



JUTTATÁSOK – MAGYARORSZÁG 2020

A VÁLLALATI JUTTATÁSOKBAN BEKÖVETKEZETT VÁLTOZÁSOK

Kutatási zárójelentés

Budapest
2020. február 1.

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

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

Dr. Kovács Ildikó Éva PhD

egyetemi docens

Szüts Ildikó

OHE elnöke, címzetes egyetemi docens,

ügyvezető igazgató

Fata László

juttatási szakértő

Dr. Beke Jenő

egyetemi docens

Web-es programozás

Dr. Sinka Róbert

e-learning szakértő

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

TARTALOM

BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK	4
1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK/INTÉZMÉNYEK JELLEMZŐI	6
2 ADÓZÁSI TUDNIVALÓK	10
3 ALKALMAZOTT JUTTATÁSI RENDSZEREK	14
3.1 JUTTATÁSI FORMÁK	14
3.2 GARANTÁLT JUTTATÁSOK	16
3.3 RUGALMAS JUTTATÁSOK	17
3.4 A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE	20
3.5 CAFETERIA KERETÖSSZEG	24
3.6 A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2020-BAN	27
3.6.1 Újdonságok a cafeteria piacon	27
3.6.2 Az adóterhek következményei	28
3.6.3 Juttatások jövőbeni szerepe	29
4 CAFETERIA-INDEX – 2020	30
4.1 ÁLTALÁNOS TRENDEK	30
4.2 A CAFETERIA RENDSZER KÖLTSÉGE	31
4.3 A MUNKAVÁLLALÓK ELÉGEDETTSÉGE A CÉG ÁLTAL NYÚJTOTT CAFETERIA JUTTATÁSOKKAL, A DOLGOZÓI PREFERENCIÁK	32
4.4 ÉVES FELÜLVIZSGÁLAT	33
4.5 HR TERÜLET ELISMERTSÉGE ÉS A CAFETERIA RENDSZER MŰKÖDTETÉSE	33
5 MELLÉKLETEK	34
5.1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA	34
5.2 A KUTATÁST VÉGZŐK BEMUTATÁSA	36
5.2.1 Menedzsment és HR Kutató Központ	36
5.2.2 A kutatás támogatója – Cafeteria Trend Magazin	39

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 354 értékelhető kérdőívet kaptunk. A válaszadó szervezetek közül 128 adta meg szervezetének nevét, amely az 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.

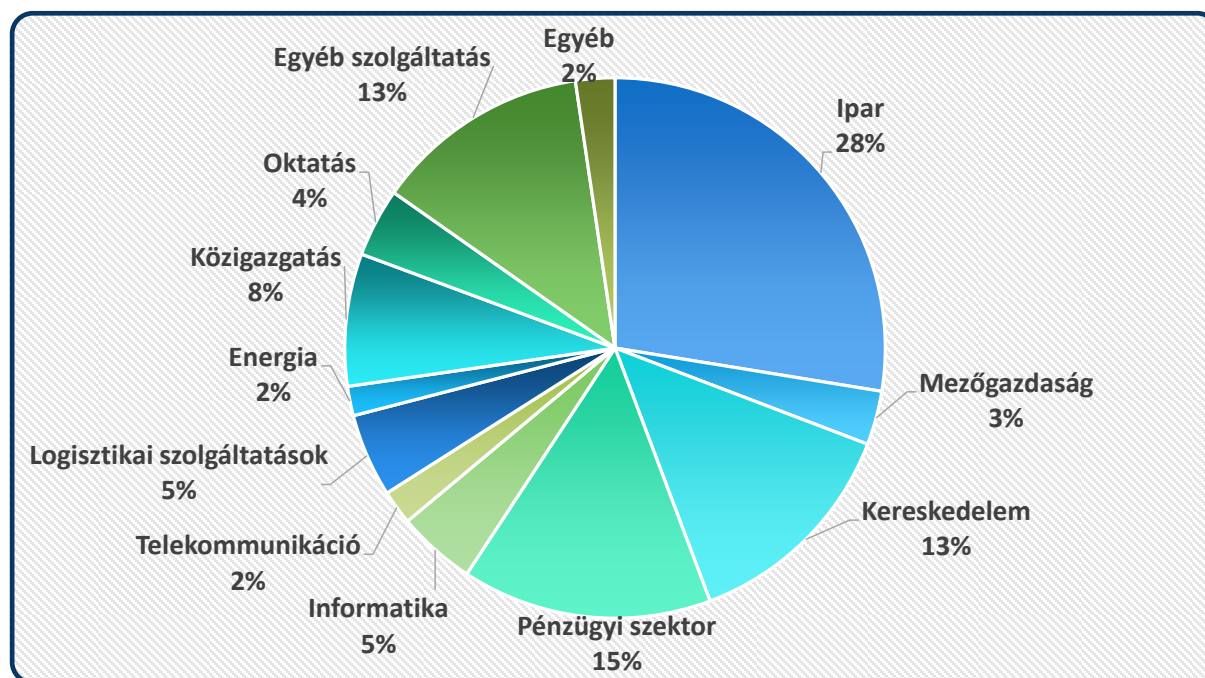
Dr. Poór József DSc., CMC
egyetemi tanár
a kutatás vezetője

1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK/INTÉZMÉNYEK JELLEMZŐI

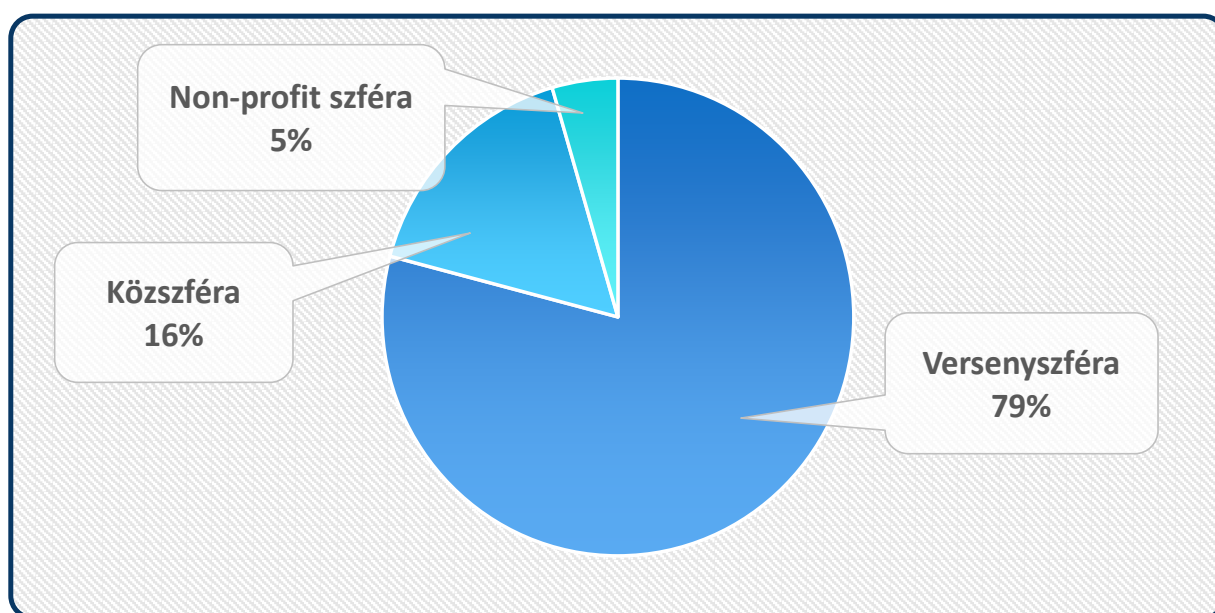
A résztvevő szervezetek/intézmények megoszlását ágazat, működési terület, tulajdonviszonyok, létszám és éves árbevétel alapján is vizsgáltuk. A különböző szempontok szerinti megoszlások az 1-6. ábrán láthatók.

A válaszadók 28%-a az iparban, 13%-a a kereskedelemben, 15%-a a pénzügyi szektorban működik. A szolgáltatások közel felét teszik ki az iparágak szerinti megoszlásnak.

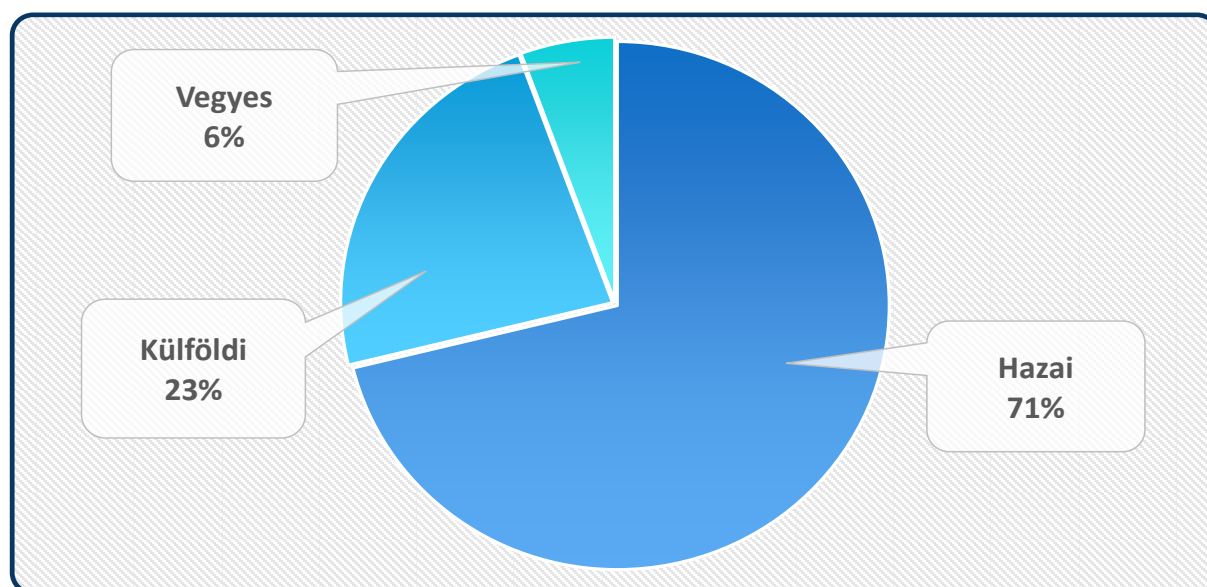
1. ábra: A válaszadó szervezetek ágazat szerinti megoszlása (n=354)



