli reprezentatívan a magyar vállalkozásokat/intézményeket, a kitöltők listáját figyelembe véve (5.1. melléklet) olyan meghatározó szervezetek véleményét is sikerült lekérdezni, ami jól mutatja be a juttatás-menedzsment területén tapasztalható gyakorlatot és változásokat.

A felmérésünket megkapja minden érvényes válaszadó szervezet (amennyiben megadták elérhetőségüket), valamint a munkánkat támogató szakmai partner szervezetek is.

A továbbiakban a felmérésünk részletes elemzése olvasható.

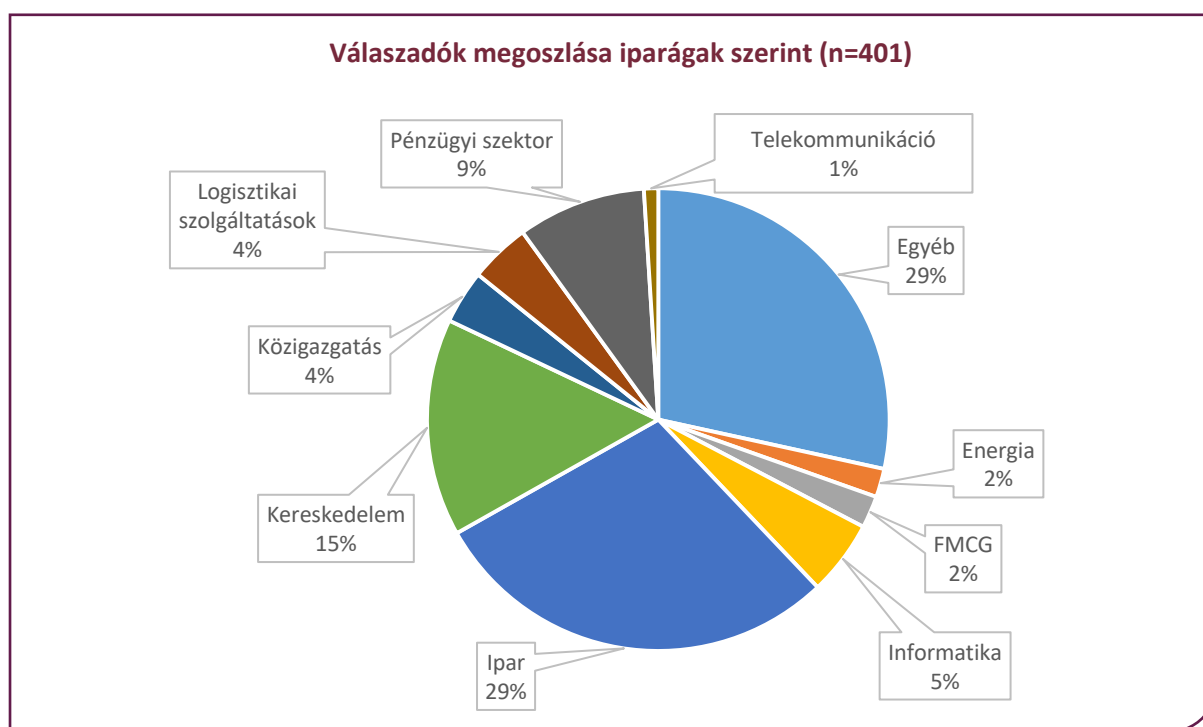
Dr. Poór József DSc., CMC
egyetemi tanár
a kutatás vezetője

1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK/INTÉZMÉNYEK JELLEMZŐI

A résztvevő szervezetek/intézmények megoszlását ágazat, működési terület, tulajdonviszonyok, létszám és éves árbevétel alapján is vizsgáltuk. A különböző szempontok szerinti megoszlások az 1-6. ábrán láthatóak.

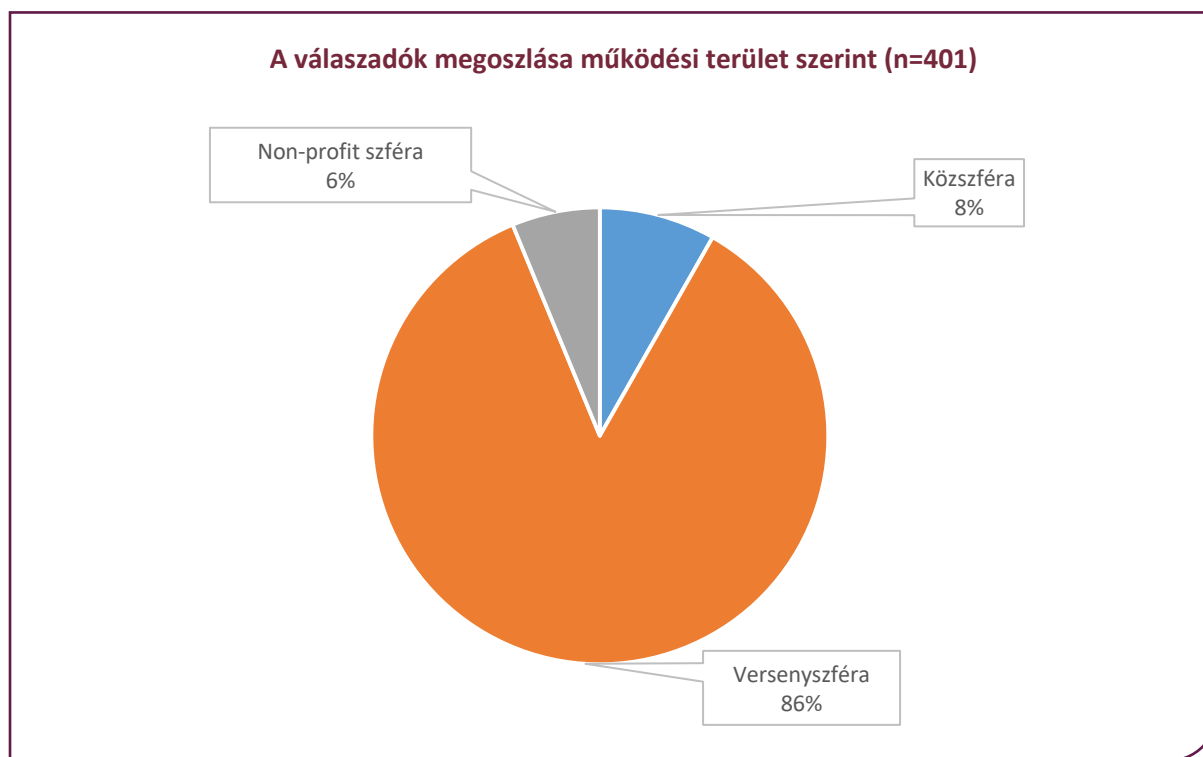
A válaszadók 29%-a az iparban, 15%-a kereskedelemben és 9%-a a pénzügyi szektorban működik. A felmérésben résztvevők 29%-a az egyéb szolgáltatást jelölte be. A szolgáltatások több mint a felét teszik ki az iparágak szerinti megoszlásnak.

1. ábra



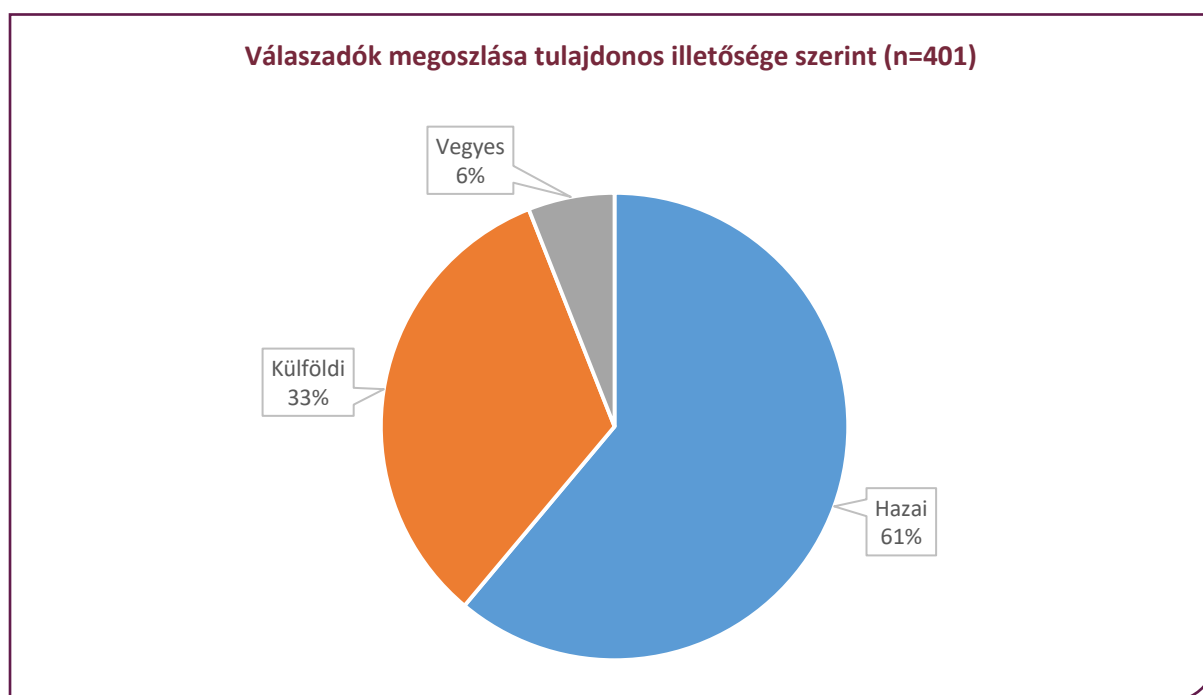
A válaszadók nagy többsége (86%) a versenyszférában, a 8%-a a közszférában és a maradék 6%-a pedig a non-profit szférában tevékenykedik.

2. ábra



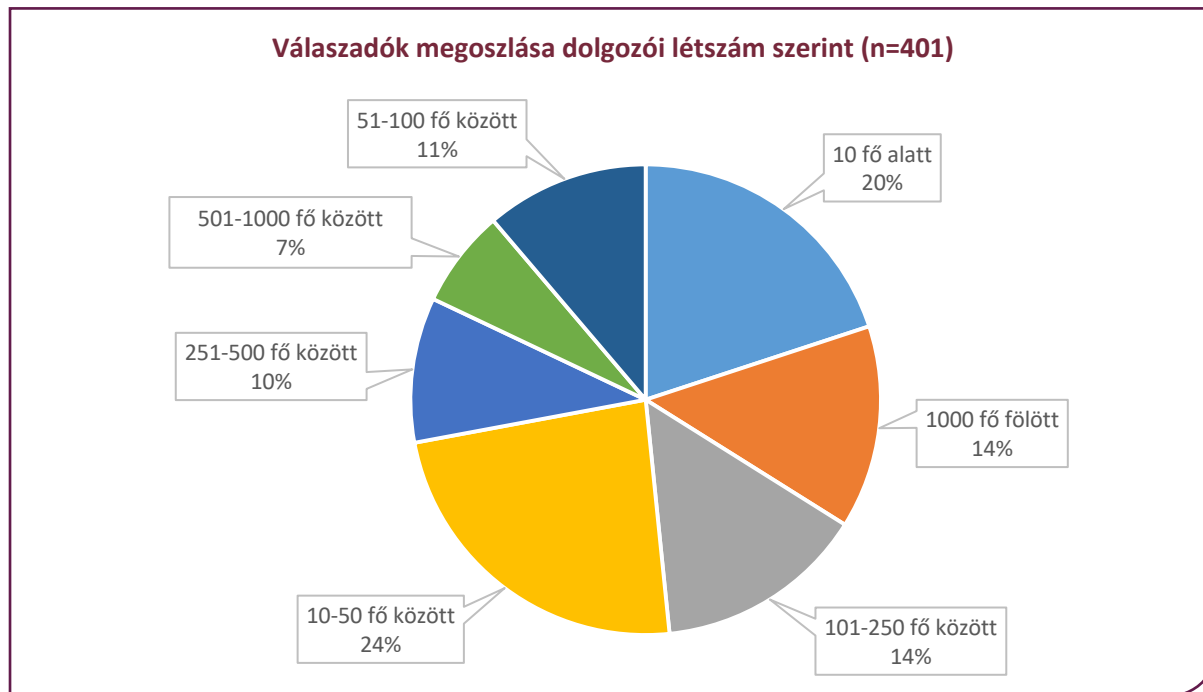
Az idei felmérésben a válaszadók 61%-a hazai tulajdonú szervezet, 33%-a külföldi tulajdonú és 6%-a vegyes tulajdonban lévő szervezet.

3. ábra



A felmérésünkben döntő többségben kis- és középvállalkozások, illetve mikro vállalkozások vannak jelen, ők a válaszadók 69%-át teszik át. A vizsgált szervezetek kicsit több mint egynegyede (31%) viszont a dolgozói létszám szerint nagyvállalat, illetve szervezet közé sorolható.

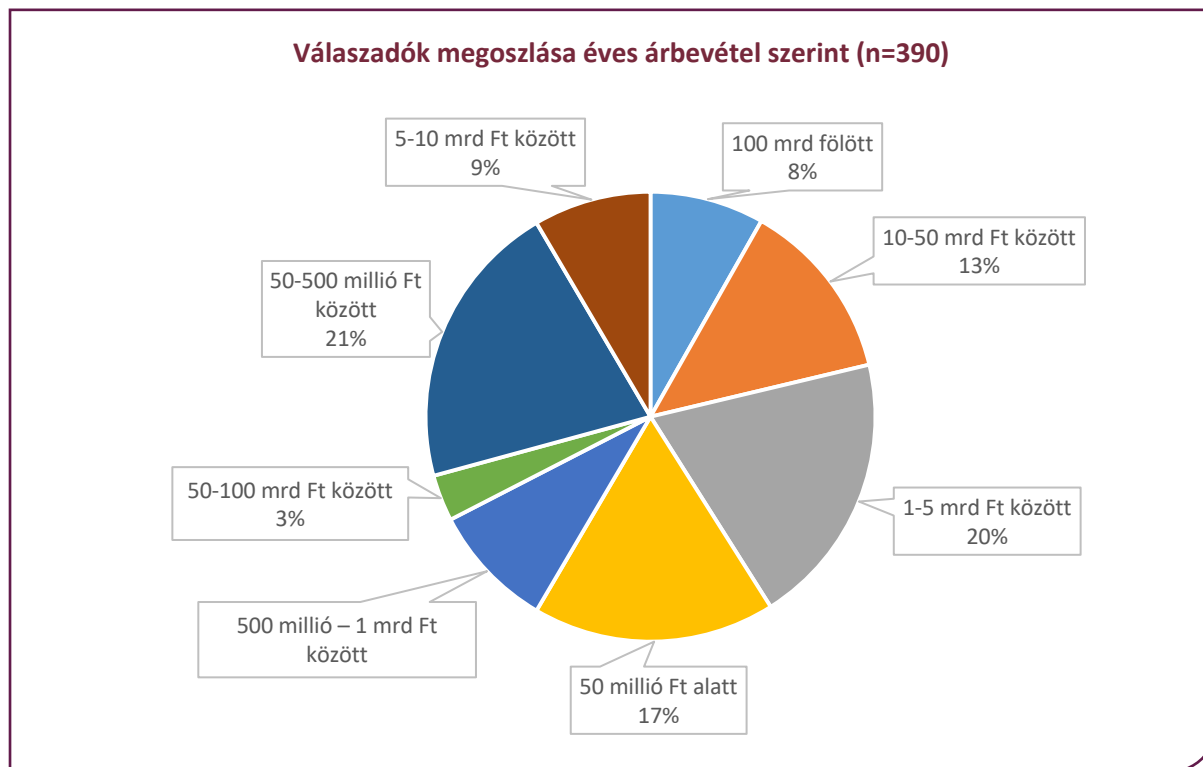
4. ábra



A következő ábrán a válaszadók éves árbevétele alapján való megoszlása látható. 50 millió Ft alatti éves árbevételel a válaszadók 17%-a, 50-500 millió Ft közötti éves árbevételel a válaszadók 21%-a rendelkezik. A válaszadók 62%-ának 500 millió Ft fölötti az árbevétele.

