Menedzsment és HR
Kutató Központ

JUTTATÁSOK – MAGYARORSZÁG 2018

A VÁLLALATI JUTTATÁSOKBAN BEKÖVETKEZETT VÁLTOZÁSOK 2018-BAN

Kutatási zárójelentés

Budapest
2018. február 8.

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

Mázásné Dinnyés Hajnalka
okleveles közgazda, tanácsadó

PhDR. Szeiner Zsuzsanna, Mag.
PhD hallgató

Kiss Péter
Msc hallgató, tanácsadó

Szüts Ildikó
OHE elnöke, címzetes egyetemi docens,
ügyvezető igazgató

Fata László
cafeteria 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 978-963-269-712-3

TARTALOM

1 BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK 4

2 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK/INTÉZMÉNYEK JELLEMZŐI 6

3 ADÓZÁSI TUDNIVALÓK 10

4 ALKALMAZOTT JUTTATÁSI RENDSZEREK 12

4.1 JUTTATÁSI FORMÁK 12

4.2 GARANTÁLT JUTTATÁSOK 14

4.3 RUGALMAS JUTTATÁSOK 15

4.4 A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE 18

4.5 CAFETERIA KERETÖSSZEG 23

4.6 A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2018-BAN 26

4.6.1 Újdonságok a cafeteria piacon 26

4.6.2 Az adóterhek következményei 29

4.6.3 A juttatások jövőbeni szerepe 31

5 CAFETERIA-INDEX – 2018 33

5.1 ÁLTALÁNOS TRENDEK 33

5.2 A CAFETERIA RENDSZER KÖLTSÉGE 34

6 MELLÉKLETEK 37

6.1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA 37

6.2 A KUTATÁST VÉGZŐK BEMUTATÁSA 40

6.2.1 Menedzsment és HR Kutató Központ 40

6.3 A KUTATÁS TÁMOGATÓJA – CAFETERIA TREND MAGAZIN 43

1 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 mellékelt 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 cafeteriát 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 683 értékelhető kérdőívet kaptunk. 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 (2. 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.

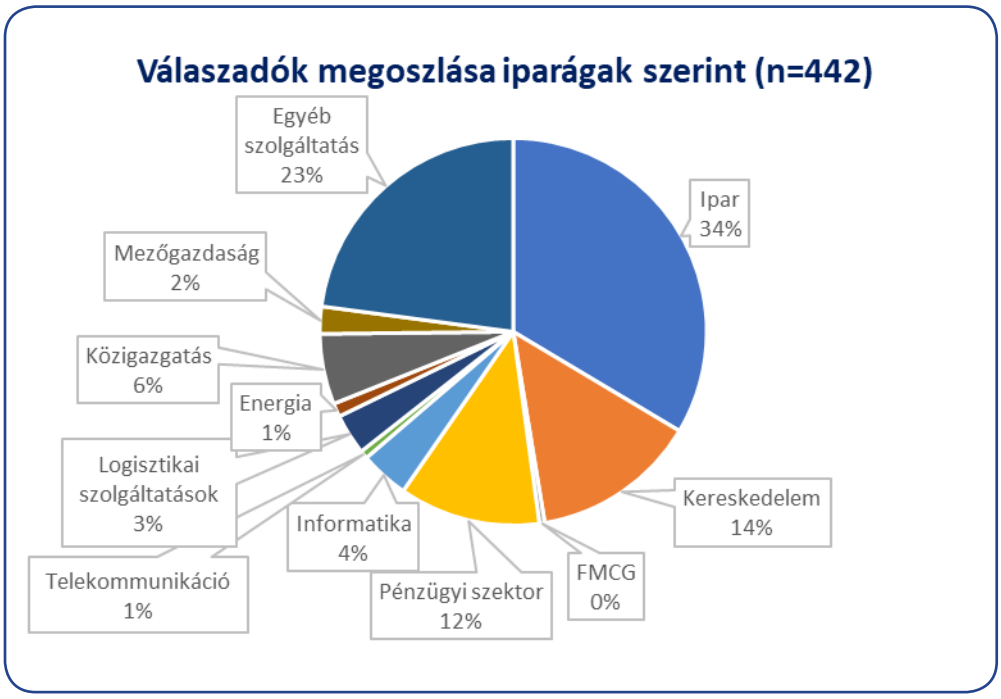
Dr. Poór József
egyetemi tanár
a kutatás vezetője

2 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.