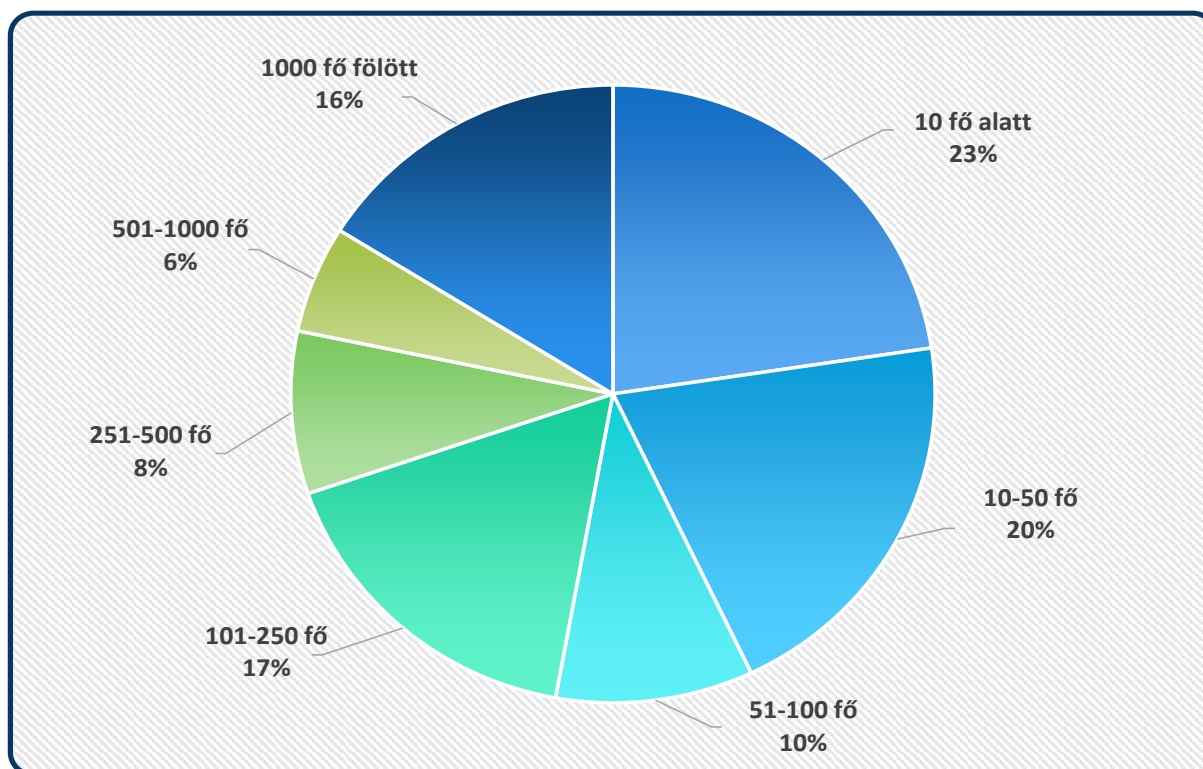
A válaszadók nagy többsége (79%) a versenyszférában, 16%-a a közszférában, a fennmaradók 5%-a pedig a non-profit szférában tevékenykedik.

2. ábra: A válaszadó szervezetek működési terület szerinti megoszlása (n=354)

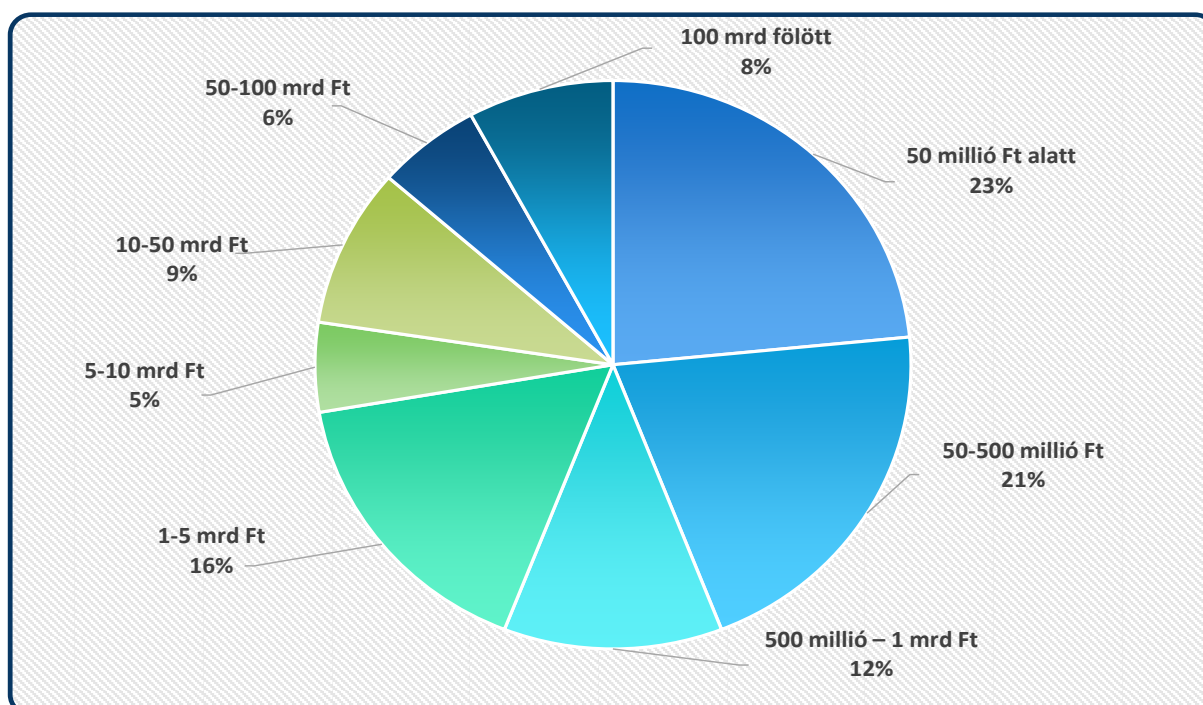
Az idei felmérésben a válaszadók 71%-a hazai tulajdonú szervezet, 23%-a külföldi tulajdonú és 6%-a vegyes tulajdonban lévő szervezet volt.

3. ábra: A válaszadó szervezetek tulajdonos szerinti megoszlása (n=354)

A felmérésünkben döntő többségben kis- és középvállalkozások, illetve mikro vállalkozások vannak jelen, ők a válaszadók 70%-át teszik át. A vizsgált szervezetek közel egyharmada (30%) viszont a dolgozói létszám szerint nagyvállalat, illetve szervezet közé sorolható.

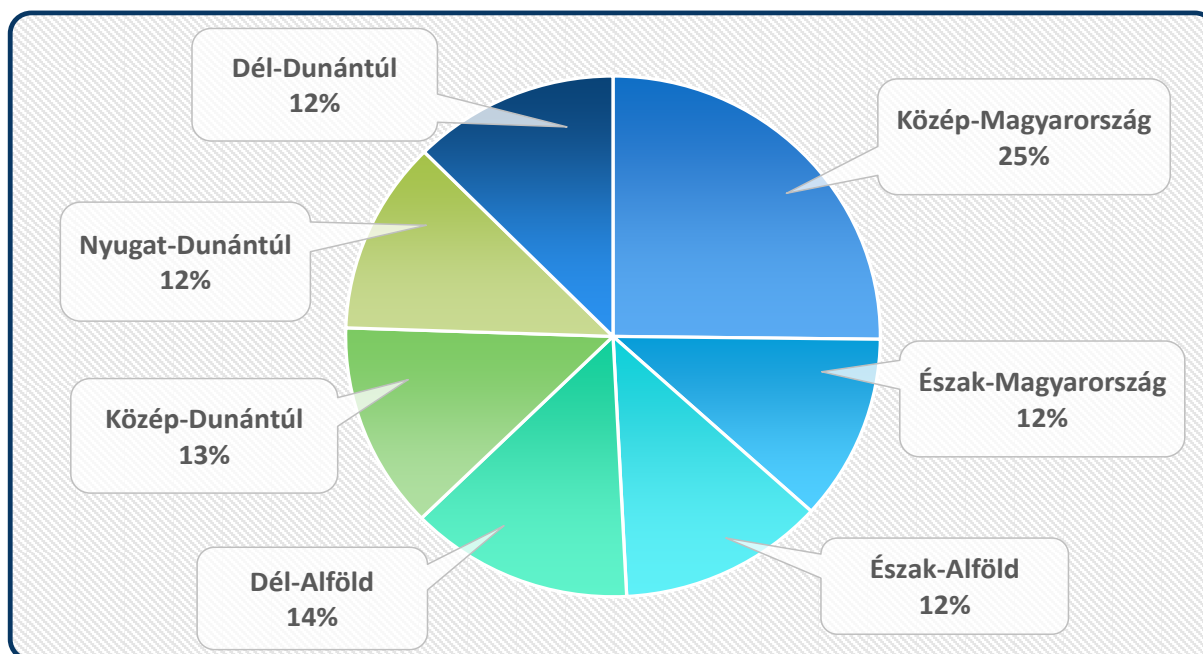
4. ábra: A válaszadó szervezetek dolgozói létszám szerinti megoszlása (n=354)

A következő ábrán a válaszadók éves árbevétele alapján való megoszlása látható. 50 millió Ft alatti éves árbevételel a válaszadók 23%-a, 50-500 millió Ft közötti éves árbevételel a válaszadók 21%-a rendelkezik. A válaszadók 56%-ának 500 millió Ft fölötti, 23%-ának pedig 10 mrd Ft feletti az árbevétele. A 4. és az 5. ábrák alapján elmondható, hogy a létszám és árbevétel tekintetében a válaszadók közel egynegyede a nagyvállalati kategóriába sorolható.

5. ábra: A válaszadó szervezetek éves árbevétele szerinti megoszlása (n=354)

Az idei felmérésünkben is vizsgáltuk a résztvevők földrajzi megoszlását. Egyes válaszadók több régióban is rendelkeznek telephellyel. A felmérésben résztvevők telephelyeinek 25%-a a Közép-magyarországi régióban, 37%-a a dunántúli térségben, 26%-a az Alföldön, míg 12%-a az Észak-magyarországi régióban helyezkedik el.

6. ábra: A válaszadó szervezetek telephelyeinek földrajzi elhelyezkedése



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 járulékteher, 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 a béren kívüli juttatásokat terhelő EHO. Helyette a 19,5 %-os szociális hozzájárulási adó került bevezetésre. A személyi jövedelemadó mértéke nem változott (maradt 15 %), amellyel együtt 34,5% (19,5+15) közteher megfizetése mellett az 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 (kötségvetési 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-szorosa 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, bérén kívüli juttatások csoportjából, 2018-ban 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 kedvezményes adózási körből.

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 egészségbiztosítási 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.

Speciális helyzetet teremtett, hogy 2019-ben év közben csökkent a juttatások közterhe.

Mivel lényeges változások 2020-ban nem történtek a cafetériában szokásos juttatásokkal összefüggő adójogszabályok tekintetében, így emiatt szabályzatot módosítani sem kell. Egyes juttatásokat a cafeteria bevezetése nélkül vagy azon kívül is lehet adni. Összefoglalva bemutatjuk a 2020. évben érvényes adójogszabályok hatásait.

Adómentes juttatások:

- » Bölcsődei, óvodai ellátás, szolgáltatás, amely abban az esetben is adómentes, ha az ellátás díjának megtérítése a magánszemély nevére szóló számla alapján történik meg.
- » Adómentes a munkáltató által biztosított ingyenes vagy kedvezményes számítógép-használat akkor is, ha a munkáltató akár otthoni személyi használatra is ad számítógépet vagy laptopot a munkavállalónak, úgy, hogy az nem kerül a tulajdonába.
- » Korlátlanul adómentes a kifizető, külföldi székhelyű jogi személy, egyéb szervezet által biztosított magáncélú cégautó-használat, továbbá azzal összefüggésben az úthasználatra jogosító bérlet, jegy juttatása.
- » Adómentes a kifizető által fenntartott vagy használt sportlétesítményben szervezett sportrendezvényen nyújtott szolgáltatás (kivéve az utazást és elszállásolást), valamint a sportlétesítmény (legyen az saját fenntartású vagy bérelt edzőterem) ingyenes vagy kedvezményes használata. Sportrendezvény alatt a sportszervezet által vagy a sportszövetség égisze alatt versenyrendszerben, vagy azon kívül, résztvevők jelenlétében megtartott versenyt, mérkőzést kell érteni.