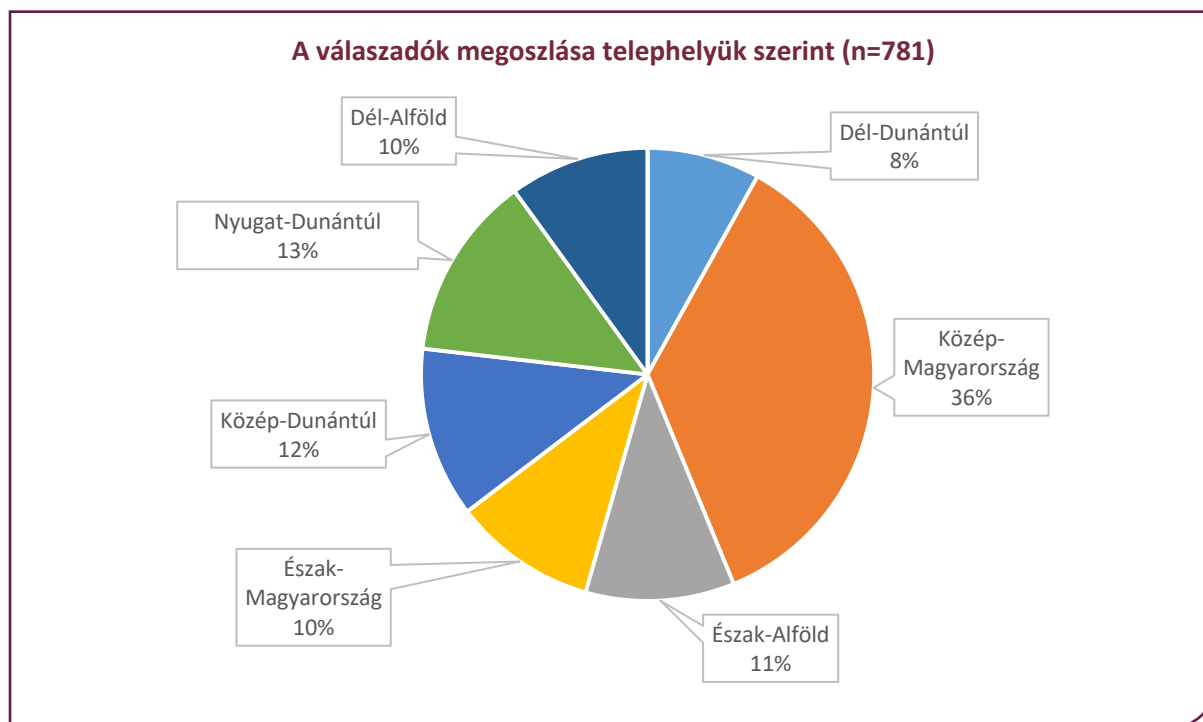
A 3. és a 4. ábrák alapján elmondható, hogy a létszám és árbevétel tekintetében a válaszadók több mint 20 százaléka nagyvállalati kategóriába sorolható.

5. ábra



Az idei felmérésünkben is vizsgáltuk a résztvevők földrajzi megoszlását. A felmérésben résztvevők 36%-a a közép-magyarországi régióban tevékenykedik. 33%-uk a dunántúli térségben és 22%-uk pedig az Alföldön működik. Továbbá a válaszadók 10%-ának az észak-magyarországi régióban vannak telephelyei. Egyes válaszadó több telephellyel is rendelkezik.

6. ábra



2 ADÓZÁSI TUDNIVALÓK

A béren kívüli juttatások terén a 2010-es személyi jövedelemadó törvény hozott gyökeres változást. A legtöbb juttatást 2012-től egészségügyi hozzájárulás (EHO) is terheli. Míg a kedvezményesen adható juttatások közterhei 2010 és 2013 között növekedtek, a kedvezmény nélküli juttatások közterhei 2009 és 2011 között csökkentek. A kedvezményes és kedvezmény nélküli juttatások közterheinek különbsége a 2008-as 101.66%-ról 2013-ra 15.47%-ra csökkent.

A 2016-os SZJA adócsökkentésnek (16%-ról 15%) van egy pozitív hatása a Cafeteria elemek adóterhelésére is. A jelzett változás következtében 50% (49,98%) alá esett a teljes mértékű, kedvezmények nélküli adó és járulékterhek, illetve 35,7%-ról 34,51%-ra mérséklődött a kedvezményes adóteher.

2018. január 1-jétől újabb mérséklődés történt a közterhek mértékében, ugyanis az egészségügyi hozzájárulás (EHO) kulcsa 22%-ról 19,5%-ra csökkent. A juttatások 1,18 szorosára kell az szja-t és az EHO-t megfizetni. Amennyiben a kedvezményes juttatások (béren kívüli juttatások) nem haladják meg a meghatározott keretet 34,22%-os adót köteles a munkáltató fizetni. Az egyes meghatározott juttatásokra 40,71%-os közteher vonatkozik.

2019. január 1-jétől megszűnt béren kívüli juttatásokat terhelő EHO. Helyette a 19,5%-os szociális hozzájárulási adó került bevezetésre. A személyi jövedelemadó mértéke nem változott (maradt a 15%), amellyel együtt 34,5% (19,5+15) közteher megfizetése mellett évente nyújtható juttatások a következők:

- » Széchenyi Pihenőkártya (SZÉP) szálláshely alszámla évi 225 000 Ft-ig
- » Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámla évi 150 000 Ft-ig
- » Széchenyi Pihenőkártya szabadidő alszámla évi 75 000 Ft-ig.

A SZÉP-kártyán az egyes alszámlákra meghatározott keretösszeget felül (költségvetési szerveknél 200.000 Ft/év, más munkáltatóknál 450.000 Ft/év) adott juttatás, a pénztárakba nyújtott célzott szolgáltatás valamint a csekély értékű ajándék (minimálbér 10%-át meg nem haladó értékben juttatott termék, illetve szolgáltatás évente egy alkalommal) közterhe a cafeteria-juttatás értékének 1,18-szorosára utáni 15% szja és 19,5% szociális hozzájárulási adó, összesen 40,71%.

2019. január 1-től megszűnt a készpénzes kifizetés évi 100.000 Ft-ig terjedő összege is.

2017. január 1-jétől az Erzsébet utalvány és több más népszerű elem kikerült a kedvezményes adózású béren kívüli juttatások csoportjából, 2018. évben is lehet e juttatási elemeket választani, viszont csak 40,71%-os adóteher mellett. A munkahelyi étkeztetés, a helyi közlekedést biztosító bérlet, az iskolakezdési támogatás, az önkéntes egészségpénztár és nyugdíjpénztár is 2017. január 1-jétől került ki a hitelek törlesztésére is adható.

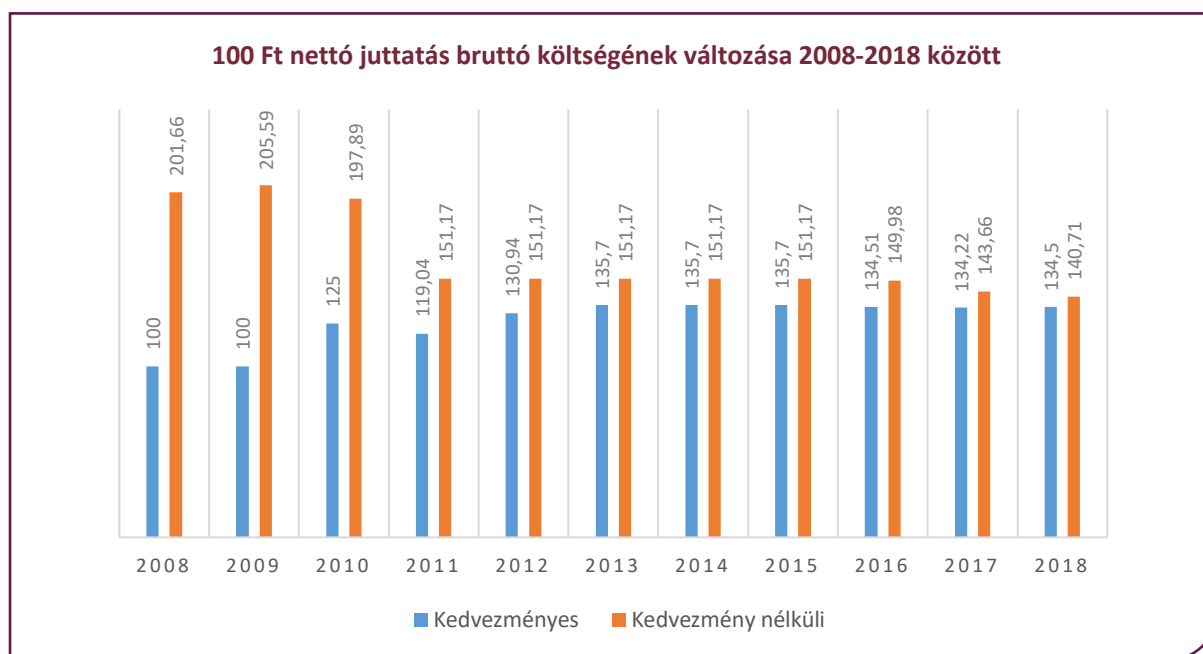
2018-tól az adómentes juttatások csoportja kibővült a diákhitel törlesztés támogatással, havonta a minimálbér 20%-áig nyújthatják a munkáltatók ezt a juttatást adómentesen.

2019. január 1-jétől normál jövedelemként adóznak az önkéntes nyugdíjpénztári, egészség- és önszegélyező pénztári hozzájárulások, a munkahelyi étkeztetés, Erzsébet utalvány, helyi bérlet, iskolakezdési támogatás, pénzösszeg-juttatás, lakhatási támogatás (mobilitási célú), lakáscélú és a diákhitel támogatás stb.

Az előző juttatások munkavállalót terhelő közterhe adókedvezmények nélkül 33,5% (15% szja + 18,5% nyugdíj- és egészség biztosítási járulék), munkáltatót terhelő közterhe pedig a 19,5% szociális hozzájárulási adó és 1,5% szakképzési hozzájárulás.

Adómentes juttatás marad továbbra is a kulturális belépő, sportrendezvényekre szóló belépő, és az óvodai, bölcsődei szolgáltatás és ellátás.

7. ábra



3 ALKALMAZOTT JUTTATÁSI RENDSZEREK

3.1 JUTTATÁSI FORMÁK

A juttatások a szervezetek ösztönzési rendszerének fontos elemét képezik, melyek különböző formában biztosíthatók a dolgozók részére:

- » a munkáltató által **fixen** meghatározott elemeket nyújthat a dolgozóknak
- » vagy cafeteria rendszer keretében felkínálhatja az egyes elemek közti szabad választás lehetőségét.

A felmérésbe bevont szervezetek 87%-a alkalmazta a béren kívüli juttatásokat javadalmazási politikájában 2018-ban. Közülük 3,73% jelezte, hogy a juttatások bizonyos dolgozói csoportokra korlátozottak, 57,44% az összes dolgozó számára egységesen biztosít juttatást, 38,83% pedig minden dolgozó részére ad juttatást, amelyek dolgozói csoportonként eltérőek.

67 válaszadónál semmilyen juttatás nincs. Közülük 9%-nál soha nem is volt, 12%-a a válaszadóknak volt, de ők időközben megszüntették.

A megszüntetés döntő oka a költségcsökkentés kényszere volt. A juttatásokat megszüntető 24 válaszadó közül 21 jelölte meg a megszüntetés fő okaként az előzőleg említett tényezőt.

A felmérésben részvevő vállalatok/intézmények 33,23%-a csak fixen rögzített juttatások formájában biztosítja a dolgozói számára a béren kívüli juttatásokat. A szervezetek 30,7%-nak csak rugalmas, egyéni választást lehetővé tevő cafeteria rendszere van. Továbbá a béren kívüli juttatásokat biztosító szervezetek 36,1%-ánál bizonyos elemek rögzítettek és emellett cafeteria rendszert is működtetnek.

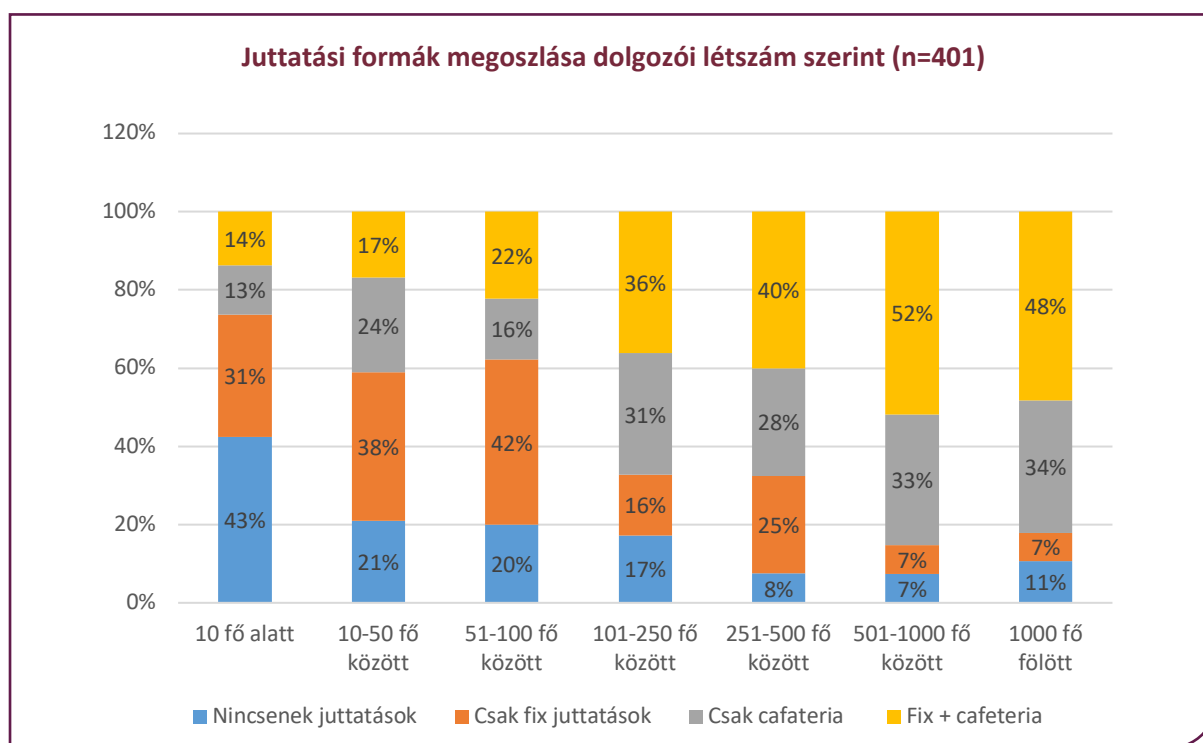
A különféle juttatási formák a különböző méretű szervezetekben eltérő arányban vannak jelen. A válaszadók között a 10 fő alatti vállalkozásoknál jellemző a legnagyobb arányban, hogy a munkavállalók számára semmilyen béren kívüli juttatást nem nyújtanak (43%). Viszont nem csak itt fordul elő. A kutatásban részvevő 501-1000 főt foglalkoztató szervezetek között is vannak olyanok, amelyeknél nincsenek juttatások. A vállalati létszám növekedésével a trend alapján csökken azon válaszadók száma, ahol csak fix juttatásokat biztosítanak. A 10 fő alatti vállalkozásoknál ez az arány 31%, az 1000 fő fölötti szervezetek vonatkozásában már csak 7%. A 10 fő fölötti cégeknél/intézményeknél egyre gyakoribb, hogy csak cafeteria rendszert működtetnek.