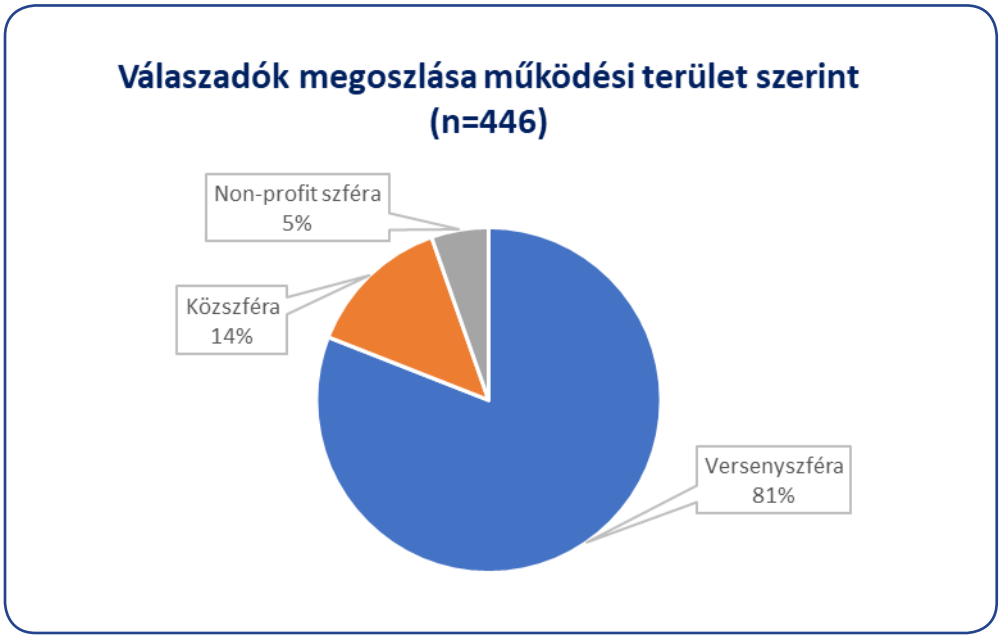
A válaszadók 34%-a az iparban, 14%-a kereskedelemben és 12%-a a pénzügyi szektorban működik. A felmérésben részvevők 23%-a az egyéb szolgáltatást jelölte be. A szolgáltatások több mint a felét teszik ki az iparágak szerinti megoszlásnak.

1. ábra:



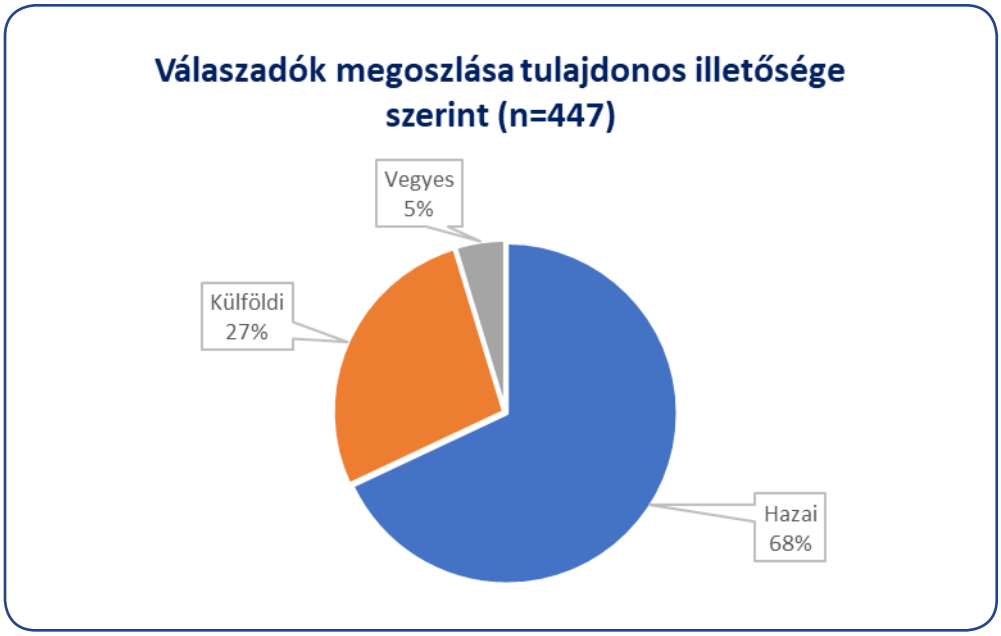
A válaszadók nagy többsége (81%) a versenyszférában, a 14%-a a közszférában és a maradék 5%-a pedig a non-profit szférában tevékenykedik.