- » Adómentes a hitelfolyósítás évét megelőző négy évben lakáscélú hitelként nyújtott összegekkel együtt a 10 millió forintot meg nem haladó összegű és ugyanazon magánszemélynek adott kölcsön kamatkedvezménye, ha azt a munkáltatója hitelintézet vagy a Magyar Államkincstár útján, annak igazolása alapján saját lakás építéséhez, építtetéséhez, vásárlásához, bővítéséhez, korszerűsítéséhez, akadálymentesítéséhez, vagy bármely említett célra hitelintézettől vagy korábbi munkáltatótól felvett hitel visszafizetéséhez, törlesztéséhez kapcsolódott.
- » Adómentes az olyan munkabérelőleg, amelynek folyósítása legfeljebb hat havi visszafizetési kötelezettség mellett, legfeljebb a folyósítás napján érvényes minimálbér havi összegének ötszörösét meg nem haladó értékben történik. A hozzá kapcsolódó kamatkedvezmény is adómentes.
- » Adómentes a sportrendezvényre szóló belépő, kulturális belépő: külön-külön bárki évente a minimálbér összegéig adómentesen kaphatja. Ez a juttatás utalvány formájában nem adható.
- » Adómentes a munkásszálláson történő elhelyezés. Munkásszállás a kifizető tulajdonát képező vagy általa bérelt olyan szálláshely, amely egy lakóhelyiséggel rendelkező önálló ingatlan esetében a lakóhelyiségben egynél több, több lakóhelyiséggel rendelkező önálló ingatlan esetében pedig lakóhelyiségenként legalább egy, a kifizetővel munkaviszonyban lévő olyan magánszemély elhelyezésére szolgál, aki nem rendelkezik haszonélvezeti joggal terhelt lakás 50%-ot meghaladó mértékű tulajdonjogával, haszonélvezeti jogával azon a településen, ahol a munkahelye van.

Béren kívüli és egyes meghatározott juttatások:

» **Széchenyi pihenőkártya:**

- › vendéglátás alszámla támogatás: évi 150 ezer forintig béren kívüli juttatásnak minősül, amely után a munkáltató közterhe 15% személyi jövedelemadó és 17,5% szociális hozzájárulási adó. Amennyiben az évi 150 ezer forintot meghaladja a juttatás összege, úgy a munkáltató közterhe a juttatás összegének 1,18-szerese után fizetendő 15% személyi jövedelemadó és 17,5% szociális hozzájárulási adó.
- › szálláshely alszámla támogatás: 225 ezer forintig béren kívüli juttatás, a munkáltató közterhe 15% személyi jövedelemadó és 17,5% szociális hozzájárulási adó. Az évi 225 ezer forintot meghaladó juttatás esetén hasonló, mint a vendéglátás esetén.
- › szabadidő alszámla támogatás: évi 75 ezer forintig béren kívüli juttatás 15% szja és 17,5% szocho munkáltató közteher mellett. E feletti összegű juttatás esetén az adózása hasonló az előzőekével.

Rekreációs keret:

- › Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll és a munkáltató költségvetési szerv, úgy évi 200 ezer forint, más munkáltató esetén évi 450 ezer forint.
- › 200 ezer forint, illetve 450 ezer forint összegnek a munkavállaló által az adott munkáltatónál az adóévben a juttatás alapjául szolgáló munkajogviszonyban töltött napokkal arányos összege, ha a munkavállaló munkaviszonya csak az év egy részében állott fenn.

- » **Cégtelefon** magáncélú használata esetén a kifizető közterhe a magáncélú használat díjának 1,18-szerese után fizetendő 15% személyi jövedelemadó és 17,5% szociális hozzájárulási adó.
- » **Hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó étkezés** vagy más szolgáltatás munkáltatói közterhe a juttatott összeg 1,18 szerese után fizetendő 15% személyi jövedelemadó és 17,5% szociális hozzájárulási adó.
- » Évi egy alkalommal **csekély értékű ajándék** (a minimálbér 10%-át meg nem haladó értékű termék vagy szolgáltatás) munkáltatói közterhe a juttatás összegének 1,18-szerese után fizetendő 15% személyi jövedelemadó és 17,5% szociális hozzájárulási adó.
- » Szabadidő, vendéglátásra szervezett rendezvényen átadott, a minimálbér 25%-át meg nem haladó értékű **ajándéktárgy** kifizetői közterhe a juttatott összeg 1,18-szerese után fizetendő 15% személyi jövedelemadó és 17,5% szociális hozzájárulási adó.

A munkáltatói közteher (szociális hozzájárulási adó) évenkénti 2 százalékos csökkenése kedvező hatást fejt ki a cafetéria juttatások gyakorlatára, mindazonáltal megállapítható azonban az is, hogy lényegében az utóbbi években az adómentes ösztönzési elemek választéka nem változott, azaz maradt a 2017 utáni jelentősen lecsökkentett változatban. A vállalkozások elsősorban a munkabérhez viszonyított közterhek nagyságától teszik függővé a béren kívüli juttatások folyósítását. Így azok ugynevezett ösztönzési funkciója fokozatosan mérséklődött.

3 ALKALMAZOTT JUTTATÁSI RENDSZEREK

3.1 JUTTATÁSI FORMÁK

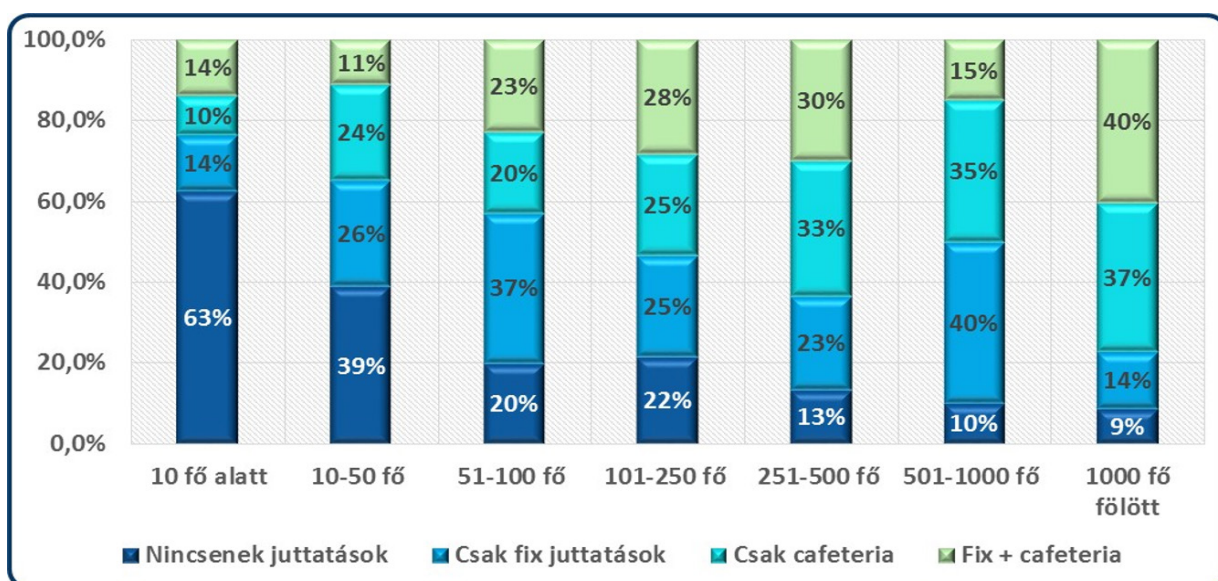
A juttatások a szervezetek ösztönzési rendszerének fontos elemét képezik, melyek különböző formában biztosíthatók a dolgozók részére:

- » 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 69%-a alkalmazta a béren kívüli juttatásokat javadalmazási politikájában. Közülük 9% jelezte, hogy a juttatások bizonyos dolgozói csoportokra korlátozottak, 57%-uk az összes dolgozó számára egységesen biztosít juttatást, 34%-uknál pedig minden dolgozó részesül juttatásban, de dolgozói csoportonként eltérő mértékben.

109 válaszadónál (31%) semmilyen juttatás nincs, köztük nagyjából fele-fele azok aránya, ahol sohasem volt (49%), illetve ahol korábban volt, de megszüntették (51%). A megszüntetés döntő oka a költségcsökkentés kényszere volt, a juttatásokat megszüntető 56 válaszadó közel fele (48%) ezt jelölte meg a megszüntetés fő indokaként, míg 19-en (34%) a költséghatékonyságból eredő előny csökkenését.

A felmérésben résztvevő vállalatok/intézmények 23%-a csak fixen rögzített juttatások formájában biztosítja a béren kívüli juttatásokat 2020-ban, míg a szervezetek 24%-a kizárólag rugalmas, egyéni választást lehetővé tevő cafeteria rendszeren keresztül nyújt juttatásokat a munkavállalóknak. A béren kívüli juttatásokat biztosító szervezetek 22%-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 mikrovállalkozásokra jellemző a legnagyobb arányban, hogy a munkavállalók számára semmilyen béren kívüli juttatást nem nyújtanak (63%), azonban ez nem csak ebben a vállalati kategóriában fordul elő. A kutatásban résztvevő 501-1000 főt foglalkoztató szervezetek között is vannak olyanok (kb. 10%), amelyeknél semmiféle juttatás nincs.

7. ábra: Juttatási formák megoszlása dolgozói létszám szerint 2020-ban (n=354)

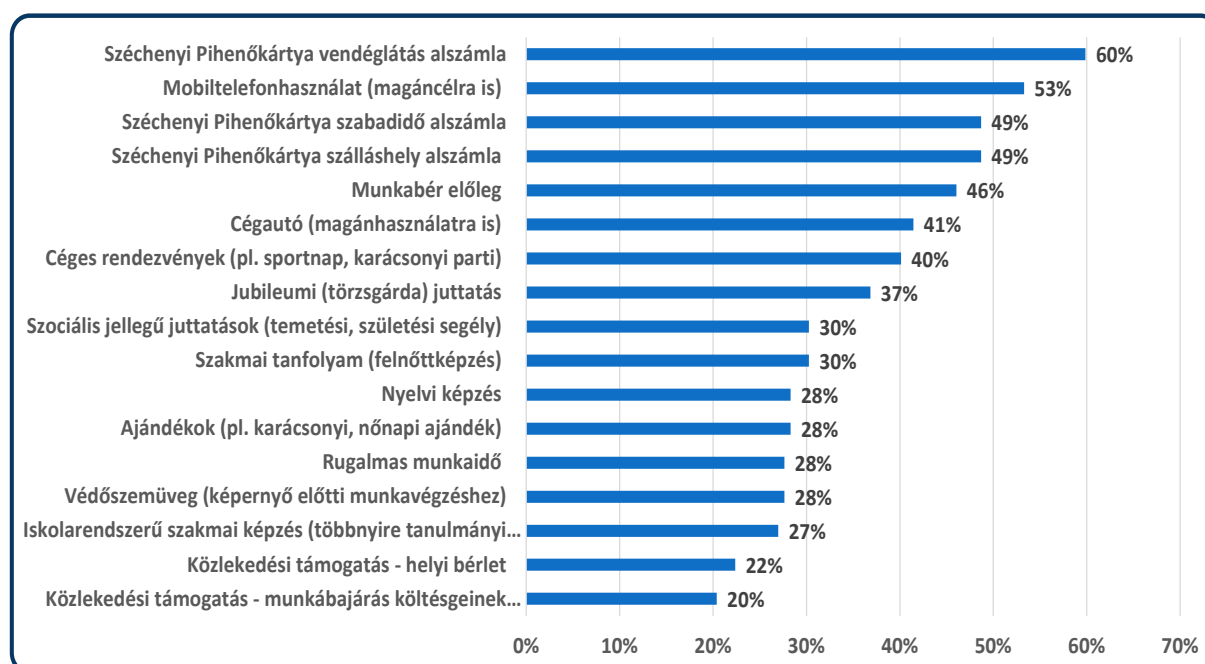
A vállalati létszám növekedésével növekszik azok aránya is, ahol cafeteria rendszert működtetnek, a 10 fő alatti vállalkozásoknál a válaszadók 10%-a, míg az 1000 fő fölötti szervezetek esetében már 37%-a nyilatkozott így. A vegyes megoldás (fix és cafeteria juttatások) választása is inkább a nagyobb cégekre jellemző. A 10 fő alatti (14%), illetve 10-50 fő közötti (11%) kis- és mikrovállalkozások gyakorlatával szemben az 1000 fő fölötti szervezetek között már 40% az illet alkalmazók aránya. A tisztán cafeteria és a fix juttatások mellett cafeteria-t is nyújtó válaszadók aránya együttesen is növekszik a nagyobb létszámú szervezeteknél, a több mint 1000 fős szervezeteknek már a megkérdezettek több mint háromnegyede (77%) ad cafeteria juttatást munkavállalóinak.