A fix juttatásokat és cafeteriát is nyújtó válaszadók aránya szintén növekszik a nagyobb létszámú szervezetek esetében. A több mint 1000 fős szervezeteknél ennek mértéke 48%, vagyis közel a fele ad fix és cafeteria juttatást munkavállalóinak.

A felmérés adatai továbbra is alátámasztják azt, tényt, hogy a juttatások elterjedtsége szoros összefüggésben van a szervezeti nagysággal. A válaszadók közül az 1000 fő fölötti szervezeteknél 89%-ban vannak juttatások. A 10 fő alatti vállalkozásoknál jóval kevesebb ez az arány, mindössze 58%.

A csak cafeteria rendszerben működő juttatásokat nyújtó intézmények, illetve szervezetek eloszlása változó. A 10 fő alatti vállalkozások 13%-a biztosít csak cafeteriát. A 10 fő fölötti szervezetek esetén a csak cafeteriát biztosító szervezetek száma egyre magasabb, 1000 fő fölött az intézmények 34%-a biztosít csak cafeteria alapú juttatásokat.

8. ábra

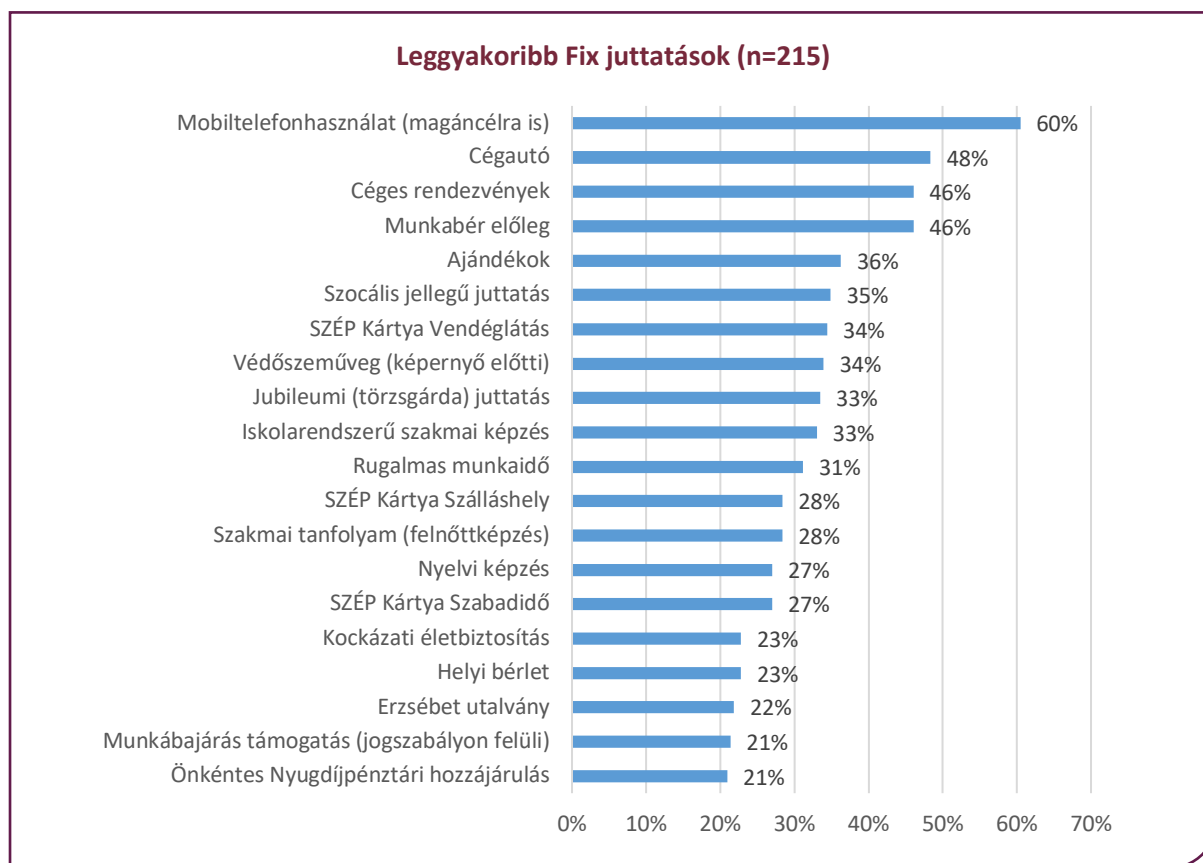


3.2 GARANTÁLT JUTTATÁSOK

A garantált (fix) juttatások azok az elemek, amelyeket rögzítetten, rugalmas választás lehetősége nélkül kínálnak dolgozóiknak a munkaadók. A leggyakrabban biztosított fix juttatások gyakorisága sorrendjében a tavalyi felméréshez képest jelentős változások történtek. A tavalyi legnépszerűbb elem, a mobiltelefon idén is vezet. Ez az arányszám a tavalyi értékhez képest 7 százalékkal növekedett (53%-ról 60%-ra emelkedett). A mobiltelefon használat a tavalyi adatokhoz képest előrébb lépett 60%-kal került az első helyre. A dobogó 2. és 3. fokát a cégautó (48%) és a munkabér előleg (46%) foglalja el.

Fontos megjegyeznünk, hogy a kínálati listában még 22% jelezte azt, hogy Erzsébet-utalványt is ad a munkavállalóknak. Várhatóan ez a szám kisebb lesz a valóságban, hiszen a kutatás adatfelvétele közben adta hírül az utalvány forgalmazója, hogy 2019-ben már nem bocsájt ki.

9. ábra

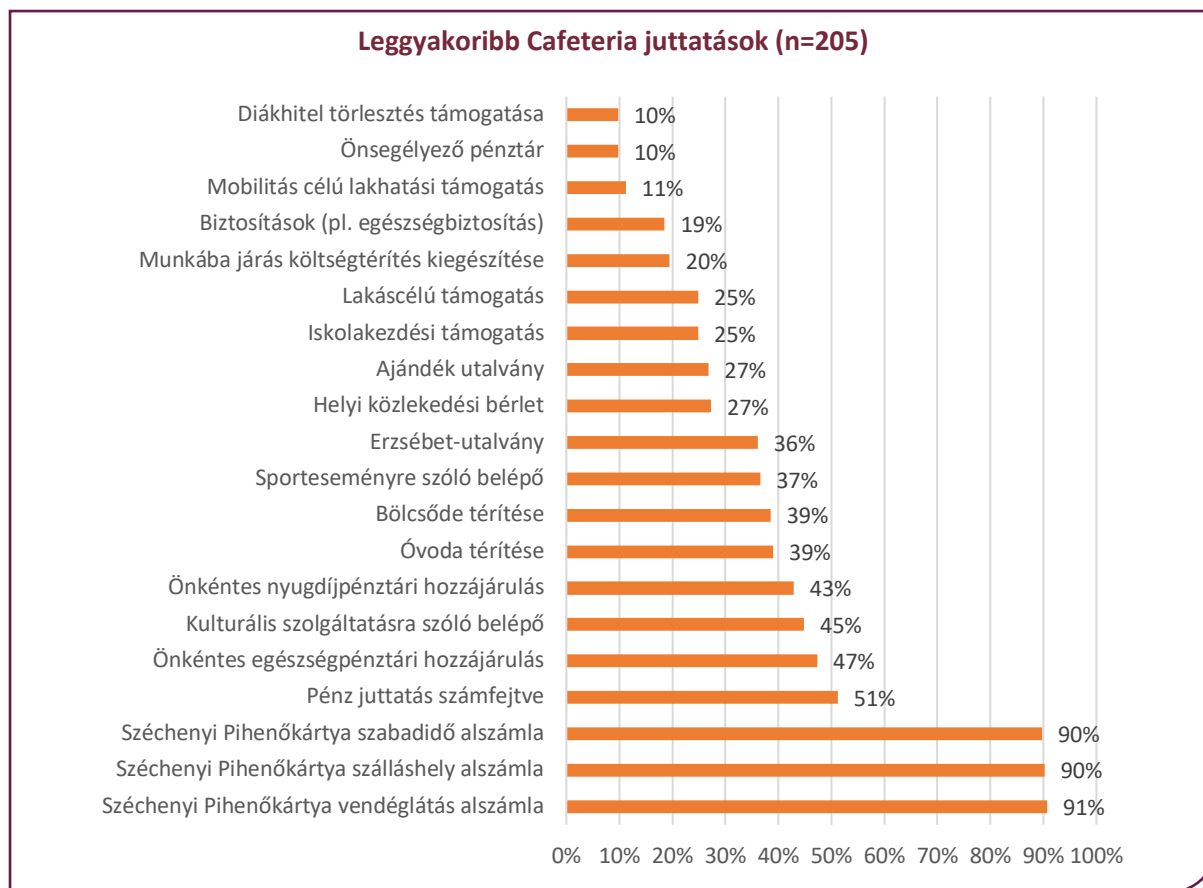


3.3 RUGALMAS JUTTATÁSOK

Olyan szervezet, amely csak cafeteria rendszert működtet, csaknem teljes mértékben biztosítja a munkavállalói számára a SZÉP Kártyát, mint juttatást. A következő leggyakoribb elem a jövedelemként adózó pénz kifizetés (51%) után az önkéntes egészségpénztári hozzájárulás (47%). Az Erzsébet-utalvány az elmúlt években egyre jobban visszaesett: 2 éve 96%-os gyakorisággal választottak, majd az azt követő 74% helyett a legfrissebb adatok szerint már csak 36%-ot ért el, s ezzel a 11. helyre csúszott vissza. Ráadásul ezek is csak a tervezett adatok, hiszen a kutatás adatfelvétele közben tudták meg sokan, hogy nem tudnak 2019-ben ilyen utalványt beszerezni. Így a valóságban ez az arány jelentősen kisebb lehet.

A felmérésben résztvevők azon körében, akik csak cafeteria rendszert működtetnek, 2019-ben is a legnépszerűbb kínálati cafeteria elem a SZÉP kártya, melynek mindhárom alszámlája egységesen népszerű. Ez a szám majdnem 100%.

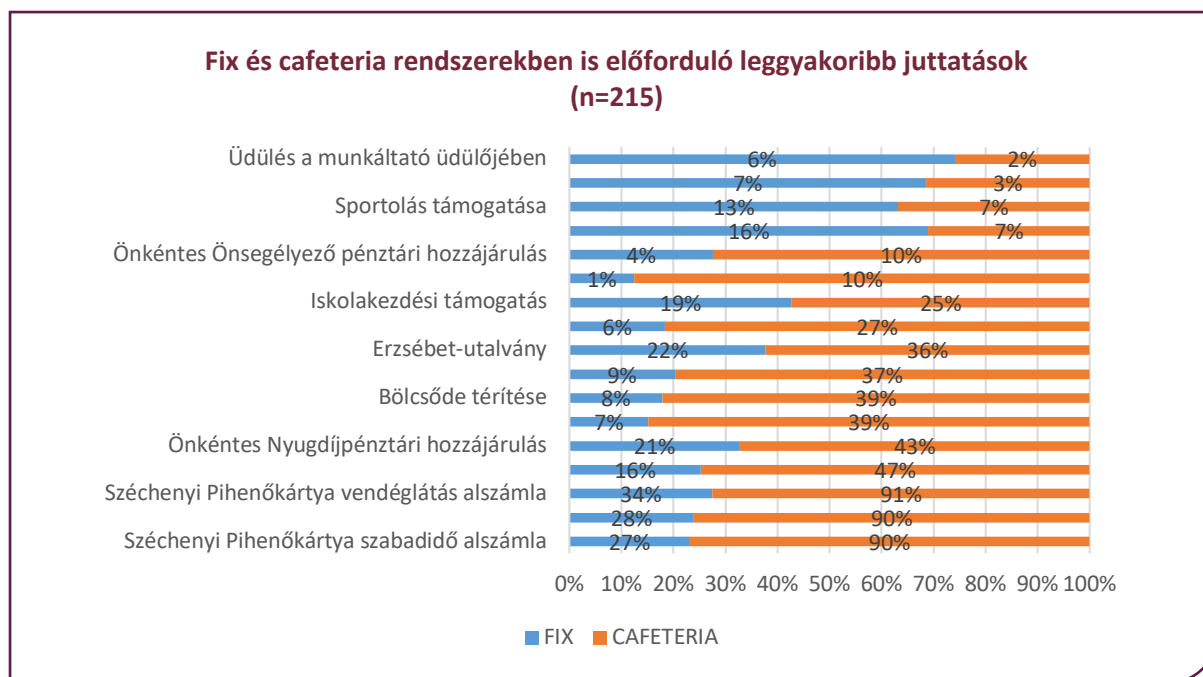
10. ábra



A fix juttatások között és cafeteriaiban egyaránt előforduló juttatási elemeket összesítve is áttekintettük. Itt is látható, melyek a leggyakoribb juttatások a fix és cafeteria rendszerekben is.

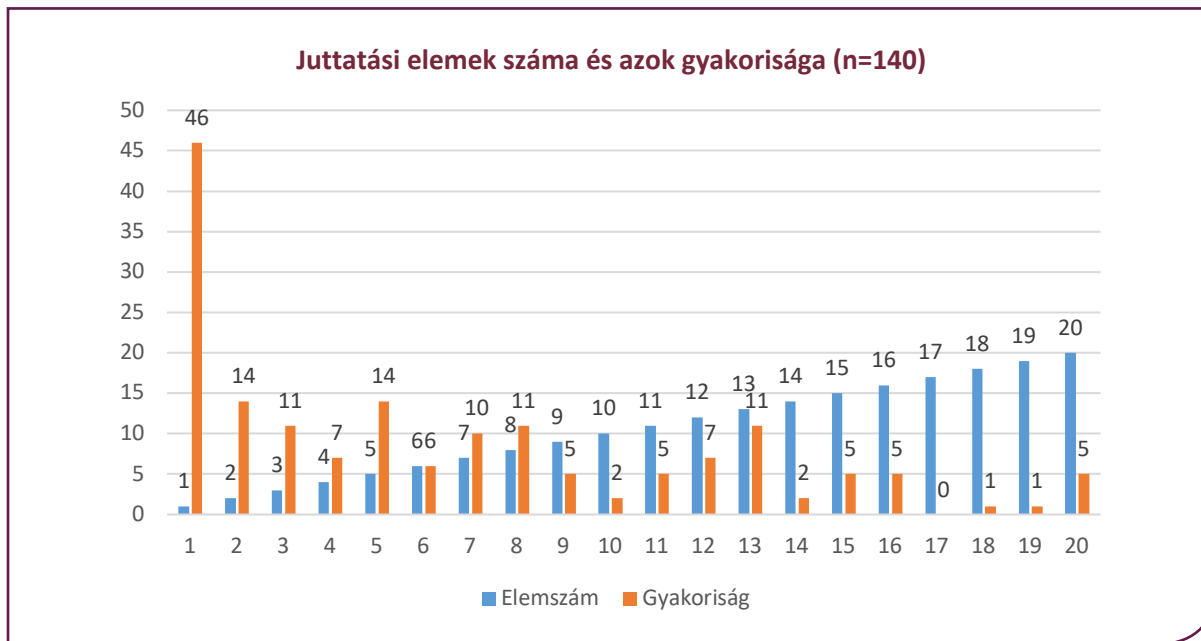
A számok is azt mutatják, hogy leggyakoribb a Szép kártya vendéglátás alszámla, melyet a SZÉP Kártya szabadidő és szálláshely alszámla követ. Jelentős arányt képvisel a fix és cafeteria rendszerekben is előforduló leggyakoribb juttatások között még az önkéntes egészségpénztári és önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást, illetve előszeretettel alkalmazzák a cégek a helyi bérlet, ajándék utalvány és munkába járás támogatása juttatásokat is.