2. ábra:



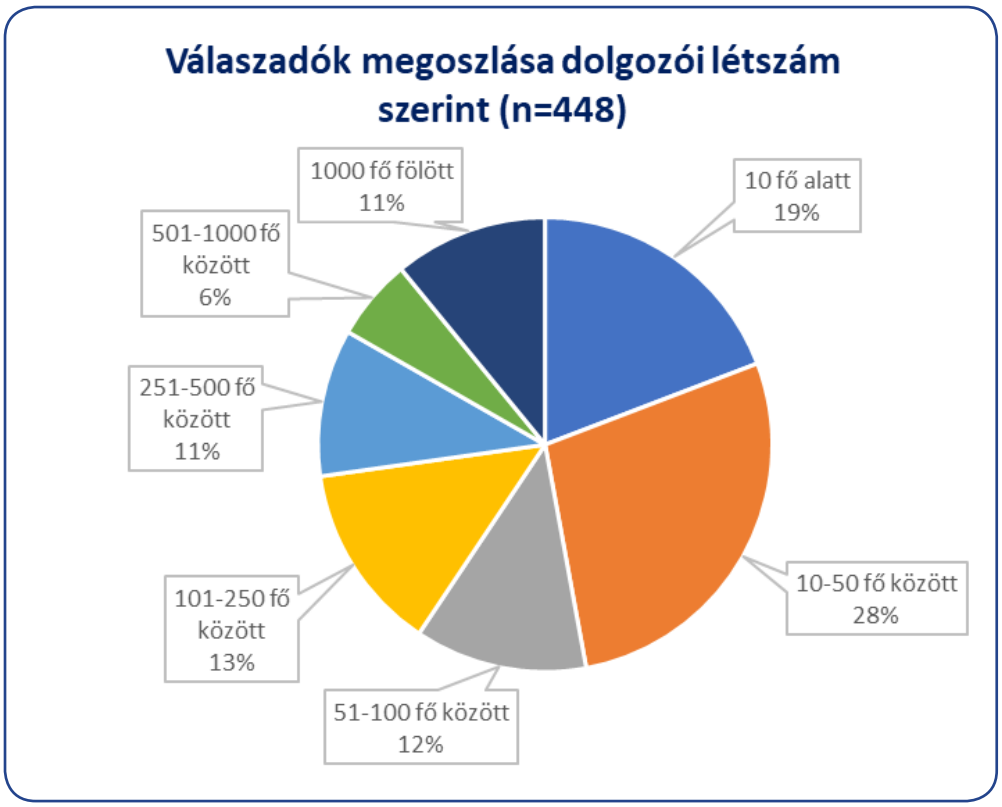
Az idei felmérésben a válaszadók 68%-a hazai tulajdonú szervezet, 27%-a külföldi tulajdonú és 5%-a vegyes tulajdonban lévő szervezet.