A felmérés adatai tehát továbbra is alátámasztják azt, hogy a juttatások elterjedtsége szoros összefüggésben van a szervezeti mérettel: az 1000 fő fölötti szervezetek 91%-ában vannak valamilyen formában juttatások, míg 10 fő alatti vállalkozásoknál jóval kevesebb ez az arány, mindössze 38%.

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 sorrendjében a korábbi évekhez képest jelentős változások történtek. 2020-ban a **SZÉP kártya vendéglátás** alszámlája az előző évi 7. helyről (34%) az első helyre ugrott (60%-kal), leszorítva ezzel a korábbi években legnépszerűbb elemet, a **mobiltelfont** a 2. helyre. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy lényegesen kevesebben élnének ezzel a juttatási formával: még mindig a válaszadók 53%-a biztosítja dolgozóinak a céges mobilt, ami megegyezik a két évvel korábbi aránnyal. Igaz, hogy ez az érték tavaly már 60%-on is állt. A tavaly még dobogós (2. és 3. helyen álló) **cégautó** (48%), **céges rendezvények** és **munkabér előleg** (46-46%) is leszorult idén az 5-7. helyre. Az előbbi kettő alkalmazása arányaiban is csökkent (41, illetve 40%-ra), míg az utóbbinál maradt a 46%-os alkalmazói arány. A 3. és 4. helyet a **SZÉP kártya szállás és szabadidő** és alszámlái vették át 49-49%-kal, előre lépve az előző évi 12. (28%) és 14. (27%) helyekről.

8. ábra A leggyakoribb fix juttatási formák 2020-ban (n=152)

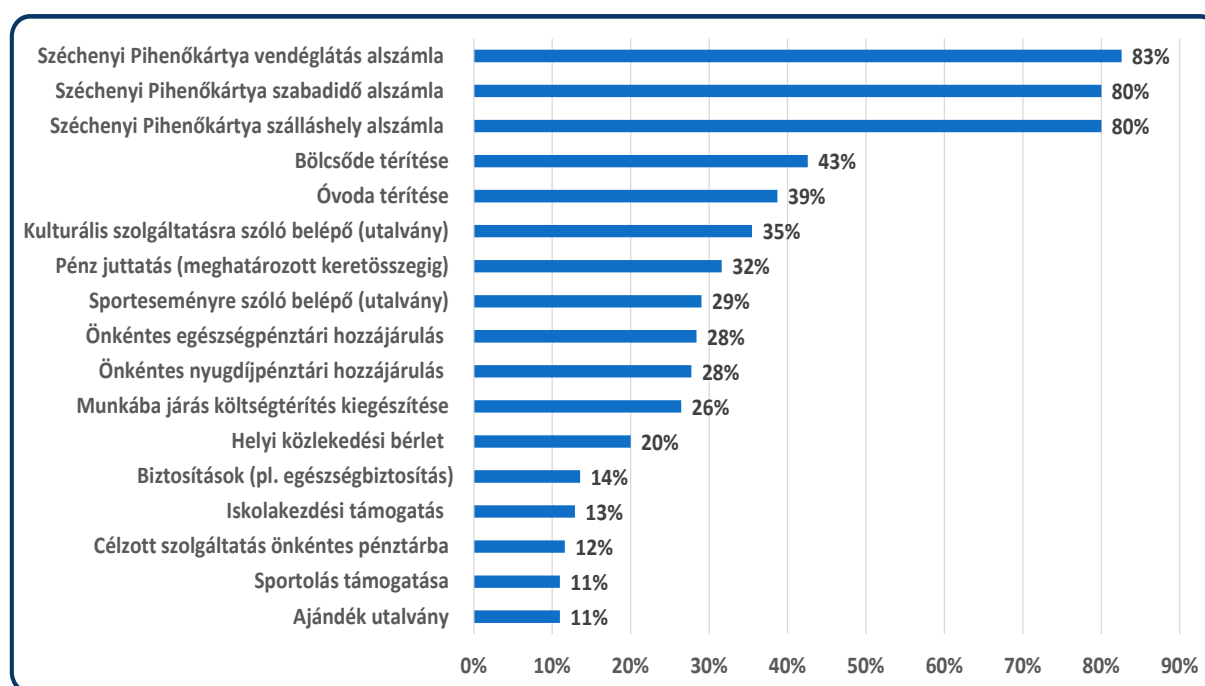


3.3 RUGALMAS JUTTATÁSOK

A cafeteria rendszert működtető szervezetek körében továbbra is a legnépszerűbb rugalmas juttatási elemek a **SZÉP kártya** alszámlái. Bár az arányszámok valamelyest alacsonyabbak az előző évinél (90-91% helyett 80-83%), ez valószínűleg annak tudható be, hogy egyidejűleg – ahogy azt az előző fejezetben láttuk – ezek szerepe a fix juttatások között megnőtt.

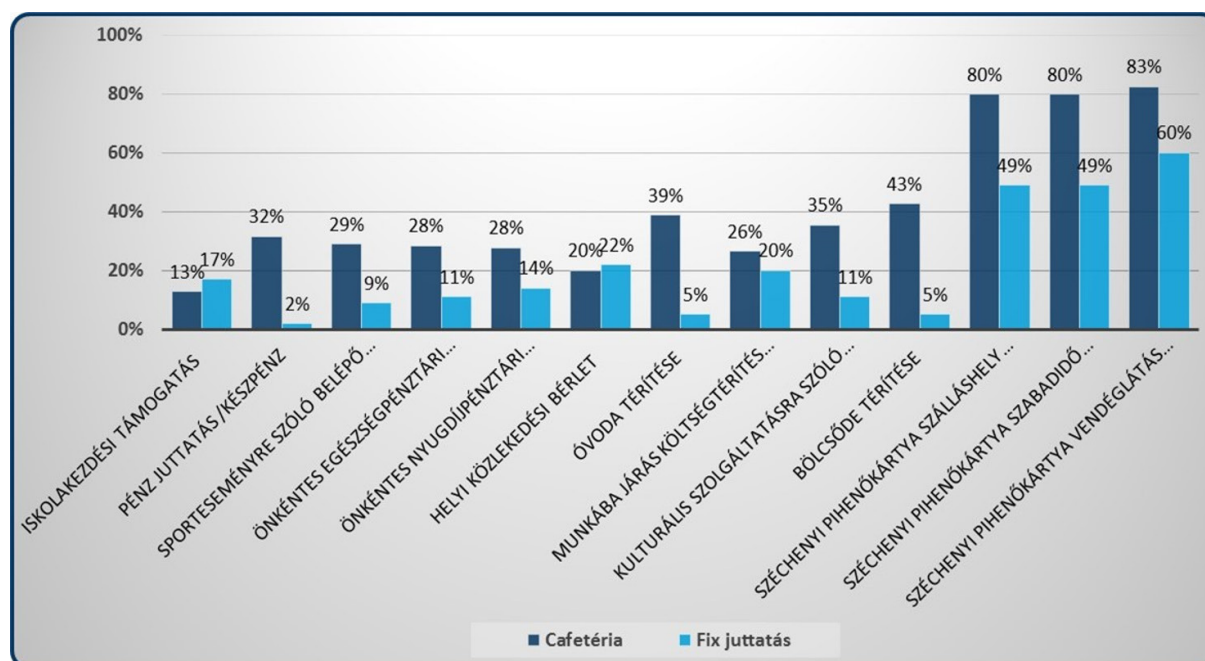
A következő leggyakoribb két elem (a 4-5. helyen) a **bölcsőde** (43%) és **óvoda térítése** (39%) a 8-9. helyről lépett előrébb, az ezeket kínáló munkáltatók aránya azonban nem sokat változott ez elmúlt évihez (39-39%) képest. Jelen felmérésben a 6. helyen – megőrizve helyét a sorrendben – a **kulturális szolgáltatásokra vonatkozó utalvány** áll a korábbihoz képest alacsonyabb alkalmazó aránnyal (35% vs. 45%). A jövedelemként adózó **pénz juttatás** a tavalyi 4. helyről (51%) csak a 7. helyre került (32%). Az előző felmérésben még az 5. helyen álló **önkéntes egészségpénztári hozzájárulás** (47%), valamint a 7. helyen álló **önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás** (43%) lényegesen hátrébb csúszott a 9-10. helyekre, a korábbinál lényegesen alacsonyabb alkalmazói arányokkal (28-28%).

9. ábra: A leggyakoribb Cafeteria juttatások 2020-ban (n=155)



A fix juttatások között és a cafeteria rendszerekben egyaránt előforduló juttatási elemeket összesítve látható, hogy a leggyakoribb elem 2020-ban a **SZÉP kártya vendéglátás** alszámlája, melyet a **SZÉP Kártya szabadidő és szálláshely** alszámlái követnek. Jelentős arányt képvisel a fix és cafeteria rendszerekben egyaránt előforduló leggyakoribb juttatások között még a **bölcsőde és óvoda térítése** is (4. illetve 7. helyen). Ötödik a sorban a **kulturális szolgáltatásokra vonatkozó utalvány**, míg a 6. helyen a **munkába járási költségek térítése** áll. Az önkéntes egészségpénztári és nyugdíjpénztári hozzájárulás az összesítésben is csak a 9-10. helyet foglalja el, az előző évi összesített 4-5. helyekkel szemben.