11. ábra



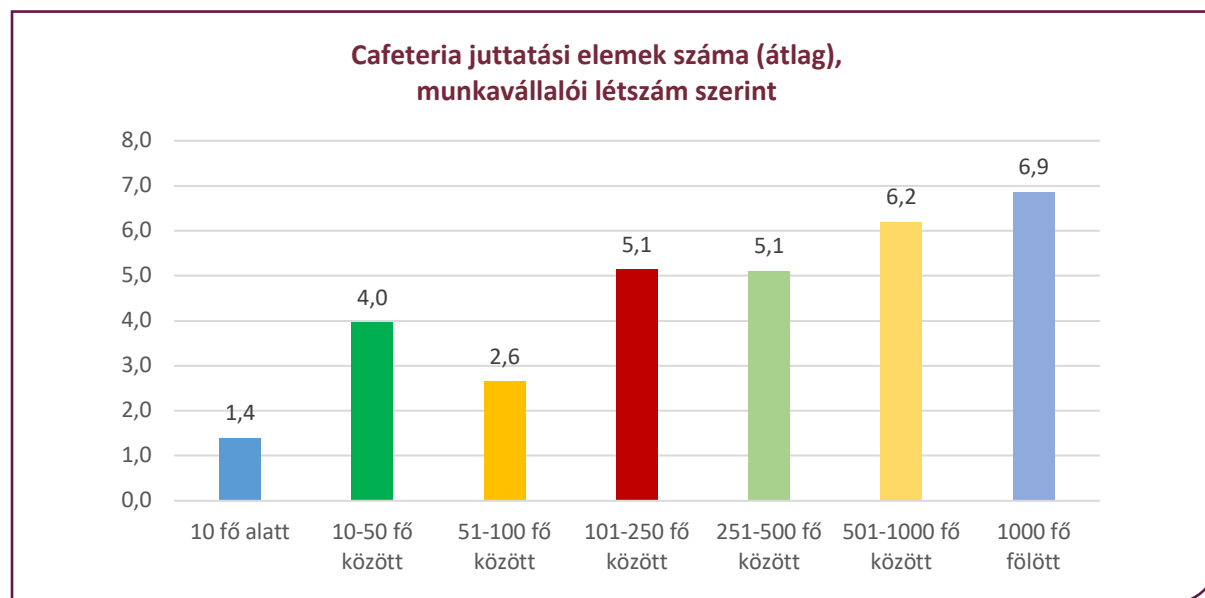
A felmérésben résztvevő szervezetek 47,05%-a biztosítanak cafeteriát a dolgozói számára. Ez az adat tartalmazza azokat a válaszadókat is, amelyek a cafeteria rendszeren kívül, még a fix juttatásokban is részesítik munkavállalóikat. Felmérésünkben a csak cafeteria rendszert működtető szervezetek többsége 3–13 juttatási elemet kínál dolgozóiknak a cafeteria rendszeren belül. Az elemszám medián értéke 6 (5,5), azaz a válaszadók fele 6-nál több elemet kínál a cafeteriaán belül.

12. ábra



A következő ábrán megfigyelhető, hogy különböző létszámú szervezetek/intézmények hányféle cafeteria elemet biztosítanak a dolgozóik számára. Ránézésre is látható az előző ábrához hasonlóan, hogy 1–6 közötti elemszám a leggyakoribb.

13. ábra

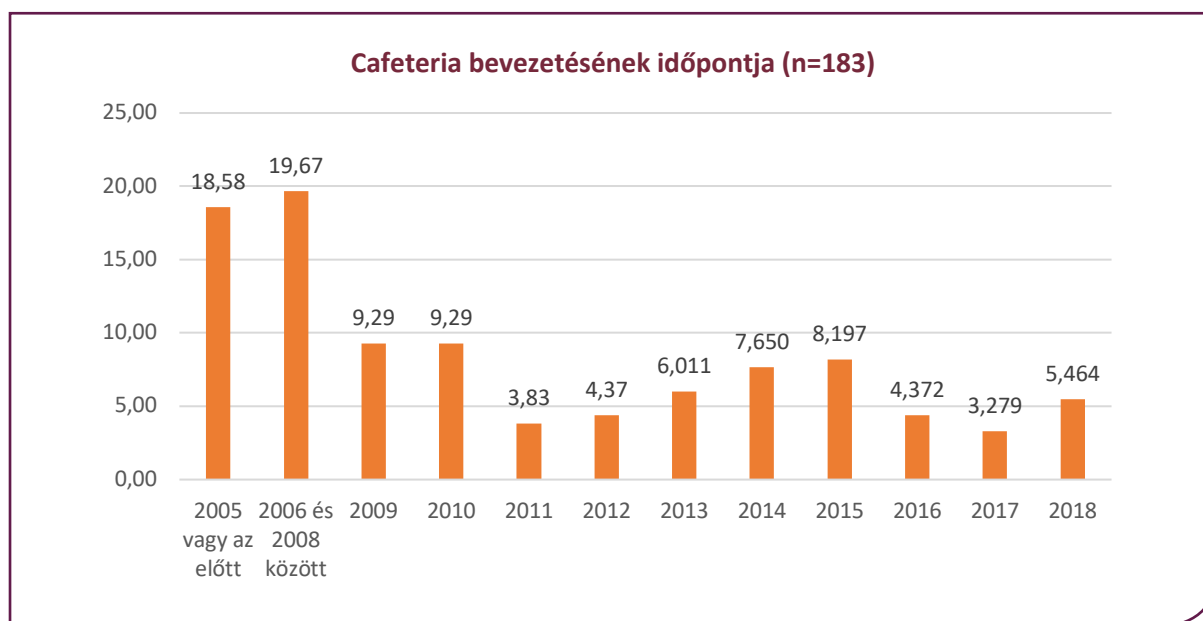


A legtöbb 10 fő alatt működő szervezet – válaszai alapján – maximum 1 db cafeteria elemet biztosít. A 101–250 fő közöttieknél ez maximum 5 db. A 250 és 1000 fő között foglalkoztató szervezetek több, mint 5 elemet ajánlanak munkavállalóiknak. A legtöbb cafeteria elemet közel 7-et a nagyvállalatok az 1000 főt meghaladó főt foglalkoztatottak nyújtnak.

3.4 A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE

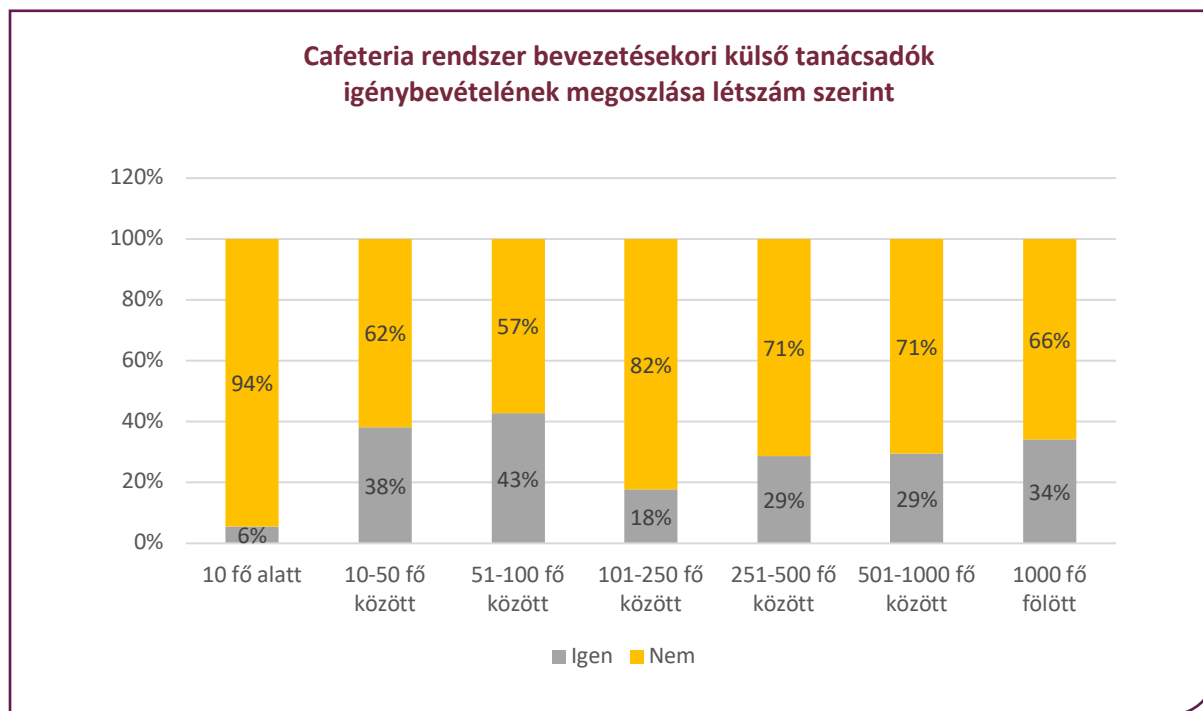
A 14. ábra illusztrálja a felmérésben szereplők cafeteria rendszereinek bevezetési ütemét. A válaszadó legnagyobb arányban 2006 és 2008 között vezettek be cafeteria rendszert. Ugyanakkor 2012 után a cafeteria rendszerek bevezetése csökkent és 2017-ben a felmérésben résztvevők csupán 3,27%-a vezetett be ilyen rendszert. A legfrissebb adatok szerint ez a trend nem folytatódott, hiszen 2018-ban már csak a szervezetek 5,46%-a vezetett be új cafeteria rendszert.

14. ábra



A cafeteria rendszer megtervezésénél, kialakításánál és bevezetésénél a vizsgált szervezetek összesen 28%-a vett igénybe külső szakértői segítséget. A külső segítség igénybevétele és a létszám között szignifikáns statisztikai kapcsolat nem mutatható ki, bár mintánkban inkább a nagyobb vállalatokra/szervezetekre jellemző a külső tanácsadó igénybevétele. Az 1000 fő feletti szervek 34%-a vette igénybe külső szakértő segítségét, a 10 fő alattiaknál ez az arány csupán 6%.

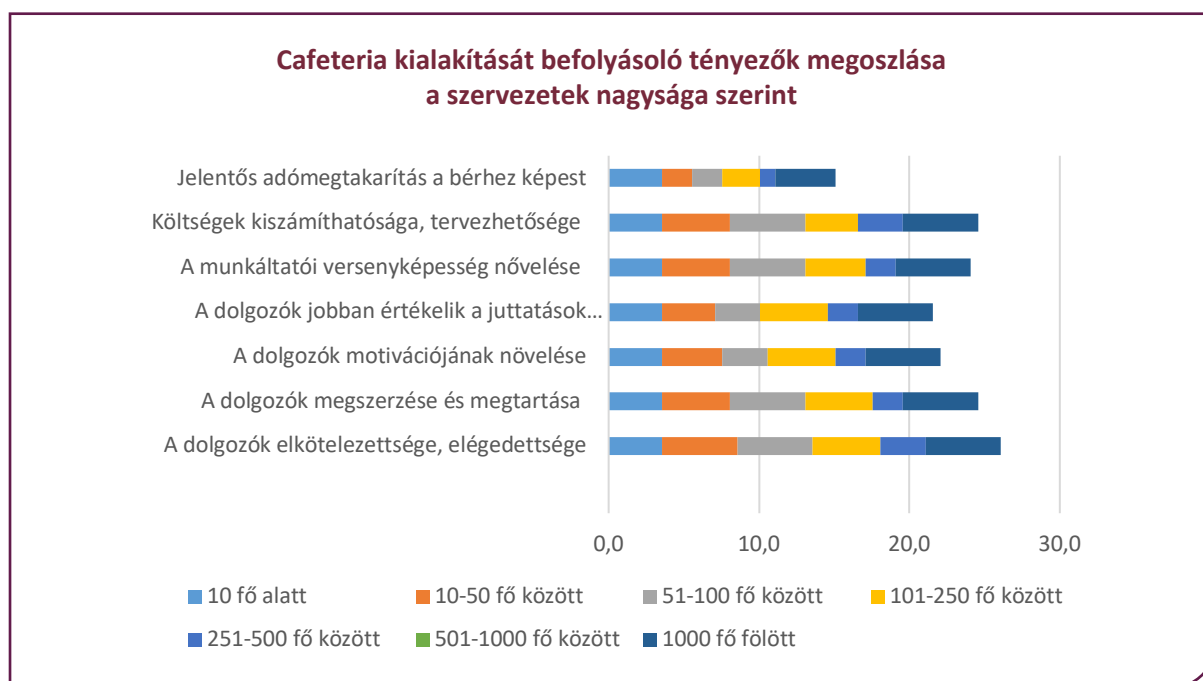
15. ábra



A cafeteria bevezetésének „kevésbé fontos” és „legkevésbé fontos” indokaként jelentek meg a dolgozók felől történő juttatások értékelése, a dolgozók motivációinak növelése és a munkáltatói versenyképesség növelése.

Az utóbbi időkben egyre inkább jellemző az a munkáltatói felfogás, hogy egy vonzó munkahely olyan versenyképes javadalmazási csomagot kínál, melynek alapeleme a cafeteria rendszer, ami a dolgozói motiváció szempontjából nem jelent egyértelmű értéktöbbletet. A juttatások, ezen belül is a cafeteria egyre inkább olyan „alapkövetelmény”, amelynek megléte vagy hiánya inkább a dolgozói elégedettségre van kihatással. A bevezetés legfontosabbnak tartott indokai és a foglalkoztatott létszám között nem tudunk kimutatni statisztikailag érvényes összefüggést, a legfontosabb indokok szervezeti mérettől függetlenül hasonlóak.

16. ábra



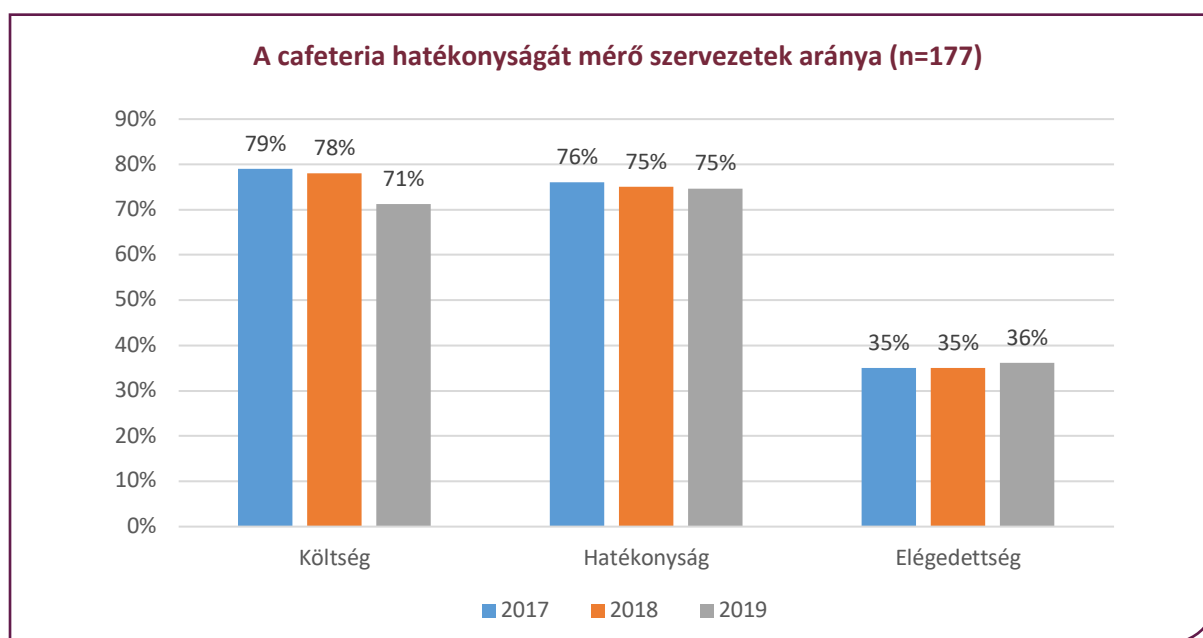
A cafeteria rendszerek szakszerű kialakítása mellett lényeges:

- » a költségek nyomon követése
- » a dolgozói elégedettség, elkötelezettség nyomon követése
- » és hatékonyság rendszeres felülvizsgálata

A szervezeteknek 36%-a vizsgálja a dolgozók elégedettségét a cafeteria rendszerrel összefüggésben. Ez a szám a tavalyi felméréshez képest minimálisan változott.