3. ábra



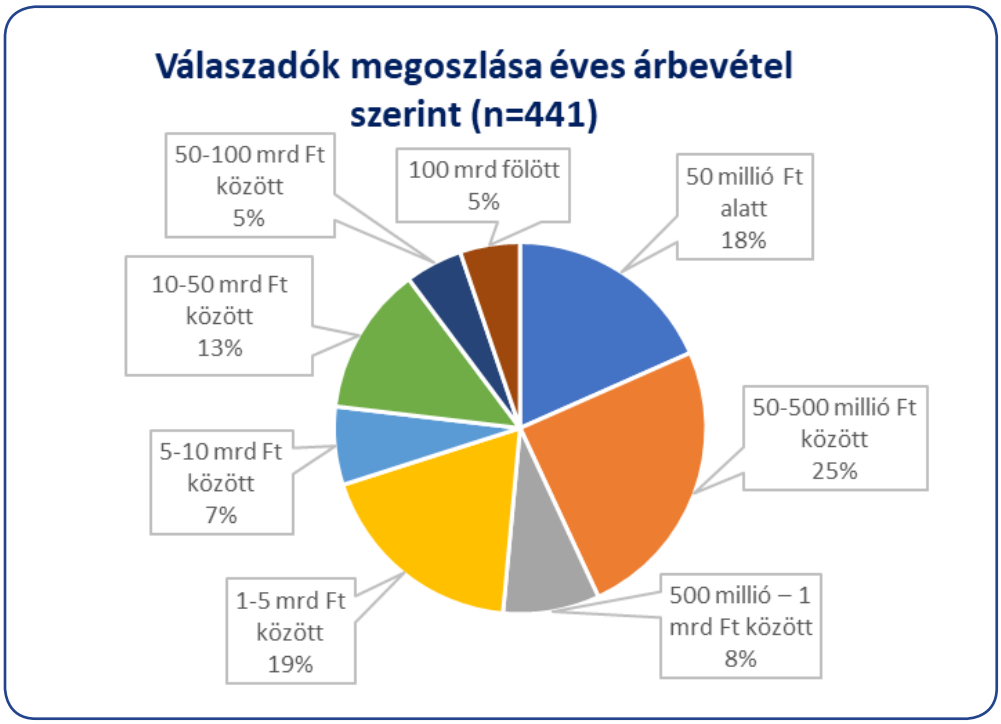
A felmérésünkben döntő többségben kis- és középvállalkozások, illetve mikro vállalkozások vannak jelen, ők a válaszadók 72%-át teszik át. A vizsgált szervezetek egynegyede (28%) viszont a dolgozói létszám szerint nagyvállalat, illetve szervezet közé sorolható.

4. ábra



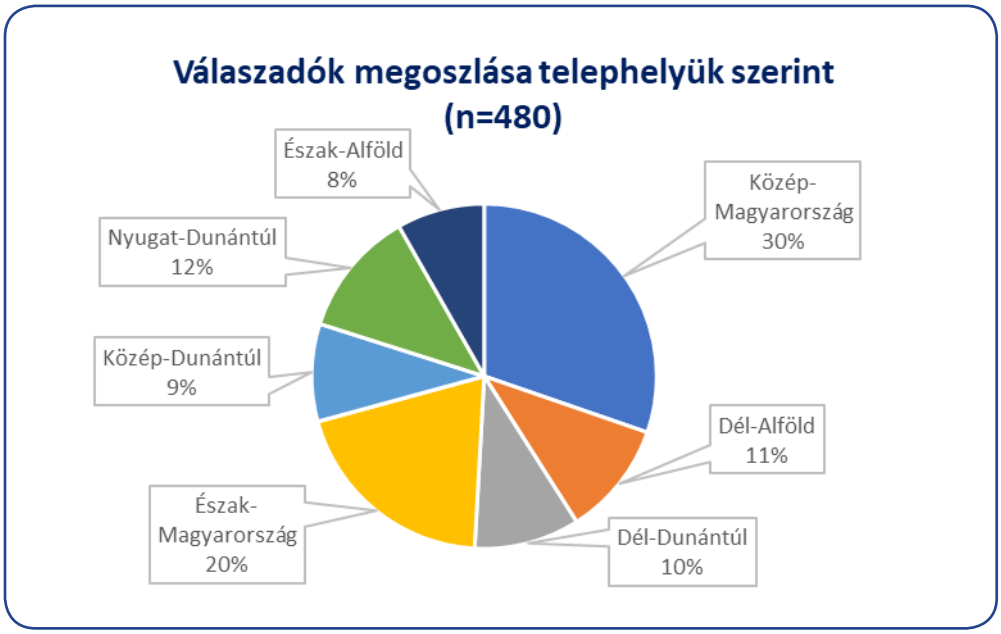
A következő ábrán a válaszadók éves árbevétel alapján való megoszlása látható. 50 millió Ft alatti éves árbevétellel a válaszadók 18%-a, 50-500 millió Ft közötti éves árbevétellel a válaszadók 25%-a rendelkezik. A válaszadók 57%-ának 500 millió Ft fölötti az árbevétele.