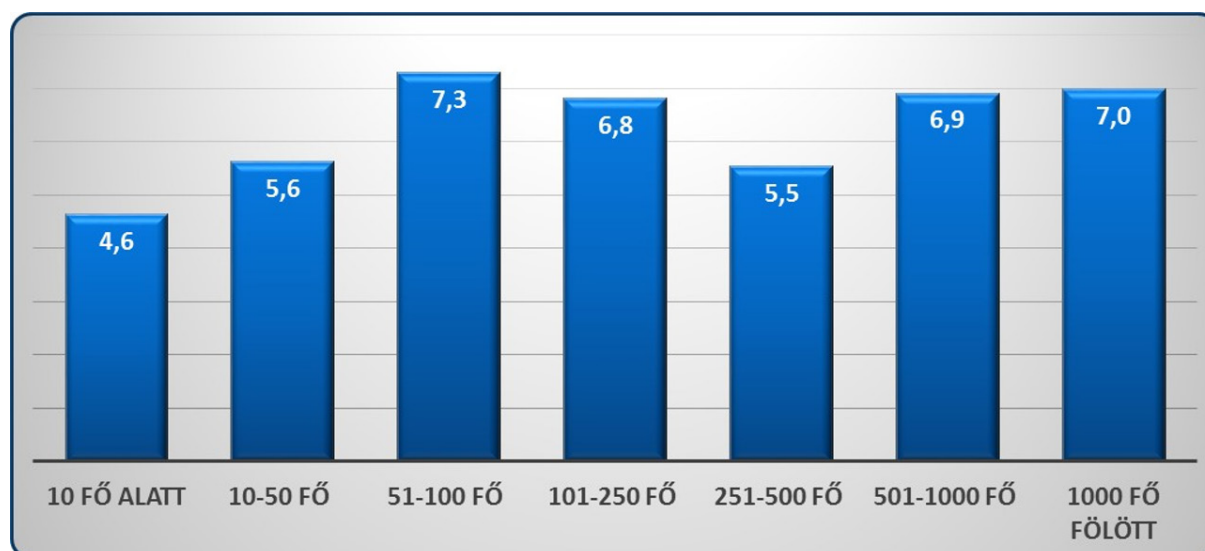
10. ábra: Fix és cafeteria elemként egyaránt előforduló leggyakoribb juttatások 2020-ban



A felmérésben résztvevő szervezetek 46%-a biztosít cafeteria juttatást a dolgozói számára, beleértve azokat a válaszadókat is, akik a cafeteria rendszeren kívül fix juttatásokban is részesítik munkavállalóikat. Felmérésünkben a cafeteria rendszert működtető szervezetek kétharmada 3-8 juttatási elemet kínál dolgozóiknak a cafeteria rendszeren belül, 14-19 közötti juttatási elemszám 1-1 szervezetnél fordul elő. A medián értéke 6, azaz a válaszadók körülbelül felénél található 6-nál több cafeteria elem. A 10 fő alatti mikrovállalkozások maximum 8 cafeteria elemet biztosítanak a dolgozóiknak, míg a többi létszámkategória mindegyikében ennél magasabb elemszámok is előfordulnak. Az 500 főnél többet foglalkoztató szervezetek fele legalább 7 cafeteria elemet kínál.

Az összes válaszadó szervezetre nézve az alkalmazott juttatási elemek átlagos száma 2020-ban: 6,3. A 10 fő alatt működő szervezetek körében a legalacsonyabb a cafeteria elemek átlagos száma: 4,6; míg az ennél nagyobb szervezeteknél 5,5 és 7,3 között mozog.

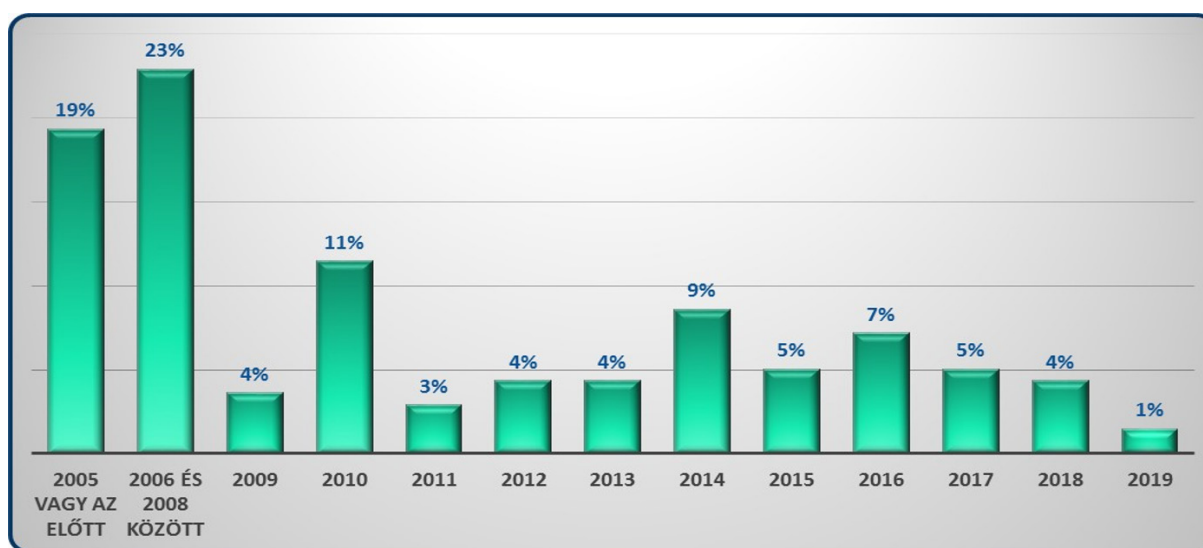
11. ábra: Cafeteria juttatási elemek átlagos száma vállalati létszám szerint 2020-ban (n=155)



3.4 A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE

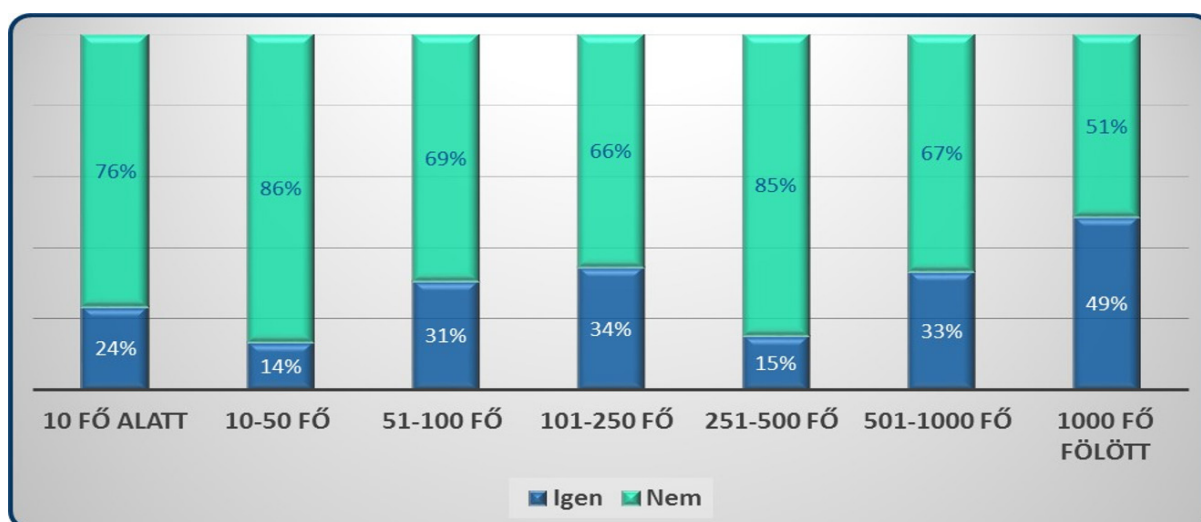
A 13. ábra azt illusztrálja, hogy a felmérésben szereplők mikortól vezették be a cafeteria rendszerüket. A válaszadók jelentős része (42%) még 2009 előtt vezette be a cafeteria rendszerét, több mint a fele (57%-a) pedig 2011-et megelőzően szánta rá magát erre a lépésre. 2011-től kezdve a cafeteria rendszert bevezetők aránya évi 3-9% között mozog a válaszadó szervezetek között. 2014-től kezdve a csökkenés nagyjából folyamatos, 2019-re mindössze 1,4%-os arányt képviselnek azok, akik úgy döntöttek, hogy választható bérén kívüli juttatásokat is biztosítanak munkavállalóinak.

12. ábra: A cafeteria rendszer bevezetésének az időpontja (n=140)



A cafeteria rendszer megtervezésénél, kialakításánál és bevezetésénél a vizsgált szervezetek összesen 31%-a vett igénybe külső szakértői/tanácsadói segítséget, és ez inkább a nagyobb vállalatokra/szervezetekre jellemző. Az 1000 fő feletti szervezetek 49%-a vette igénybe külső szakértő segítségét, míg a 10 fő alatti mikrovállalkozások esetében ez az arány ennek a fele (24%), a 10-50 fő közötti kisvállalkozásoknál pedig még ennél is kevesebb, mindössze 14%.

13. ábra: A cafeteria bevezetésének külső szakértői támogatása (n=140)

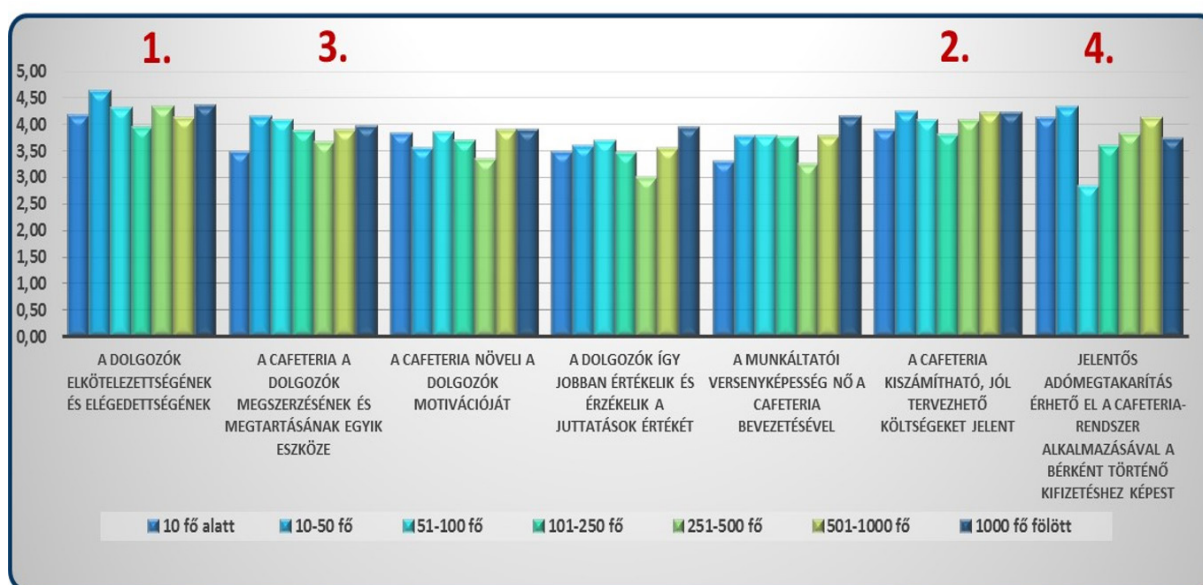


A cafeteria bevezetésére és működtetésére befolyást gyakorló tényezők fontosságát egy 5-fokozatú skálán értékelhették a válaszadók (1-nem fontos, 5-nagyon fontos).

A válaszok alapján a cafeteria kialakítását befolyásoló legfontosabb tényező a dolgozói elkötelezettség és elégedettség (az összes válaszadó átlaga: 4,27). A kiszámítható költség (4,06) és a dolgozók megszerzése és megtartása (3,89) 2. illetve 3. helyre kerültek, míg a jelentős adómegtakarítás (3,79) lett a 4. hely. A versenyképesség inkább a legnagyobb cégeknél, míg az adómegtakarítás inkább a legkisebbeknél fontosabb szempont.

Az eredmények alátámasztják azt a munkáltatói felfogást, hogy egy vonzó munkahelynek olyan versenyképes javadalmazási csomagot kell kínálnia, melynek alapeleme a cafeteria rendszer, ami elsősorban a dolgozók elégedettségét és elkötelezettségét, valamint megszerzését és megtartását hivatott szolgálni.