A hatékonyságot ugyanannyian mérik, mint tavaly, ez a szám most nem változott (75%). Azonban a költségeket a felmérésben résztvevők többsége (71%) méri.

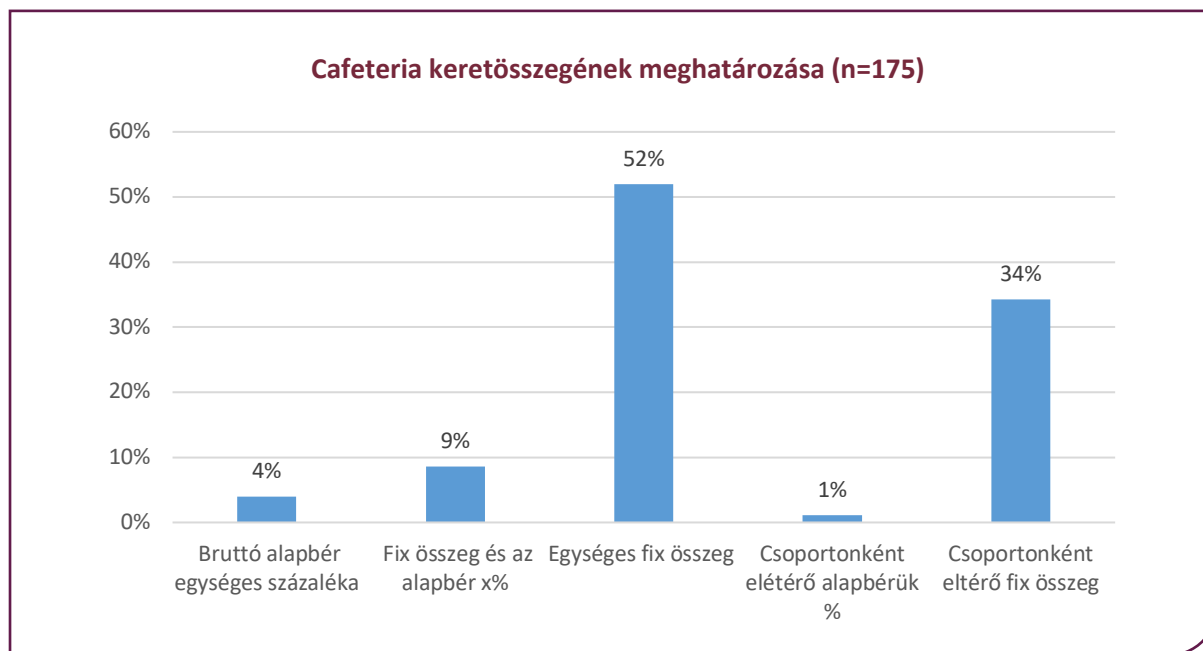
17. ábra



3.5 CAFETERIA KERETÖSSZEG

A keretösszeg meghatározásának leggyakoribb módja a minden dolgozóra kiterjedően egységes fix keretösszeg (52%), illetve az egyes dolgozói csoportonként eltérő, de a csoportokon belül egységes fix keretösszeg (34%).

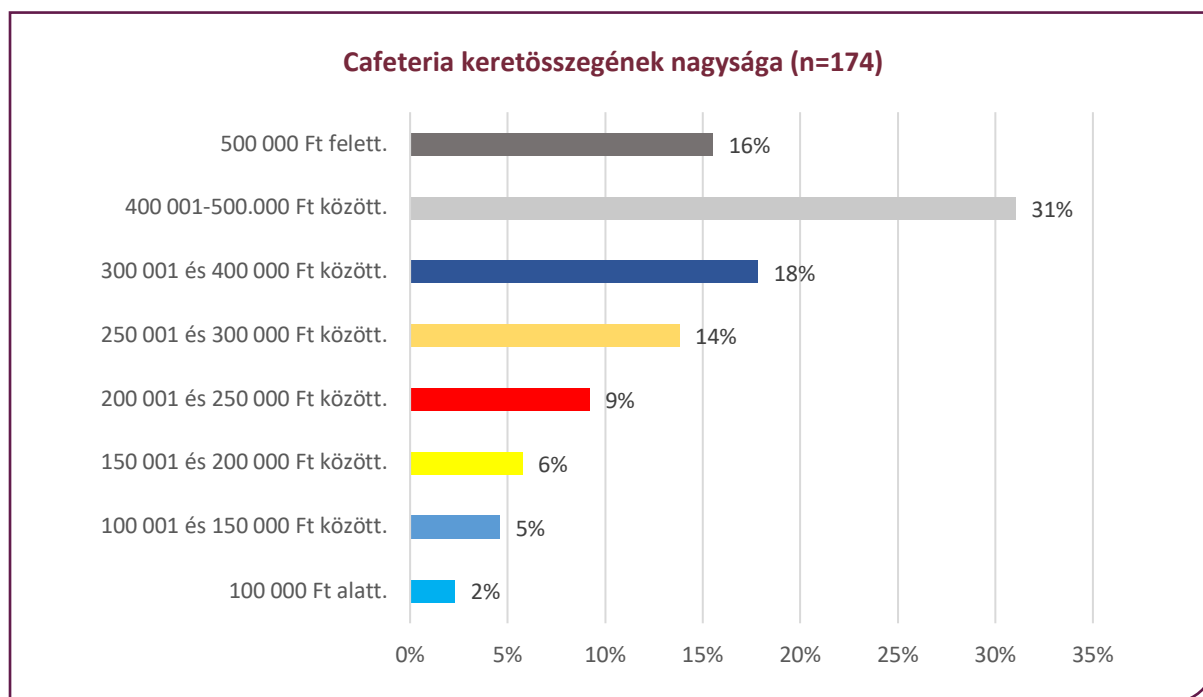
18. ábra



A keretösszeg meghatározásánál a csoportonként eltérő alpbér meghatározott százalékának valamilyen formában történő figyelembevételével összesen csak a megkérdezettek 1%-a él.

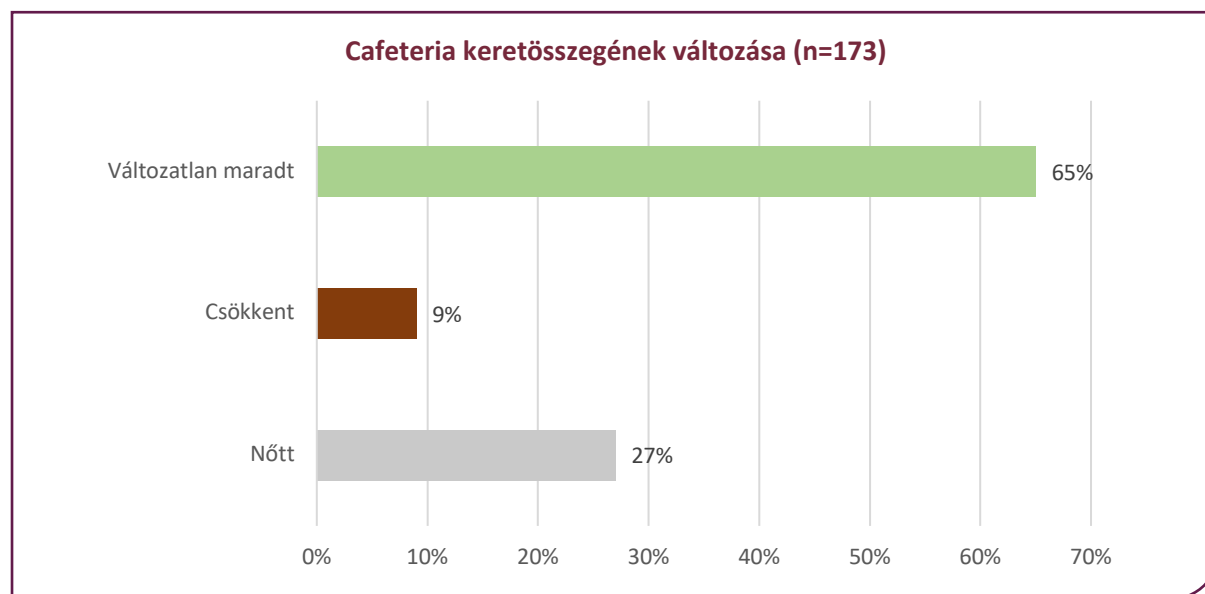
A dolgozók számára egy adóévben elkölthető cafeteria összegek szervezetenként meglehetősen eltérnek. A szervezetek mérete és a keretösszegek között nem találunk szignifikáns összefüggést. A 100 ezer forint alatti keret ritka (7%), és 12%-nál előfordul az 500 ezer forintnál magasabb keret biztosítása. A cafeteriát működtető szervezetek 81%-a 100 ezer Ft és 500 ezer Ft közötti keretösszeget biztosít dolgozóinak.

19. ábra



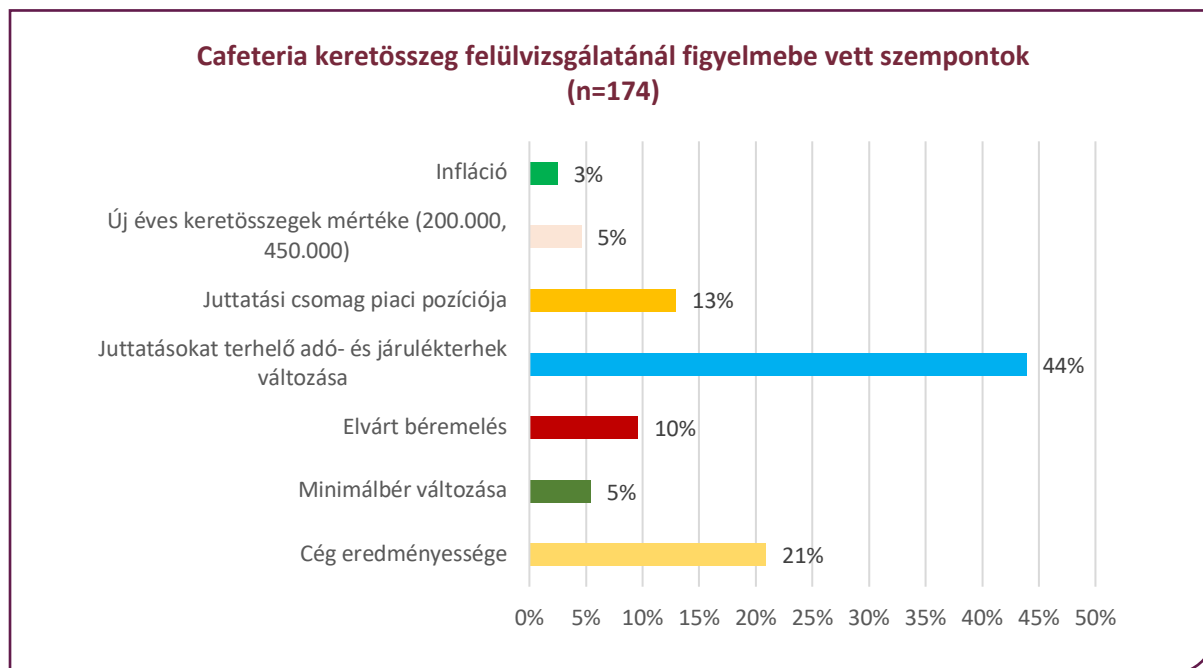
Cafeteriát működtető szervezetek 65%-ánál a keretösszeg változatlan maradt, de a dolgozók nettó juttatása nem változott vagy csökkent, vagy növekedett. A válaszadók 27%-ánál nőtt a keretösszeg. Összességében ez azt mutatja, hogy a szervezetek döntő többsége igyekezett megőrizni a dolgozók nettó juttatásainak értékét.

20. ábra



Az éves keretösszeg meghatározásának két legfontosabb szempontja a vizsgált szervezetek eredményessége valamint a juttatások közterheinek változása. A vizsgált szervezetek eredményessége a tavalyi 40%-ról jelentős mértékben csökkent, 21% lett. Második legfontosabb szempont a juttatások közterheinek változása, mely a megelőző 34%-ról most 44%-ra növekedett. Továbbá a cafeteria rendszert működtetők 16% és 10%-a jelölte meg, hogy a juttatási csomag pozíciója illetve az elvárt béremelés is befolyásolja a felülvizsgálatot. A válaszadók további vezérelő tényezőként említették még a minimálbér változását (5%), az új éves keretösszegek mértékét (5%) és legkisebb arányban (3%) az inflációt.

21. ábra



3.6 A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2019-BEN

3.6.1 ÚJDONSÁGOK A CAFETERIA PIACON

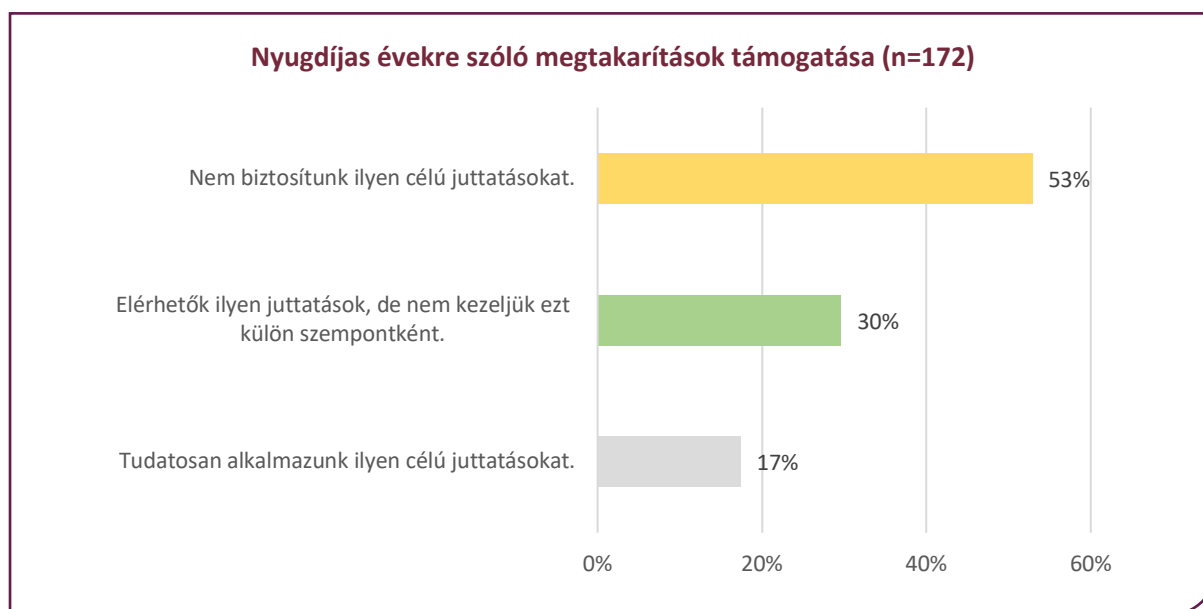
A 2019-es évben alapvető változás történt a juttatások szabályozásában.