5. ábra



Az idei felmérésünkben is vizsgáltuk a résztvevők földrajzi megoszlását. A felmérésben résztvevők 30%-a a közép-magyarországi régióban tevékenykedik. 31%-uk a dunántúli térségben és 19%-uk pedig az Alföldön működik. Továbbá a válaszadók 20%-ának az észak-magyarországi régióban vannak telephelyei. Egyes válaszadó több telephellyel is rendelkezik.

6. ábra



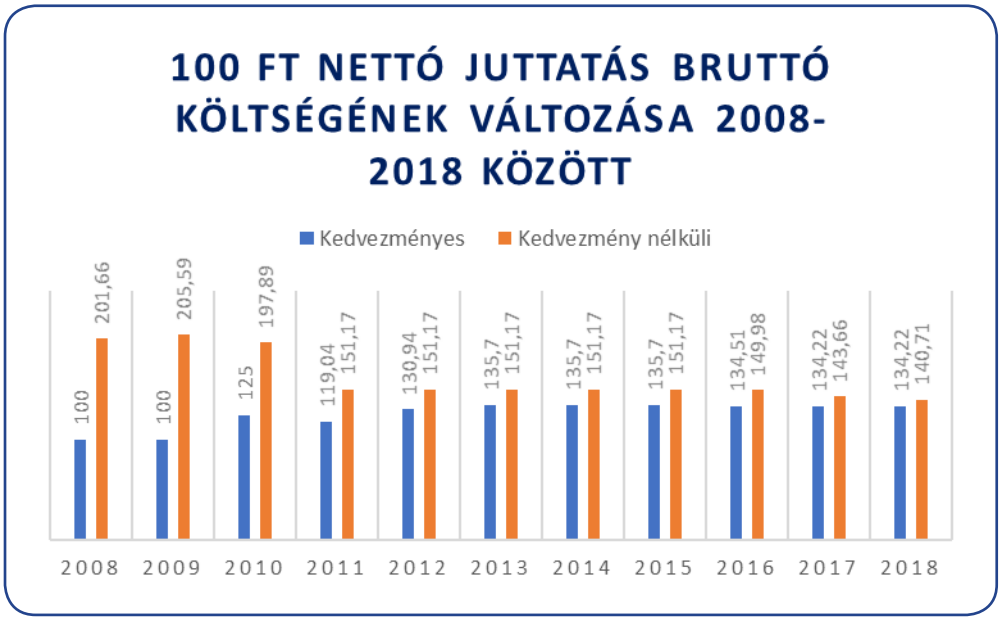
3 ADÓZÁSI TUDNIVALÓK

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.

7. ábra



A munkáltatót terhelő 34,22% közteher megfizetése mellett évente nyújtható juttatások a következők (a kereten túli maradék összeget, már a magasabb adó terheli):

- Széchenyi Pihenőkártya 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
- **Készpénzes kifizetés évi 100 000 Ft-ig**

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

Az 2016. évi LXVI. törvény 12. §-a meghatározott egy rekreációs keretösszeget, így ha a munkáltató költségvetési szerv maximum 200.000 Ft-ot, ha pedig más szervezet a munkaadó, akkor 450.000 Ft a felsőhatára a nyújtható béren kívüli juttatásnak. Amennyiben a juttatások összértéke meghaladja a fenti éves keretek (200.000, 450.000 Ft) munkaviszonyban töltött napok arányával számolt értékét, úgy az ilyen érték feletti juttatásokat már 40,71% adó terheli.

Adómentes juttatás marad továbbra is a munkáltató által nyújtott lakáscélú támogatás (a vásárlás, építés költségének 30 százalékáig, maximum ötévente 5 millió forintig), illetve a kockázati élet-, baleset- és betegségbiztosítás (havonta a minimálbér 30%-ig). Emellett a lakáscélú támogatás 2014-től már a lakáscélú 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.

Továbbra is korlátlanul élvezi az adómentességet a sportrendezvényre szóló belépő, illetve évi 50.000 forintig a kulturális szolgáltatásra szóló belépő térítése.

4 ALKALMAZOTT JUTTATÁSI RENDSZEREK

4.1 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.