14. ábra: Cafeteria működtetését befolyásoló tényezők átlag értékei dolgozói létszám szerint (n=140)

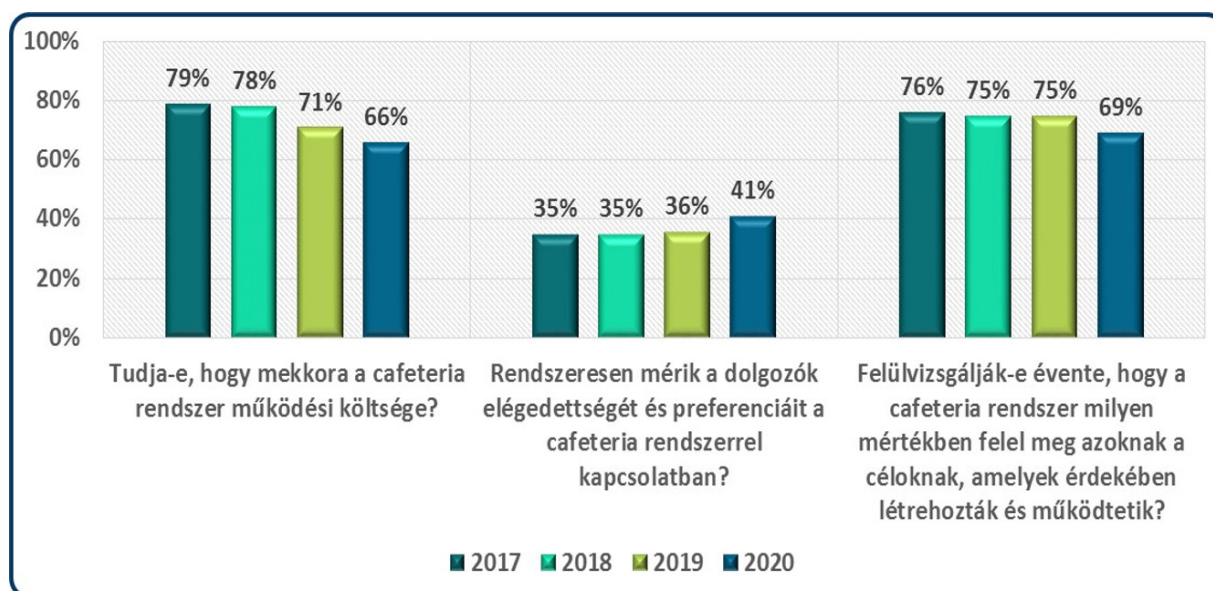


A cafeteria rendszerek szakszerű kialakítása mellett lényeges:

- » a költségek figyelése,
- » a dolgozói elégedettségnek és preferenciáinak nyomon követése,
- » mennyiben felel meg a rendszer azoknak a céloknak, amelyeknek az érdekében létrehozták.

A szervezeteknek 41%-a vizsgálja a dolgozók elégedettségét és preferenciáit a cafeteria rendszerrel összefüggésben. Ez valamivel több, mint az előző években mért 35-36%. A céloknak való megfelelést valamivel kevesebben követik nyomon, 69% számolt be erről a korábbi 75%-kal szemben. Hasonló tendencia figyelhető meg a működési költségek esetében is: a jelenlegi felmérésben a szervezetek 66%-a szentel ennek figyelmet, ez valamivel kevesebb, mint az előző években.

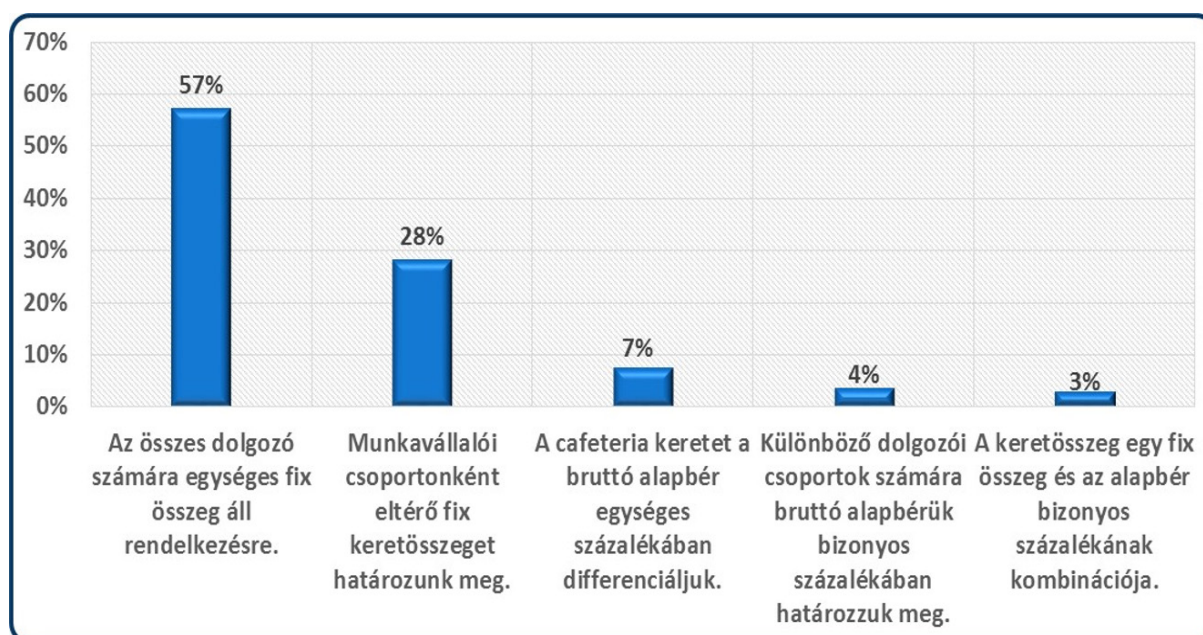
15. ábra: A cafeteria működését felülvizsgáló szervezetek aránya, 2017-2020 (n=140)



3.5 CAFETERIA KERETÖSSZEG

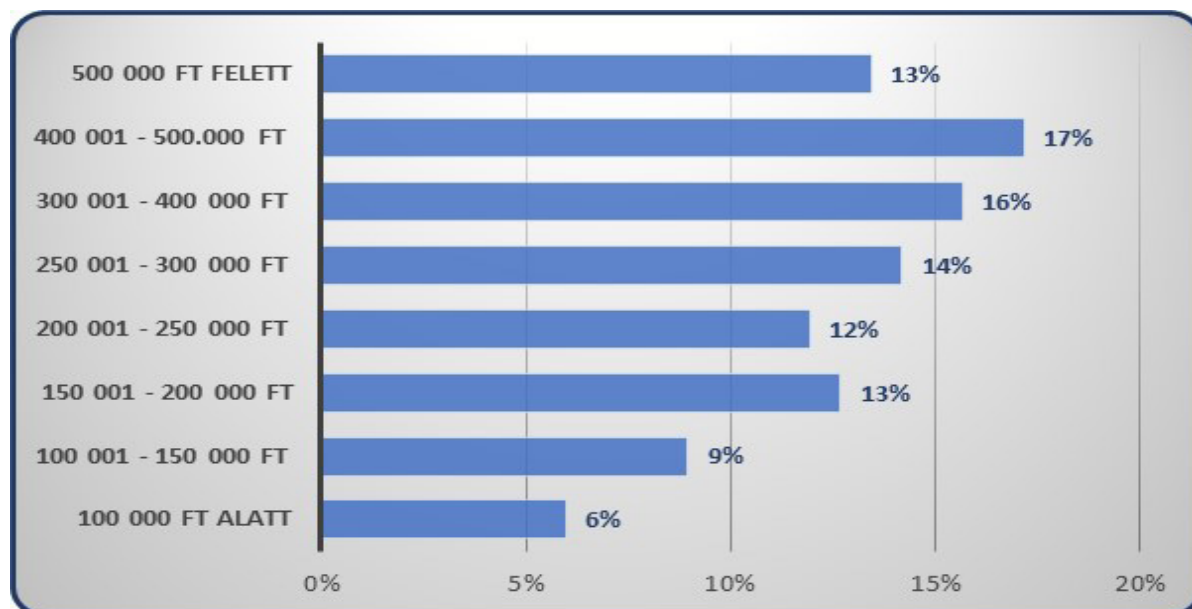
A keretösszeg meghatározásának leggyakoribb módja a minden dolgozóra kiterjedően egységes fix keretösszeg (57%), illetve az egyes dolgozói csoportonként eltérő, de a csoportokon belül egységes fix keretösszeg (28%) alkalmazása. A megkérdezettek 85%-a tehát a fix keretösszeget preferálja, és 2020-ban is csak kevesen vannak azok, akik a bruttó alapbérhez kötik azt.

16. ábra: A cafeteria keretösszeg meghatározásának módja (n=134)



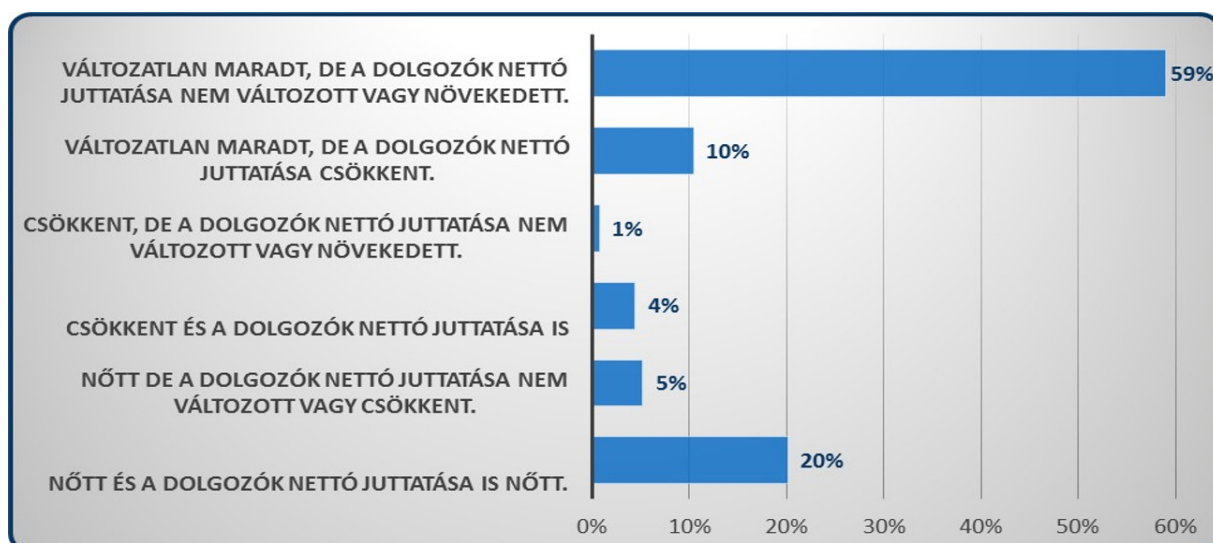
A dolgozók számára egy adóévben elkölthető cafeteria összegek szervezetenként meglehetősen eltérnek. 2020-ban a 100 ezer forint alatti keret ritka (6%), a válaszadók 13%-ánál fordul elő 500 ezer forint feletti keretösszeg. A cafeteriát működtető szervezetek 81%-a 100 ezer és 500 ezer Ft közötti keretösszeget biztosít dolgozóinak.