A korábbi kedvezményes adózású juttatások nagy része jövedelemként adózik idén.

Béren kívüli juttatásként a SZÉP Kártya adható, míg az adómentes juttatások köre is nagy mértékben szűkült.

A személyi jövedelemadóról szóló törvényben meg nem nevezett juttatások jövedelemként adóznak.

22. ábra



A nyugdíjcélú megtakarításokkal kapcsolatban csak a válaszadók 17%-a jelezte, hogy tudatosan alkalmazza juttatási politikájukban, további 30%-nál elérhetőek ilyen juttatások, de nem társul hozzá különösebb tudatosság. A kitöltők, több mint a fele 53% nem biztosít ilyen juttatást.

A tavalyi évhez képest jelentős változás, hogy az önkéntes pénztárakba fizetett munkáltató hozzájárulás nem kedvezően, hanem jövedelemként adózik. Ennek hatása jól érződik a grafikonon.

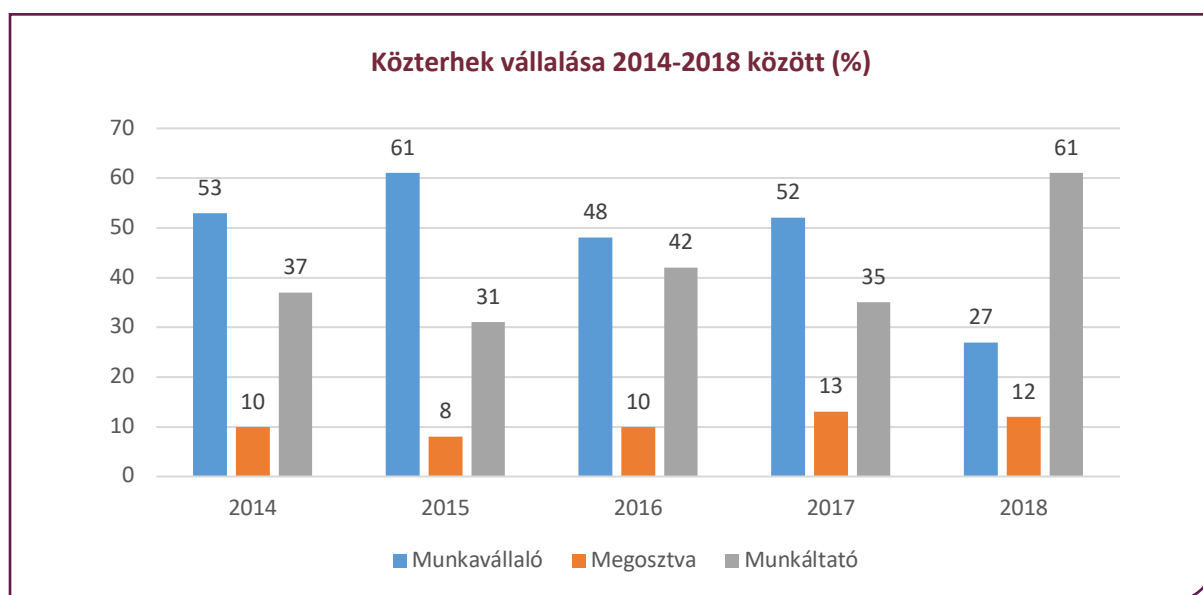
A kedvező adózású pénztári juttatások közt a célzott szolgáltatás nyújtása jelenik meg 40,71% közteherrel.

3.6.2 AZ ADÓTERHEK KÖVETKEZMÉNYEI

A 2010-ben megjelenő személyi jövedelemadó és a 2012-ben bevezetett egészségügyi hozzájárulás szintén jelentősen befolyásolták a juttatásokat nyújtó szervezeteknél, bár a jogszabályok értelmében a kedvező adózású juttatások közterheiért egyértelműen a munkáltató felel, amelyeket átháríthat a munkavállalókra.

A tavalyi adatokhoz képest megfigyelhető egy kis átrendeződés, mely szerint kevesebb munkáltató (52%) a juttatási elemek közterheit – költségsszorzóba beépítve – a dolgozókra hárítja át. A válaszadók 18%-ánál a költségeken a felek megosztóznak, a cafeteriát működtetők 30%-a pedig megfizeti a közterheket.

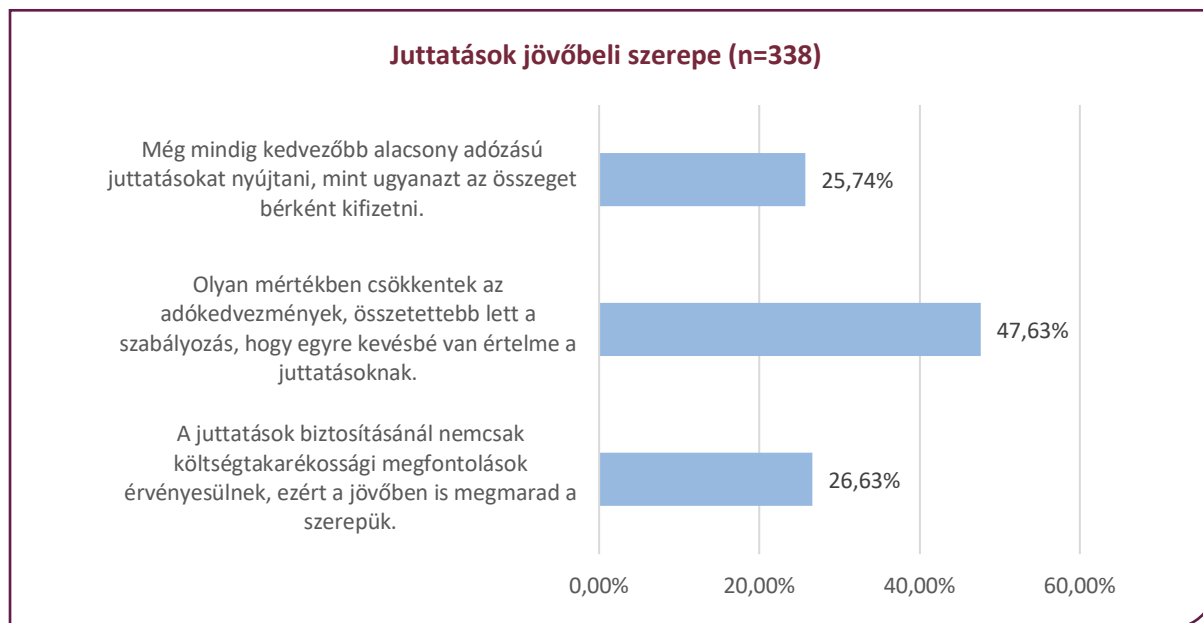
23. ábra



3.6.3 A JUTTATÁSOK JÖVŐBENI SZEREPE

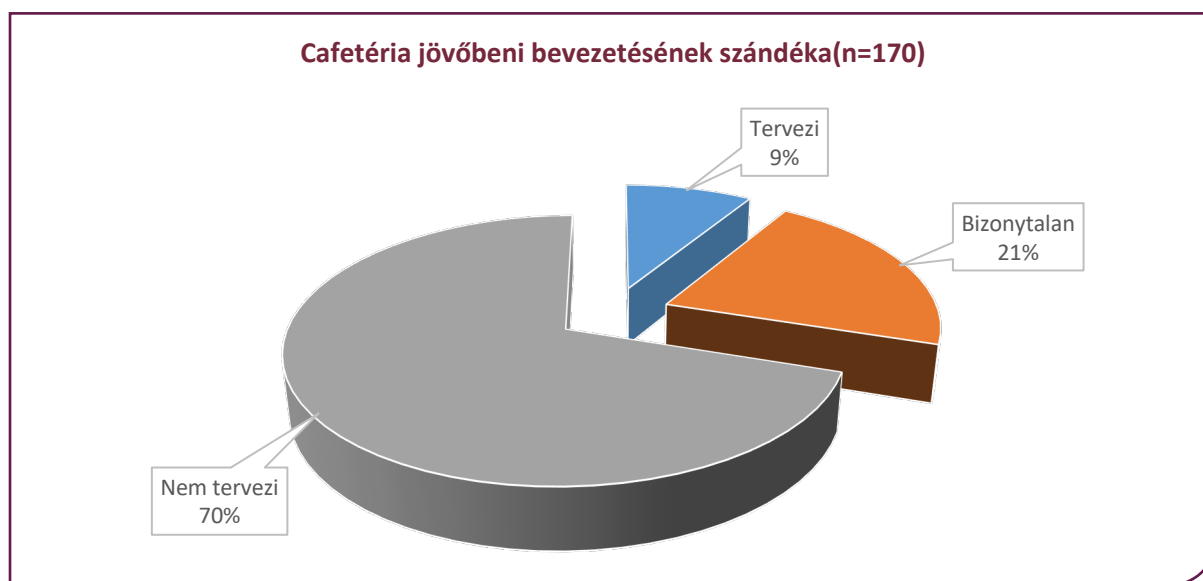
A 338 válaszadó között 119-nél nem működik jelenleg cafeteria rendszer. Ezek között vannak olyanok, ahol semmilyen juttatás nincs (67 fő).

24. ábra



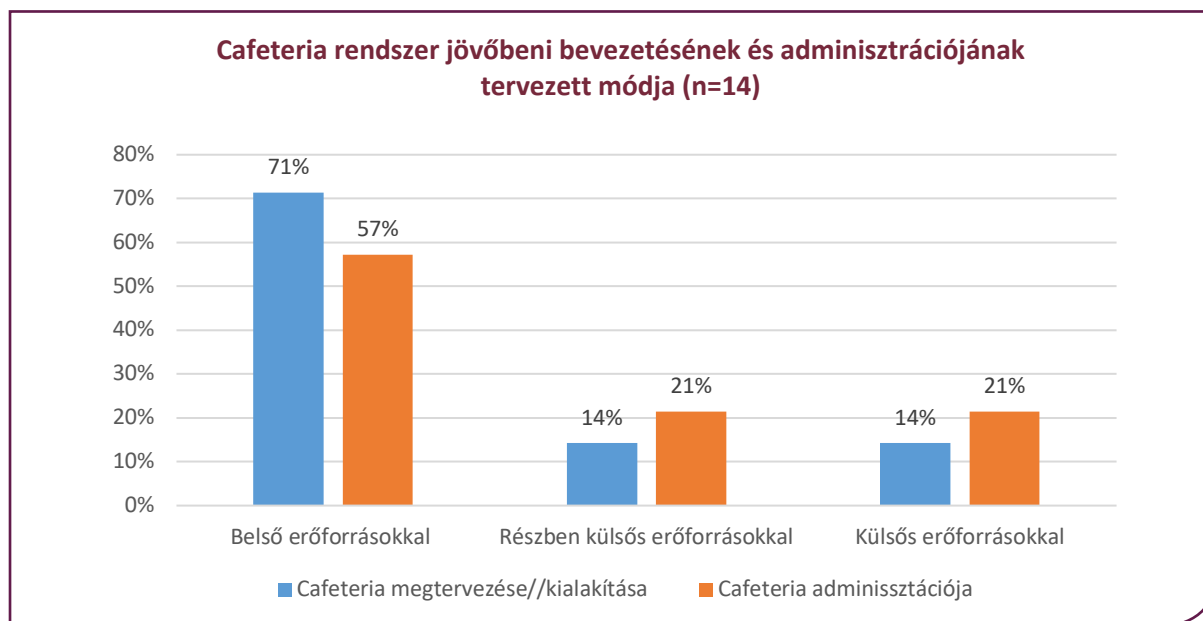
A jövőbeli szándékáról a cafeteria bevezetését illetően 170 válaszadó nyilatkozott. 15-en, a válaszadók 9%-a határozottan tudja, hogy a jövőben bevezeti a cafeteriát. Döntő többségük (70%) viszont határozottan nem tervezi. A résztvevők 21%-a pedig még bizonytalan a cafeteria jövőbeli bevezetését illetően.

25. ábra



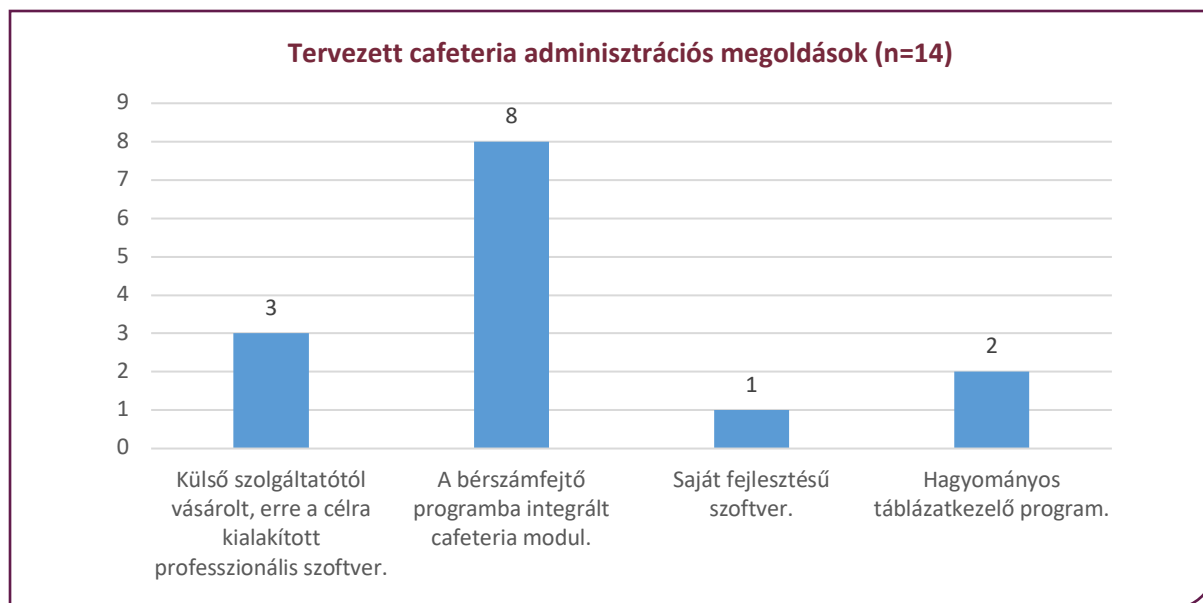
A cafeteria rendszer kialakítását tervező cégek 71%-a elsősorban belső emberi erőforrásaival oldaná meg a cafeteria rendszer megtervezését, bevezetését és adminisztrációját. Összesen 14-en válaszoltak így, és mindössze ketten tervezik ehhez külső és belső erőforrások együttes igénybevételét.

26. ábra



A válaszadók közül 8-an a bérszámfejtő programba integrált cafeteria modullal oldanák meg a cafeteria adminisztrációját. Három válaszadó vásárolna erre a célra professzionális szoftvert, Ketten hagyományos táblakezelő programmal oldanák meg és egy kitöltő saját fejlesztésű szoftverrel.

27. ábra



Összességében a juttatások szerepét a többség a jövőben is fontosnak ítéli meg (52%).