17. ábra: A cafeteria keretösszeg nagysága 2020-ban (n=134)



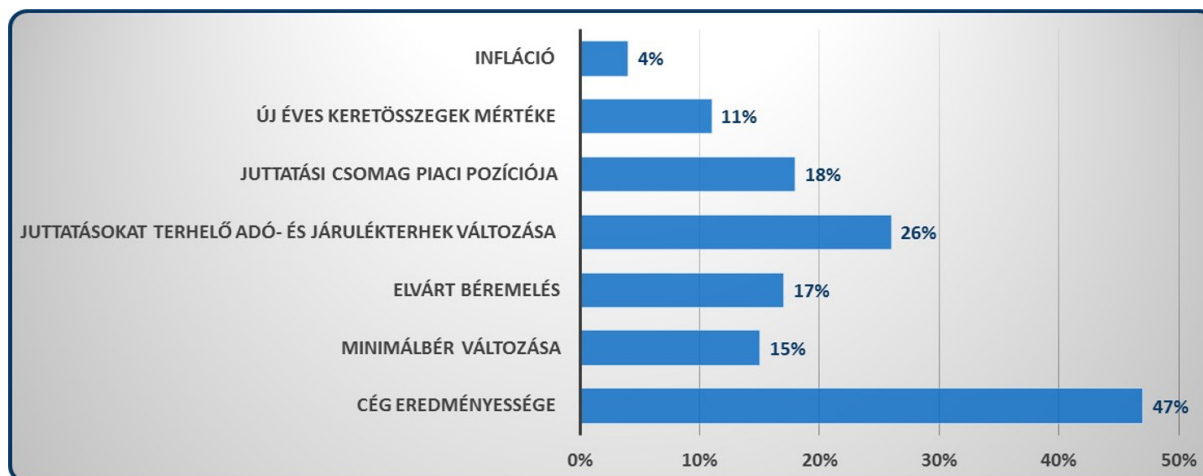
A cafeteriát működtető szervezetek 59%-ánál a keretösszeg úgy maradt változatlan 2020-ban, hogy a dolgozók nettó juttatása vagy nem változott, vagy növekedett. A válaszadók 20%-ánál úgy emelkedett a keretösszeg, hogy a dolgozók nettó juttatása is több lett, és csak 4% számolt be arról, hogy a keretösszeg a dolgozók nettó juttatásával együtt csökkent. Összességében ez azt mutatja, hogy a szervezetek döntő többsége igyekezett megőrizni a dolgozók nettó juttatásainak értékét.

18. ábra: A cafeteria keretösszeg változása 2020-ban (n=134)



A válaszadók elsősorban a cég eredményességétől teszik függővé (47%), hogy az éves cafeteria keret összegét 2020-ban változatlanul hagyják-e, emelik vagy csökkentik. A második legfontosabb szempont a megkérdezettek körében a juttatások közterheinek változása (26%) volt. Továbbá a válaszadók 18%-a, illetve 17%-a jelölte meg a felülvizsgálatot befolyásoló szempontként, a juttatási csomag pozícióját és az elvárt béremelést. A válaszadók további fontos tényezőként említették még a minimálbér változását (15%) is.

19. ábra: A 2020 évi keretösszeg felülvizsgálatnál figyelembe vett szempontok (n=134)



3.6 A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2020-BAN

3.6.1 ÚJDONSÁGOK A CAFETERIA PIACON

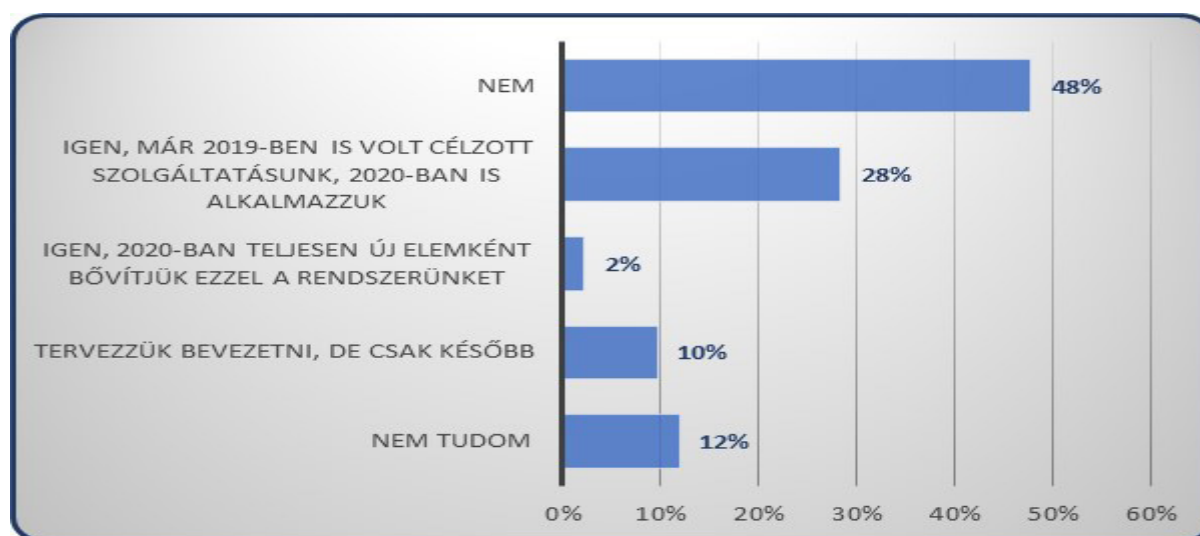
A 2019-es évben alapvető változás történt a juttatások szabályozásában: a korábbi kedvezményes adózású juttatások nagy része jövedelemként adózik tavaly óta. Béren kívüli juttatásként a SZÉP Kártya adható, míg az adómentes juttatások köre is nagymértékben szűkült. A személyi jövedelemadóról szóló törvényben meg nem nevezett juttatások jövedelemként adóznak.

Így a megelőző évekhez képest jelentős változás volt 2019-től kezdődően, hogy az önkéntes pénztárakba fizetett munkáltatói hozzájárulás sem kedvezően, hanem jövedelemként adózik. Ennek hatása érezhetően megjelenik a válaszokban is, ahogy azt a 10-11. ábrákon már korábban is láttuk: az önkéntes nyugdíj- és egészségpénztári hozzájárulás szerepe lényegesen csökkent a szervezetek által kínált cafeteria elemek között.

A nyugdíjcélú megtakarításokkal kapcsolatban mindössze a válaszadók 19%-a jelezte, hogy tudatosan alkalmazzák juttatási politikájukban, további 30%-nál elérhetőek ilyen juttatások, de nem kezelik külön szempontként a rendszer tervezésekor. A kitöltők, több mint a fele (51%) egyáltalán nem biztosít ilyen juttatást. Ezek az arányok szinte fillérre megegyeznek az előző évi eredményekkel (amely rendre 17%, 30% és 53%).

A kedvező adózású juttatások között az önkéntes pénztárba adható célzott szolgáltatás nyújtása jelenik meg, 40,71% közteherrel. A megkérdezettek 28%-a már 2019-ben is élt ezzel a lehetőséggel, további 2% 2020-ban bővíti ezzel a rendszerét, 10% pedig egy későbbi időpontban tervezi azt. A válaszadók 48%-a viszont egyáltalán nem foglalkozik ezzel a lehetőséggel.

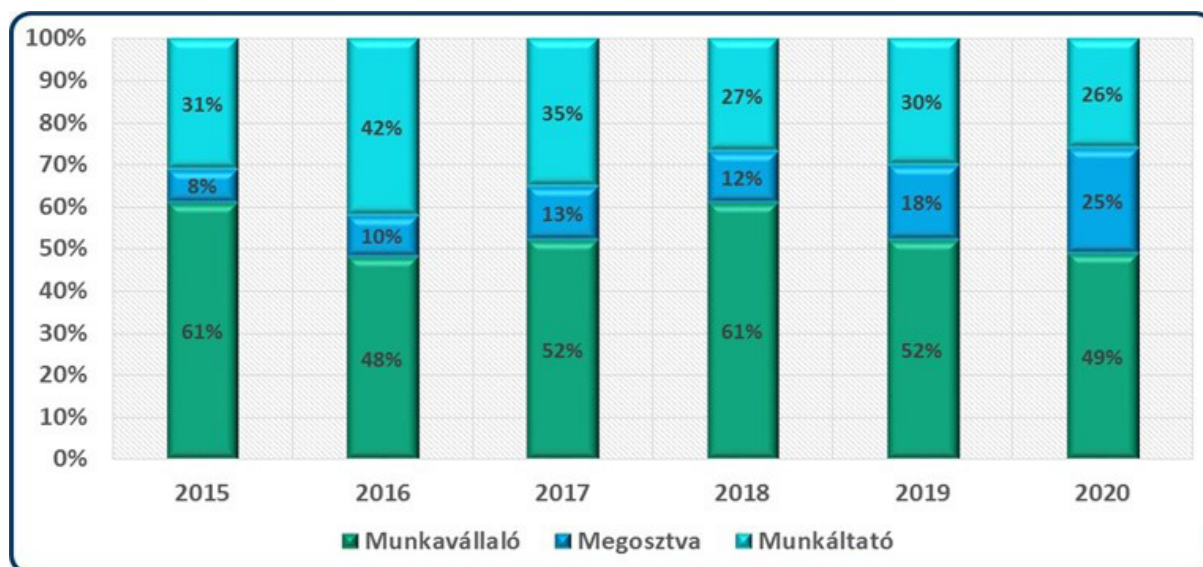
20. ábra: Önkéntes pénztárba adható célzott szolgáltatás nyújtása (n=134)



3.6.2 AZ ADÓTERHEK KÖVETKEZMÉNYEI

A tavalyi adatokhoz képest megfigyelhető egy kis átrendeződés: 2020-ban valamivel kevesebb az a munkáltató (49%), amely a juttatási elemek közterheit – költségszorzóba beépítve – a dolgozókra hárítja át. A válaszadók 25%-ánál a költségeken a felek megosztoznak, a cafeteriát működtető munkáltatók 26%-a pedig átvállalja a juttatásokhoz kapcsolódó közterheket.

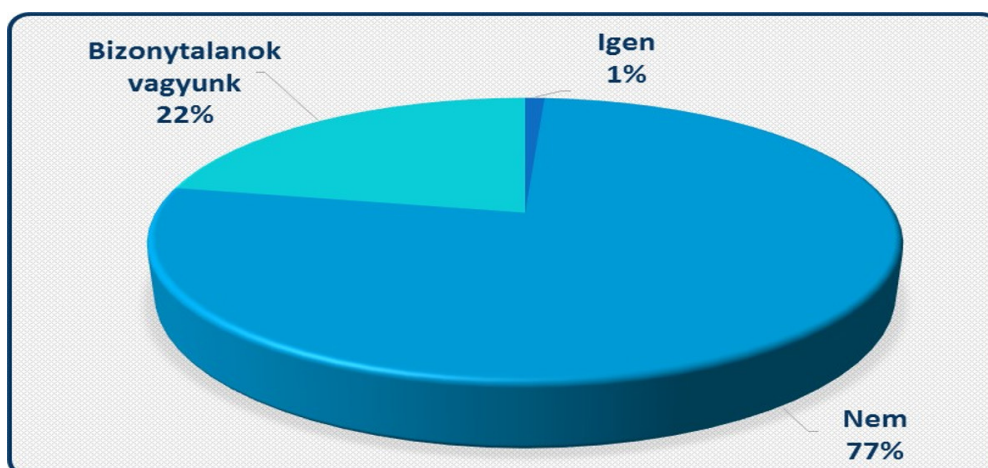
21. ábra: Közterhek vállalásának változása 2015-2020 között



3.6.3 JUTTATÁSOK JÖVŐBENI SZEREPE

A 354 válaszadó közül 190-nél (54%) nem működik jelenleg cafeteria rendszer. Ezek között vannak olyanok, ahol semmilyen juttatás nincs (109 szervezet, 31%). Közülük a cafeteria bevezetésére vonatkozó jövőbeli szándékait illetően 104 szervezet nyilatkozott. A 104 válaszadó közül azonban mindössze egy szervezetnek (1%) van határozott elképzelése a cafeteria jövőbeni bevezetésére vonatkozóan. Döntő többségük (77%) viszont határozottan nem tervezi azt, 22% pedig még bizonytalan a cafeteria jövőbeni bevezetését illetően.