4 CAFETERIA-INDEX – 2019

4.1 ÁLTALÁNOS TRENDEK

Az Országos Humán Menedzsment egyesület 2011 év óta évente rendszeresen méri az ún. Cafeteria Index alakulását. Az Index alapvetően azt mutatja meg, hogy a munkáltatók cafeteria tudatossága milyen szintű, az miként változik. Nyilvánvaló, hogy az index alakulását a jogszabályi változások erősen befolyásolták az elmúlt két évben és ez tapasztalható ez év során is. A szempontokat ma is következetesen alkalmazzuk az összehasonlíthatóság érdekében, de tudnunk kell azt is, hogy a bér/készpénz irányába történő elmozdulás és különösen a 2019. évi változások miatt kissé át kell értelmeznünk egyes szempontjainkat.

A tudatosság összességében négy tényező vizsgálatára terjed ki:

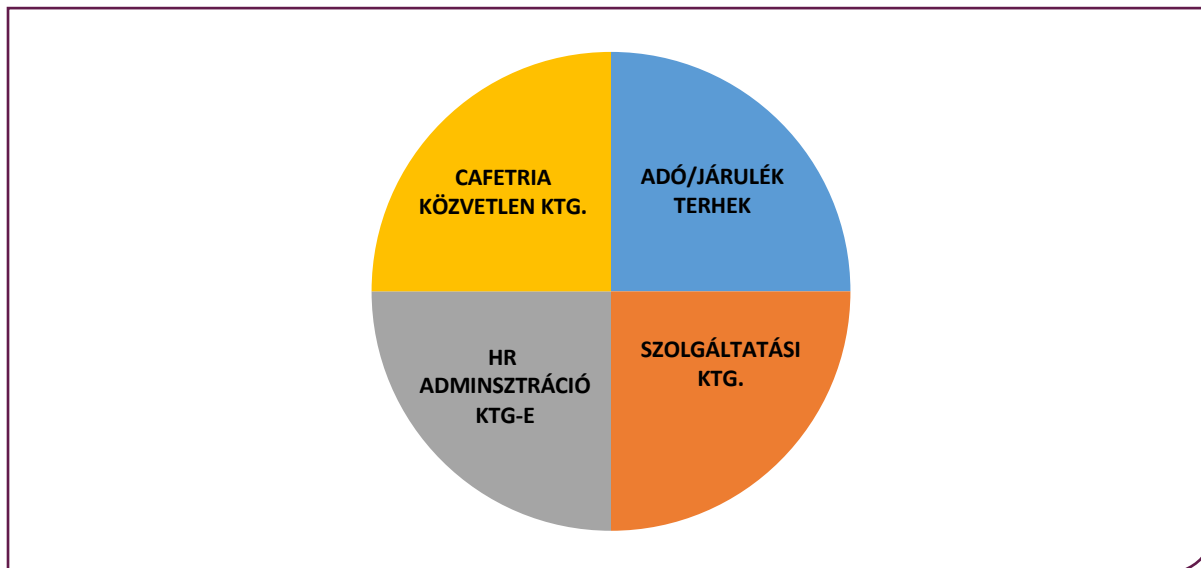
1. Tudják-e, mérik-e pontosan, hogy az adott vállalatnál, társaságnál a cafeteria juttatásokkal kapcsolatos költségek mekkorák.
2. Mérik-e, hogy a munkavállalók mennyire elégedettek a cafeteria juttatásokkal, melyek a dolgozók preferenciái.
3. Végeznek-e éves auditot, amelynek keretében azonos szempontok szerint összehasonlítják a juttatásokkal kapcsolatos környezeti hatásokat, adózási, pénzügyi mutatókat, stb., annak érdekében, hogy lássák a cafeteria rendszer milyen mértékben felel meg azoknak a céloknak, amelyek érdekében létrehozták és működtetik.
4. És végül, de nem utolsó sorban arra is kitér az index, hogy a cafeteria rendszerre fordított többletmunka egyenértékű, vagy nagyobb hozzáadott értéket nyújt a dolgozói elégedettség növelésében, a HR szakterület elismertségének javításában, mint amennyi a befektetett túlmunka.

A négy szempontot egyenként is értékeltük, adatot képeztünk figyelembe véve az összes válaszadói kört is. Az index valós alakulásánál ugyanakkor csak azoknak a cégeknek a válaszait vettük figyelembe, ahol a kérdésre vonatkozóan konkrét adat áll rendelkezésre, azaz a „nincs adat” válaszokat nem vettük figyelembe az Index értékének megállapításánál, konzekvensen az elmúlt évek gyakorlatához.

4.2 A CAFETERIA RENDSZER KÖLTSÉGE

A cafeteria rendszer költségének meghatározásakor négy elemet szükséges számításba venni:

28. ábra: A cafeteria rendszer költségeinek elemei



- » A cafeteria közvetlen költségei a cafeteria elemek nettó költségeit jelentik,
- » Az adó és járulékkerhek az egyes juttatási formákhoz tartozó, az adott évben érvényes adó- és társadalombiztosítási törvények alapján fizetendő összegeket takarják, (Ez 2019. évben a jelentős törvényi változások miatt különösen érzékeny kérdés!)
- » A HR adminisztráció költségei azt mutatják be, hogy a cafeteria rendszer működtetésével összefüggésben az adott munkáltatónál hányan, milyen munkaidő ráfordítással, mekkora személyi jellegű költséggel biztosítják a rendszer működtetését, (Beleértve, ha külső szolgáltatótól vesznek igénybe cafeteria modult és szolgáltatást, illetve, ha saját munkavállaló oldja meg a feladatot.)
- » Az egyéb szolgáltatási költségek pedig olyan költség elemeket tartalmaznak, amelyek ugyancsak a munkáltatót terhelik, és szerves részei a rendszer működtetésének, így pl. a cafeteria kártya költsége, vagy a banki utalás költsége, stb.

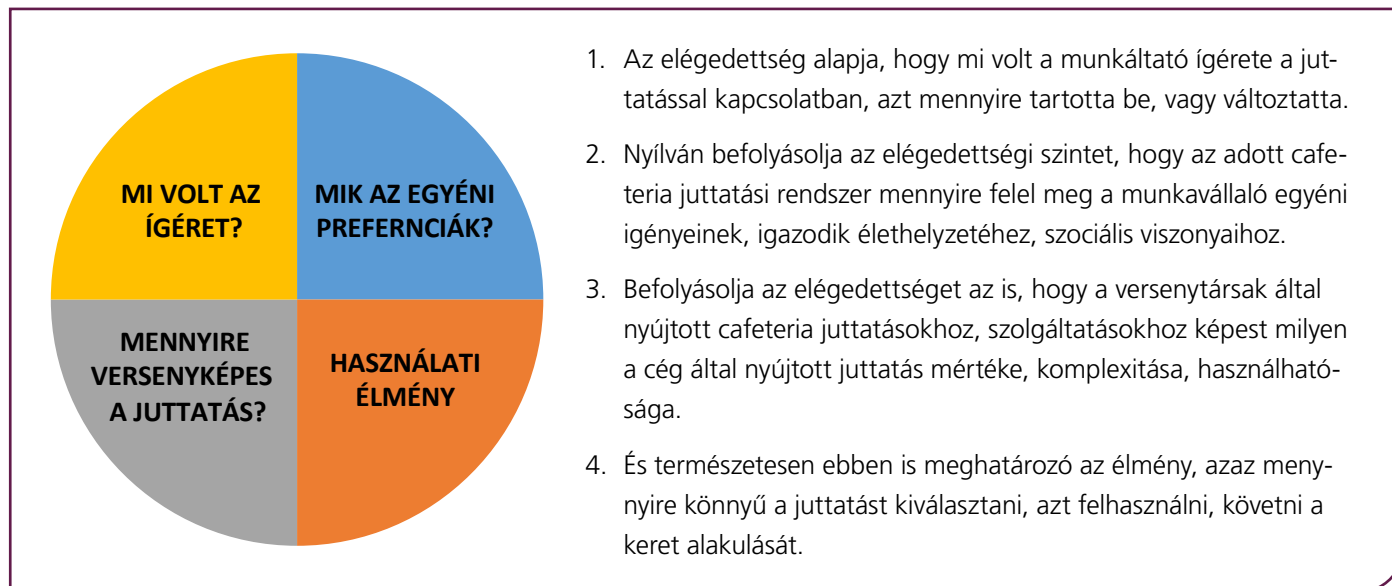
A fenti költségek, azok belső arányainak alakulásában a tisztán látás biztosítja a munkáltató számára, hogy gyorsan és megalapozottan tud dönteni egy esetleges cafeteria költségcsökkentés esetén. Pontos költségek ismeretében tud dönteni például arról, hogy kiszervezi-e az adminisztrációs feladatokat, vagy az adó és járulékkerhek csökkentése érdekében változtat-e a juttatási formákon, vagy a szolgáltatási költségeket a munkavállalókra hárítja, stb.

- » Az index ezen eleme a tavalyinál kicsit alacsonyabb eredményt mutat, azon cégek esetében, ahol van erre vonatkozó strukturált adatgyűjtés és adatnyerési lehetőség, akik mérik ott a **válaszadók mintegy 71%-a tisztában van a költségekkel. Ennek tudható be, hogy egyre többen vesznek igénybe külső szolgáltatótól cafeteria modult, vagy egyre erősödik, hogy a cafeteria-t ténylegesen cafeteriaként értelmezik a munkáltatók. Így a bruttó összeget adják meg munkavállalóknak, a járulék- és adóteher nagyságáról való döntés a munkavállaló által választott elemmel realizálódik, azaz a munkavállalót terheli.**
- » **A válaszadók 30%-a megfizeti a köztehet, ami egyértelműen alátámasztja, hogy a jutattási forma ma része a megszokott munkáltató által biztosított juttatásoknak, része és okozója a munkavállalói élménynek, tehát a munkáltatót terhelő költségeket úgy is kell tekintenünk, mint befeketés munkavállalóink megtartásában.**
- » Ugyanakkor azt is meg kell jegyeznünk, hogy a bér és a béren kívüli juttatási teher közelítése ellenható tényező a mérésnél is.
- » Még egy fontos tényezőt érdemes e szempontnál kiemelni: egyes munkáltatók az öngondoskodási kultúrát erősítve az egészség és nyugdíjcélú juttatásokat – függetlenül azok járulék és adóterheitől – a cafeteria kerettől kvázi elkülönítve kezelik és adják, a válaszadók 17%-a is tudatosan alkalmazza ezeket az elemeket.

4.3 A MUNKAVÁLLALÓK ELÉGEDETTSÉGE A CÉG ÁLTAL NYÚJTOTT CAFETERIA JUTTATÁSOKKAL, A DOLGOZÓI PREFERENCIÁK

A munkavállalók elégedettségét az alábbi szempontok alapján érdemes vizsgálni:

29. ábra



A munkavállalói elkötelezettség helyett egyre inkább a munkavállalói élmény kategóriát kell, hogy elemezzük, az élményét, amely érzelmi kötődést alakít ki, amely összeköti a munkáltatót és a munkavállalót. Talán ennek is köszönhető, hogy az előző évek romló tendenciájával szemben a válaszadó cégek ezen a téren kismértékű fejlődést mutatnak fel. Azaz fontos tudni, mit szeretnének a dolgozóink, mi az, ami erősíti a cafeteria juttatásokkal való elégedettséget, ami esetleg megkülönböztet a versenytársaktól azzal, hogy a munkavállalói preferenciák alapján egyedi, testre szabott megoldásokkal él. Már 2018-ban minimálisan erősödni látszott ez a tendencia, 2019-re folytatódik az erősödés. A válaszadók 36 százalékánál végeznek ilyen méréseket. Ez jó irány, hiszen a munkavállalók megnyerésében és megtartásában nagy szerepe van a Magyarországon a juttatásoknak, miközben más kutatásból tudjuk, hogy a munkáltató választásban illetve a munkáltató elhagyásában teljesen azonos mértékben játszik szerepet az adott vállalatnál alkalmazott cafeteria csomag. Azok a cégek, akik felelős foglalkoztatást valósítanak meg, nem nélkülözhetik tevékenységükben ezt az elemet, trend ugyanis egyre inkább az egyénre szabott megoldások irányába történő elmozdulást mutatja és követeli meg.

4.4 ÉVES FELÜLVIZSGÁLAT

A négy elem közül ebben a legmagasabb szintű a következetesség, azaz a válaszadók **majdnem 75%-a vizsgálja évente, hogy a rendszer kialakításakor meghatározott célok miként teljesültek.**

Az éves audit jó lehetőség arra, hogy a jogszabályi környezeti változások közvetlen és közvetett hatásainak elemzésére sor kerüljön, majd az elemzés kommunikációja támogassa az objektív munkavállalói, érdekképviselői értékelést. Ez 2019. évben a bekövetkezett jogszabályi változások miatt nagyon fontos kérdés, hiszen alapvetően megváltoztak a juttatások költségeit jelentősen befolyásoló jogszabályok.

Ebben az évben még kevés rálátásunk volt arra, hogy a korábbi cafeteria elemek egy jelentős részének jövedelemként történő adózása milyen döntésre sarkallja a munkáltatókat, de az bizonyosan látszik, hogy lelassul az új bevezetésekre vonatkozó tendencia.

4.5 HR TERÜLET ELISMERTSÉGE ÉS A CAFETERIA RENDSZER MŰKÖDTETÉSE

A cafeteria rendszerre fordított többletmunka egyenértékű, vagy nagyobb hozzáadott értéket nyújt a dolgozói elégedettség növelésében, a HR szakterület elismertségének javításában, mint amennyi a befektetett túlmunka- fogalmazzuk meg az állítást. **A válaszadóknak 65%-a adott erre vonatkozóan egyértelmű igen választ, ami alacsonyabb, mint a tavalyi érték.**

Az alacsony igen válaszok mögött két tényező vizsgálata segítheti a HR szervezet önértékelésének javítását:

a./ Érdeemes felülvizsgálni, hogy a juttatási rendszer munkavállalók felé történő kommunikációja, a munkáltató által nyújtott elemek, azok értékének bemutatása, tudatosítása megtörténik-e. A bonyolult jogszabályi feltételekben való eligazodáshoz alapvetően fontos közérthetően, példákkal alátámasztva bemutatni a választható elemekre vonatkozó adó és járulékszabályokat

b./ Másrészt érdemes időről időre összehasonlító elemzések segítségével a „hagyományos” juttatások előnyeit felvillantani, bemutatni ebben a HR szervezet munkáját, ezáltal a megszokás helyett az objektív értékelés felé tolni a munkavállalói véleményeket.

Mindez hozzájárulhat a munkáltatói brand erősítéséhez a munkavállalók gondolkodásában és segítheti a munkaerőpiacról megnyerendő munkavállalók felé történő üzenetek eljuttatását is. Ez segíthet abban is, hogy a folyamatosan megjelenő munkaerőhiány problémáját ne a HR szakterület működési hiányosságaként értékelje a cég és a vezetők együttes erőfeszítését a cafeteria rendszer kommunikációjában is érzékeltetni lehessen.

Összességében az alábbi megállapításokat tehetjük:

- 1.** A CAFETERIA INDEX 2019-ben 62%, az előző évhez viszonyítva kissé alacsonyabb értéket kaptunk.
- 2.** Megállapítható, hogy az adóterhek növelése bizonyos területeken növelte a munkáltatói tudatosságot.
- 3.** A tudatosság alapvetően azoknál a cégeknél fejlődik, akik mérték már az index egyes elemeit az elmúlt években.
- 4.** Másrészt az is jól látszik, hogy a béren kívüli juttatások terén az egyedi, a személyre szabott megoldások jelentik a jelent és a jövőt. Ezért önmagában nem az adóterhek döntik el a juttatások alkalmazott megoldásait, hanem sokkal inkább az a HR és vállalati policy, amit a cég amunkaerő megnyerése és megtartása érdekében követ.

5 MELLÉKLETEK

5.1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA

A 401 válaszadó szervezet közül 184 adta meg szervezetének nevét, amelyek a következő táblázatban olvashatók.

Sorszám	Cégnév
1.	77 ELEKTRONIKA Kft.
2.	A.W.G. Kft.
3.	Absolute 2 Bt.
4.	Adony Város Önkormányzata
5.	Agrármarketing Centrum Nonprofit Kft.
6.	Akker Plus Kft.
7.	Amerikai Nemzetközi Iskola
8.	Anteus Kft.
9.	Aptiv Services Hungary Kft.
10.	AQ Anton Kft.
11.	Aqua Patika Bt
12.	ARVIA Kft.
13.	Atalian Zrt.
14.	Balaton Bútor Kft.
15.	BAMAKO BT
16.	BASF Hungária Kft.
17.	BAUER Magyarország Kft.
18.	Békéscsaba Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatal
19.	BenorPlusz Kft.
20.	Biggeorge Holding
21.	Bioland Kft.
22.	BKV Zrt.
23.	Bonafarm Csoport
24.	Bonduelle CE Kft.
25.	BP Hungary
26.	Brooks Instrument Kft.
27.	bruckner.ozseb@fomterv.hu
28.	Brunswick Bowling Magyarország Kft.
29.	BSI Kft.
30.	Budapesti Erőmű Zrt.
31.	Budapesti Metropolitan Egyetem
32.	Card-Consulting Kft.
33.	CESCI
34.	Ceva Zrt.

Sorszám	Cégnév
35.	Cyto-lab Kft.
36.	Családbarát ország közhasznú Nonprofit Kft.
37.	Daniella Kft.
38.	Daniella Kft.
39.	Danubius Zrt.
40.	Dewhurst Kft.
41.	DHL Freight Magyarország Kft.
42.	DKV Zrt.
43.	Dreher Sörgyárak Zrt.
44.	Dunacell Kft.
45.	Erzsébetvárosi Civil Szervezetek Szövetsége
46.	ECOLAB
47.	Efix Módszer Kft.
48.	EGERERDŐ Zrt.
49.	Egis Gyógyszergyár Zrt.
50.	eGov Kft.
51.	ERDŐBÉNYE KÖZSÉG ÖNKORMÁNYZATA
52.	ESAB Kft.
53.	Észak-alföldi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft.
54.	Eurofoam Hungary Kft.
55.	Exedy Dynax Europe Kft.
56.	Fémalk Zrt.
57.	Festo-AM Kft.
58.	FETIA Kft.
59.	FILOMÉNA BT.
60.	Flame Spray Hungary Kft.
61.	FÓKUSZ-2 Kft.
62.	FoReGo Kft.
63.	FrieslandCampina Service Centre EMEA Kft.
64.	FUVINFO IRODA Kft.
65.	Galgamenti Mezőgazdasági Kft.
66.	GE Hungary Kft.
67.	Globiz International Kft.
68.	Graféma Kft.

Sorszám	Cégnév
69.	Greif Hungary Kft.
70.	Grif Tools Kft.
71.	HORED Könyvelő Kft.
72.	HUMAN BioPlazma Kft.
73.	Hungary Enbi Kft.
74.	IBM Magyarországi Kft.
75.	Imperial Logistics Kft.
76.	Imperial Tobacco Magyarország Kft.
77.	Inter-Mikrum Zrt.
78.	Italkereskedő-Ház Zrt.
79.	Józsefvárosi Szociális Szolgáltató és Gyermejkölési Központ
80.	Két Mérleg Kft.
81.	Kite Zrt.
82.	Klub Rekreáció Kft.
83.	Knorr-Bremse Vasúti Jármű Rendszerek Kft.
84.	KOMETA 99 Zrt.
85.	Kopint-Datorg Kft.
86.	Közgazdasági Politechnikum Alternatív Gimnázium
87.	Kuhn Rakodógép Kft.
88.	KVGY Kft.
89.	Ládonyi Mérnöki Kft.
90.	Lakics Gépgyártó Kft.
91.	Lexmark Magyarország
92.	Lightware Kft.
93.	Likvid-4 Kft.
94.	LSM -BÉR Kft.
95.	Magyar Telekom Nyrt.
96.	Martin Metals Kft.
97.	Maspex Olympos Kft.
98.	Mátrai Erőmű Zrt.
99.	Meat-Land 65 Kft.
100.	Merico Components Zrt.
101.	MEZ Crafts Hungary Kft.
102.	Modine Hungária Kft.
103.	MOL Nyrt.
104.	Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft.
105.	Mott MacDonald Magyarország Kft.
106.	MVM Zrt.
107.	NAGISZ Zrt.
108.	Nagy Etelka vállalkozó
109.	NCR Magyarország Kft.
110.	NCR Magyarország Kft.
111.	NI Hungary Kft.
112.	Nico-Technika Kft.
113.	Norunt Kft.
114.	Nuance Communications Hungary
115.	Olajág Otthonok
116.	OPTOVED Mérnöki Kft.
117.	Opus-stone Kőipari Mérnöki Bt.

Sorszám	Cégnév
118.	Orbico Hungary
119.	Orosházaglas Kft.
120.	OT INDUSTRIES
121.	OTTO FUCHS Hungary Kft.
122.	Palusház Kft.
123.	Pannónia Nyugdíjpénztár
124.	Pannon-Truck 2000 Kft.
125.	Penta Általános Építőipari Kft.
126.	Pénzügyi és Sportmenedzser Iroda Kft.
127.	Play'n GO Hungary Kft.
128.	POLYVILL Kft.
129.	R&R Software Zrt.
130.	RAFI Hungaria Kft.
131.	Rampf Formen Kft.
132.	Rang Kft.
133.	Raven Hungary Kft.
134.	Recycolor Kft.
135.	Renault Hungaria Kft.
136.	Robert Bosch Power Tool Kft.
137.	RR Donnelley Magyarország Kft.
138.	Schenker Kft.
139.	Schulze Dent Kft.
140.	SCI-Hálózat Zrt.
141.	Semmelweis Egyetem
142.	Serendi Kft.
143.	Servier Hungaria Kft.,
144.	Shell Hungary Zrt.
145.	SHS Kft.
146.	Siva Team Bt
147.	Somogyi Elektronik Kft.
148.	SONEAS cégcsoport
149.	Stancforma Kft.
150.	Summit D&V Kft.
151.	Swiss Post Solutions GmbH Magyarországi Fióktelepe
152.	Sylas Szolgáltató Kft.
153.	Syngenta Kft.
154.	Syreon Kutató Intézet
155.	Szórádi és Társai Kft.
156.	Szőnyegtisztító Kft.
157.	SZTE Szent-Györgyi Albert Klinikai Központ
158.	Takeda Pharma Kft.
159.	Tax-Orientation Consulting Kft.
160.	Taxtika Kft.
161.	TECTUM Kft.
162.	Telenor Common Operation
163.	TEVA Gyógyszergyár Zrt.
164.	Thermo Fisher Scientific
165.	Tiszaújvárosi Napközi otthonos Óvoda
166.	Trigo Quality Support Kft.

Sorszám	Cégnév
167.	Tungfram Operations Kft.
168.	Újpesti Városgondnokság Kft.
169.	Unilever Hungary Kft.
170.	UNIVERZÁL Zrt.
171.	Út és Élet Szociális Szövetkezet
172.	UTB Envirotec Zrt.
173.	Vajda-Papír Kft.
174.	Városi Önkormányzat EGOMIR
175.	Viessmann Technika Dombóvár Kft.

Sorszám	Cégnév
176.	VITAFOAM Magyarország Kft.
177.	Vitál Club Kft.
178.	Vodafone Magyarország Zrt.
179.	Waberer's Szemerey Kft.
180.	Wuppermann Hungary Kft.
181.	WWF Magyarország Alapítvány
182.	Yageo Europe Kft.
183.	Zajgató Kft.
184.	Zalavíz Zrt.

5.2 A KUTATÁST VÉGZŐK BEMUTATÁSA

5.2.1 MENEDZSMENT ÉS HR KUTATÓ KÖZPONT

Kutató Központ vezetője:

Dr. Poór, József
egyetemi tanár
bejegyzett menedzsment tanácsadó (CMC)

Elérhetőségünk:

Menedzsment és HR Kutató Központ, Szent István Egyetem, GTK TTI
Páter Károly u. 1, H-2100 Gödöllő Tel: 36-28-521-128; 36-28-522-000/3128
Fax: 36-28-521-129, Mobil: +36-20-464-9168; e-mail: poorjf@t-online.hu; poor.jozsef@gtk.szie.hu

Kutatási területek:

- » **Munkaerőhiány és robotizáció, migráció:** Az elmúlt időszakban több olyan kutatást végeztünk, amelyek során hazai és nemzetközi adatok tükrében vizsgáltunk a munkaerőpiac átalakulását. Elemeztük a jövőben megjelenő új technológiák hatásait a munkaerőpiacra. Kutatjuk a magyarországi kivándorlás rövi és hosszútávú hatásait.
- » **Hasonlóságok és különbségek a nemzetközi leányvállalatok HR tevékenységében a kelet-európai vállalatoknál:** Ezt a kutatást a Szent István Egyetem és a Pécsi Tudományegyetem, valamint tíz kelet európai ország egyetem gazdaságtudományi fakultásai kutatóinak közös projektje (Kolozsvár, Komárom, Ljubljana, Pozsony, Prága, Szabadka, Tallinn, Vilnius, Zágráb, Wroclaw)
- » **Magyarországi és a kelet-európai HR globális összehasonlításban:** A világ egyik legnagyobb független emberi erőforrás menedzsment politikákat és gyakorlatot vizsgáló hálózata az 1989-ben öt alapító ország által létrehozott CRANET (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management).
- » **Megújulás (BPR és Lean) a Menedzsment és HR területén:** Folyamatosan vizsgáljuk nemzetközi adatok tükrében a megújulás hatását a hazai vállalatok és intézmények menedzsment és HR gyakorlatára. Ehhez kapcsolódva többek között vizsgáljuk az általános HR és Menedzsment trendeket, továbbá kutatjuk az innovatív HR menedzsment megoldások hatását a szervezetek teljesítményére.
- » **Üzleti etika és CSR:** Rendszeresen vizsgáljuk a hazai és régiós viszonylatban az üzleti etika és CSR alakulását és hatását a menedzsment és a HR területén.
- » **Digitalizáció hatása:** Rendszeresen vizsgáljuk és kutatjuk a digitalizáció hatását a menedzsment és a HR területén.

- » **Közszolgálati és egyetemi HR rendszerek továbbfejlesztése:** Hazai és nemzetközi összehasonlítás keretében vizsgáljuk a hazai és más országok közszolgálati és egyetemi HR rendszerek fejlesztését. **Menedzsment tanácsadás európai összehasonlításban:** A kutatás keretében azt vizsgáljuk, hogy mi jellemzi 24 európai ország esetében a konzultáns cégek gyakorlatát (Támogató: Federation European Management Consultant Associations = FEACO)
- » **Kelet-Európa népei közötti együttműködés javítása:** Hozzá kívánunk járulni a régió népei közötti együttműködés, megbékélés, inter-kulturális megértés, valamint az európai egyesülési folyamat elmélyítéséhez az inter-kulturális, a menedzsment és a HR kutatások segítségével. Ebben a munkában szakmai partnereink a Brnoi, Ljubljana, Pitesti, Vilniusi, Zágrábi, Wroclaw, valamint a szlovákiai Selye János Egyetem, valamint a romániai Bab es-Bolyai Egyetem magyar tagozata.

Kutatócsoport nagysága: 4 fő

Termékek, tanácsadó szolgáltatások:

- » **Emberi erőforrás tanácsadás:** Szakembereink közreműködnek vállalatok, közszolgálati szervezetek HR stratégiái, humán alrendszerei (munkakör-és kompetencia-elemzés, erőforrás-biztosítás, teljesítmény menedzsment, ösztönzés és javadalmazás, cafeteria, belső kommunikáció, szakszervezeti kapcsolatok) felmérésében, tervezésében és megvalósításában.
- » **Válság-és változás tanácsadás:** Hazai és nemzetközi tapasztalataink alapján egyaránt tanácsadási programokat dolgozunk ki átalakulni, megújulni akaró vállalatokra és közszolgálati szervezetek számára.
- » **HR és menedzsment felmérések és kutatások:** Széleskörű tapasztalatokkal rendelkezünk különféle HR felmérések (pl. dolgozói elégedettség, cafeteria vizsgálatok, kultúrakutatások stb.) területén.
- » **Tréning és oktatás:** Hozzá kívánunk járulni, hogy olyan menedzsment kurzusok, továbbképző programok (stratégia, marketing, HR, működés, projektek, inter-kulturalitás, AC-DC, coaching és mentoring stb.) jöjjenek létre, amelyek elvégzése után a résztvevő szakemberek és hallgatók reálisan látják a hazánkban és a régió országaiban lejátszódott vállalati átalakulások előnyeit és hátrányait, képet kapnak az ebből fakadó sajátos menedzsment közelítési módokról és probléma-megoldási technikákról.

Tanácsadó- és tréning szakmai partnereink:

- » Budapesti Kereskedelmi és Ipari Kamara(Magyarország): menedzsment kutatás
- » Cafeteria TREND Magazin (Magyarország): menedzsment és juttatás kutatás
- » Chronos (Horvátország): HR, menedzsment tanácsadás és tréning
- » Humán Szakemberek Országos Szövetsége (Magyarország: HR kutatás
- » Ilang (Magyarország): web alapú felmérések, e-learning
- » International School of Management (Szlovákia): menedzsment tréning
- » Larskol (Magyarország): Juttások és HR tanácsadás
- » Országos Humánmenedzsment Egyesület:HR kutatás
- » Pécsi Tudományegyetem Menedzsment és HR Kutató Központ (Magyarország): menedzsment kutatások
- » Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar (Szlovákia): menedzsment kutatások
- » Cranet nemzetközi HR kutató hálózat (www.carenet.org) (globális, regionális és hazai HR kutatás)
- » Ceeirt kelet-európai kutató hálózat (www.ceeirt-hrm.eu) (regionális és hazai HR kutatás a nemzetközi cégek helyi leányvállalatainál)

5.2.2 A KUTATÁS TÁMOGATÓJA – CAFETERIA TREND MAGAZIN

A havonta megjelenő Cafeteria TREND magazin (www.cafeteriatrend.hu) 2009 óta támogatja a munkáltatókat, hogy versenyképes juttatási rendszert üzemeltessenek.

- » A magazin éves előfizetői nem csak cikkeket, információt kapnak, hanem a szükséges dokumentum mintákat is az olvasók rendelkezésére bocsájtjuk word dokumentumok formájában.

A havilap mellett a weboldalon keresztül elérhető heti rendszerességű hírlevél tartalmazza a legfrissebb híreket.

A papír alapon megjelenő lapszámok mellett évi rendszeres konferenciákkal segítjük a partnereinket.

- » 2019-as tervezett rendezvények
 - › Cafeteria trendek konferencia – 2019. január
 - › Élmények a munkahelyen – Munkáltatói gondoskodás – 2019 április vagy szeptember
 - › BeneFits 2020. konferencia – 2019. november 28.

Az évente megjelenő Cafeteria Kisokos ingyenesen hozzáférhető tananyag minden érdeklődő számára: www.cafeteriatrend.hu/ck19.pdf

Mindemellett rendszeres kutatásokat végzünk a juttatások felhasználásával kapcsolatban.

Egy ilyen kutatássorozat eredménye az élményekkel teli juttatások alkalmazását támogató 2017-ben megjelent Cafeteria kalandpark című könyv is. (<http://www.cafeteriatrend.hu/kalandpark>)