22. ábra: A Cafeteria jövőbeni bevezetésének szándéka (n=104)



4 CAFETERIA-INDEX – 2020

4.1 ÁLTALÁNOS TRENDEK

Az Országos Humánmenedzsment 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:

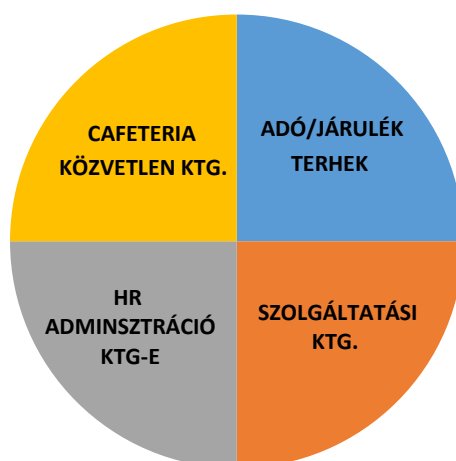
1. Tudják-e, mérik-e pontosan, hogy az adott vállalatnál, társaságnál a cafeteria juttatásokkal kapcsolatos költségek mekkorák.
2. Mérik-e, hogy a munkavállalók mennyire elégedettek a cafeteria juttatásokkal, melyek a dolgozók preferenciái.
3. Végeznek-e éves auditot, amelynek keretében azonos szempontok 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, az index arra is kitér, 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:

23. 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-től 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 tisztánlátás 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, amelyek mérik, ott a **válaszadók mintegy 66%-a tisztában van a költségekkel.**

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

A munkavállalók elégedettségét az alábbi szempontok alapján érdemes vizsgálni:

24. ábra



1. Az elégedettség alapja, hogy mi volt a munkáltató ígérete a juttatással kapcsolatban, azt mennyire tartotta be, vagy változtatta.
2. Nyilván befolyásolja az elégedettségi szintet, hogy az adott cafeteria juttatási rendszer mennyire felel meg a munkavállaló egyéni igényeinek, igazodik élethelyzetéhez, szociális viszonyaihoz.
3. Befolyásolja az elégedettséget az is, hogy a versenytársak által nyújtott cafeteria juttatásokhoz, szolgáltatásokhoz képest milyen a cég által nyújtott juttatás mértéke, komplexitása, használhatósága.
4. És természetesen ebben is meghatározó az élmény, azaz mennyire könnyű a juttatást kiválasztani, azt felhasználni, követni a keret alakulását.

A munkavállalói elkötelezettség helyett egyre inkább a munkavállalói élmény kategóriát kell, hogy elemezzük, az élményt, 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 folytatódott az erősödés. 2020-ra az előző évi 36 százalék helyett a válaszadók 41 százalékánál végeznek ilyen méréseket. Ez jó irány, hiszen a munkavállalók megnyerésében és megtartásában nagy szerepe van 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, amelyek felelős foglalkoztatást valósítanak meg, nem nélkülözhetik tevékenységükben ezt az elemet, a 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. 2020-ra azonban a korábbi majdnem 75% helyett már csak a válaszadók **68%-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, érdekképviselési értékelést. Ez 2019-ben a bekövetkezett jogszabályi változások miatt nagyon fontos kérdés, hiszen alapvetően megváltoztak a juttatások költségeit jelentősen befolyásoló jogszabályok.

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 – fogalmaztuk meg az állítást. **A válaszadóknak 68%-a adott erre vonatkozóan egyértelmű igen választ, ami majdnem 3 százalékkal magasabb, mint a tavalyi érték.**

Összességében az alábbi megállapításokat tehetjük:

A CAFETERIA INDEX 2020-ban 61%, az előző évhez viszonyítva kissé alacsonyabb értéket kaptunk.

1. Megállapítható, hogy az adóterhek növelése bizonyos területeken növelte a munkáltatói tudatosságot.
2. A tudatosság alapvetően azoknál a cégeknél fejlődik, amelyek mérték már az index egyes elemeit az elmúlt években.
3. 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 döntenek el a juttatások alkalmazott megoldásait, hanem sokkal inkább az a HR és vállalati politika, amit a cég a munkaerő megnyerése és megtartása érdekében követ.

5 MELLÉKLETEK

5.1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA

A 354 válaszadó szervezet közül 128 adta meg szervezetének nevét, amelyek a következő táblázatban olvashatók.

25. ábra: A nevüket megadó szervezetek listája

Sorszám	Cégnév
1.	77 Elektronika Kft
2.	AD&KRISZ KFT
3.	Albemarle Magyarország Kft.
4.	Almási Balogh Pál Kórház
5.	ALT CASH KFT
6.	Amerikai Nemzetközi Iskola
7.	anonim
8.	Antenna Hungária Zrt.
9.	Aptiv Services Hungary Kft.
10.	Arató Akusztikai Kft
11.	Arrabona-Frigo Kft
12.	ATOMIX Kft.
13.	Atomix Kft.
14.	Bárándi Mezőgazdasági Szövetkezet
15.	BARANYA-VÍZ Zrt.
16.	BAUER Magyarország Kft.
17.	Bécsi Kávéház és Cukrászda Kft.
18.	BOS Automotive Products Mo. Bt.
19.	BP
20.	Bravotel Kft.
21.	Budapest Közút Zrt.
22.	Cash Management Adóiroda Kft.
23.	Cielo Talent Kft
24.	Continental Hungaria Kft.
25.	Corning
26.	CRANE Kft.
27.	CRITERION Készpénzlogisztikai Kft.
28.	Csabacast Kft
29.	DAKÖV Kft. Monori Üzemigazgatóság
30.	DELTAPLAST Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
31.	Denso
32.	Dynamic Technologies Hungary Kft
33.	eCon Engineering Kft
34.	Ecorgan Kft.
35.	Egészségért Bt.
36.	Egis Gyógyszergyár Zrt.
37.	egyéni vállalkozó

Sorszám	Cégnév
38.	Elinex BT
39.	Ericsson Kft
40.	Erste Bank
41.	Eurorisk Kft.
42.	ÉVLA.HON Kft
43.	Fortuna Vendéglő&Vendégház
44.	FŐTÁV Zrt.
45.	FRAU-MANN Bt.
46.	Gamma Digital Kft
47.	Gerber Optika Kft
48.	Gilan
49.	Gnand Venetta E.V. - Aegon Magyarország Általános Biztosító Zrt. megbízott partnere
50.	Greif Hungary Kft
51.	Greif Hungary Kft
52.	Grundfos Magyarország Gyártó Kft.
53.	GSH-Építő Kft.
54.	Győnkői Közös Önkormányzati Hivatal
55.	Gyula-Audit Kft
56.	Harkányi Közös Önkormányzati Hivatal
57.	Harman
58.	Higuasszu Kft
59.	HÍRŐS GEO Kft.
60.	Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala
61.	HUMAN BioPlazma Kft.
62.	Humán Szolgáltatások Intézménye
63.	Hungexpo Zrt.
64.	Jobcapital Kft.
65.	K&H Bank
66.	Kastélykerti Óvoda és Konyha
67.	KIK
68.	Kioto Kft
69.	Kismarjai Régió Szoc. Szöv.
70.	Kliner kft.
71.	KOMORNYIK BT
72.	KUKA Hungária Kft.

Sorszám	Cégnév
73.	Ládonyi Mérnöki Kft.
74.	Legszebb Bt
75.	Magyar Telekom Nyrt.
76.	Maspex Olympos Kft.
77.	MAteral Group Kft
78.	Mátrai Erőmű ZRt.
79.	MAV Zrt
80.	Medi-Radiopharma Kft.
81.	Mohácsi Városgazdálkodási és Révhajózási Nonprofit Kft.
82.	Mondial Utazási Kft
83.	Neovia Logistics
84.	NKM Áramhálózati Kft.
85.	O.F.Sz Zrt.
86.	Oney Magyarország Zrt.
87.	Ózdi Polgármesteri Hivatal
88.	PalmiGold KFT
89.	Pannon-Mag-Agrár Kft
90.	Patika Egészségpénztár
91.	PatikaCenter Zrt.
92.	Penta Általános Építőipari Kft
93.	Pepperl-Fuchs
94.	Petruzalek Kft.
95.	Piarista Szakképző Központ, Piarista Szakközépiskola
96.	Play'n GO Hungary Kft
97.	PM
98.	Polytechnik Hungária Kft
99.	Prim és Prim Kft

Sorszám	Cégnév
100.	Provident Pénzügyi Zrt,
101.	Richter Gedeon NyRt
102.	Rossi Biofuel Zrt
103.	Ruzsa Község Önkormányzata
104.	Sabelle kft
105.	Semmelweis Egyetem
106.	Semmelweis Egyetem
107.	SEWS Autókábel Magyarország Kft
108.	Somogy Megyei Rendőr-főkapitányság
109.	SONEAS Kutató Kft.
110.	Sonrisa Informatikai Kft
111.	Soproni Múzeum
112.	STX Horseboxes Kft.
113.	Szoceg Nonprofit Kft
114.	TakiNet Bt
115.	TATEYAMA Kft.
116.	TERMINTEX KFT
117.	TERNAI KFT
118.	TI Automotive (Hungary) Kft.
119.	Tóth Csaba és Tsa. BT.
120.	Tóth Józsefné EV.
121.	Triász-95Kft.
122.	Trinspire Kft.
123.	VELUX Mo. Kft
124.	Viessmann Technika Dombóvár Kft
125.	Vital Club Kft.
126.	VSZRt
127.	WESSLING Hungary Kft.
128.	W-Protect Kft.

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
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 vizsgáltuk a munkaerőpiac átalakulását. Elemeztük a jövőben megjelenő új technológiák hatásait a munkaerőpiacra. Kutatjuk a magyarországi kivándorlás rövid- és hosszú távú 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 egyetemének gazdaságtudományi fakultásai kutatóinak közös projektje (Kolozsvár, Komárom, Ljubljana, Pozsony, Prága, Szabadka, Tallinn, Vilnius, Zágráb, Wrocław)
- » **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, Wrocław, valamint a szlovákiai Selye János Egyetem, és a romániai Babes-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 tanácsadási programokat dolgozunk ki átalakulni, megújulni akaró vállalatok 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): Juttatások 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 bocsátjuk 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.

- » 2020-as tervezett rendezvények
 - › Cafeteria trendek konferencia – 2020. január
 - › PAWER – 2020 március 26.
 - › Juttatások 2021. – 2020. szeptember
 - › BeneFits 2021. konferencia – 2020. december 2.

Az évente megjelenő Cafeteria Kisokos ingyenesen hozzáférhető tananyag minden érdeklődő számára: www.cafeteriatrend.hu/ck20.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>)