56 válaszadónál (13%) semmilyen juttatás nincs. Közülük 32-nél soha nem is volt, 24 válaszadónál 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 29,57%-a csak fixen rögzített juttatások formájában biztosítja a dolgozói számára a béren kívüli juttatásokat. A szervezetek 38,33%-nak csak rugalmas, egyéni választást lehetővé tevő cafeteria rendszere van. Továbbá a béren kívüli juttatásokat biztosító szervezetek 32,10%-ánál bizonyos elemek rögzítettek és emellett cafeteria rendszert is működtetnek.

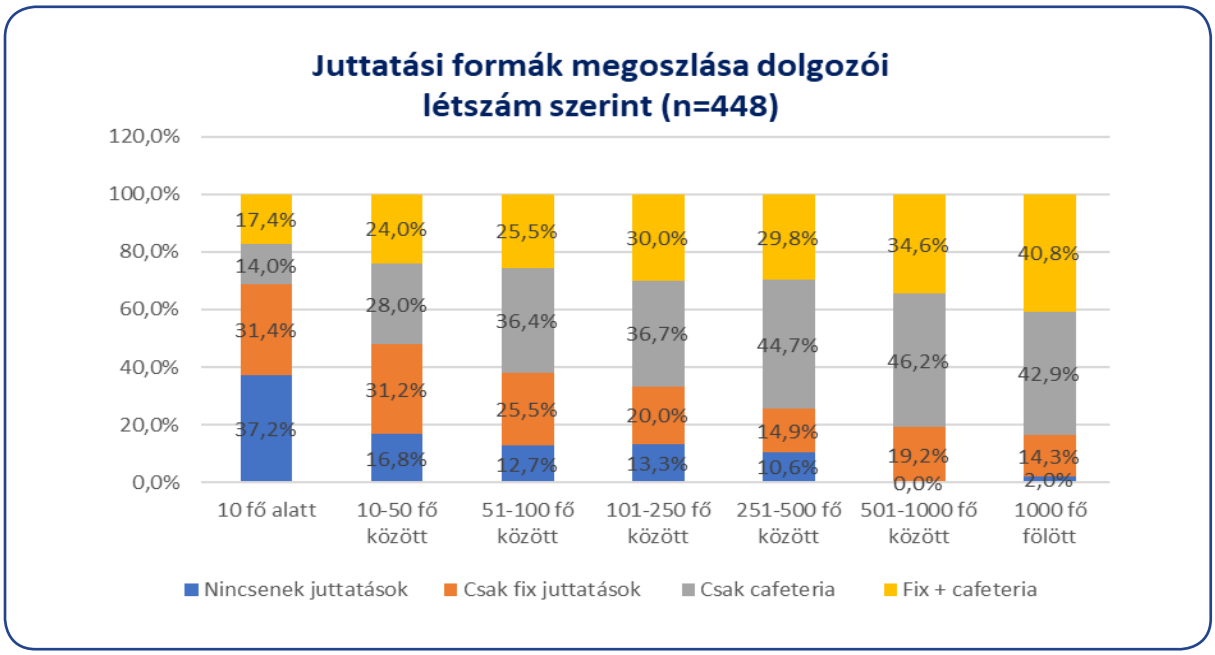
A különféle juttatási formák a különböző méretű szervezetekben eltérő arányban vannak jelen. A válaszadók között a 10 fő alatti vállalkozásoknál jellemző a legnagyobb arányban, hogy a munkavállalók számára semmilyen béren kívüli juttatást nem nyújtanak (37,2%). Viszont nem csak itt fordul elő. A kutatásban 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 31,4%, az 1000 fő fölötti szervezetek vonatkozásában már csak 14,3%. 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 40,8%, 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 98%-ban vannak juttatások. A 10 fő alatti vállalkozásoknál jóval kevesebb ez az arány, mindössze 62,8%.

A csak cafeteria rendszerben működő jutattásokat nyújtó intézmények, illetve szervezetek eloszlása változó. A 10 fő alatti vállalkozások 14%-a biztosít csak cafeteriat. A 10 fő fölötti szervezetek esetén a csak cafeteriat biztosító szervezetek száma egyre magasabb, 1000 fő fölött az intézmények 42,9%-a biztosít csak cafeteria alapú juttatásokat.

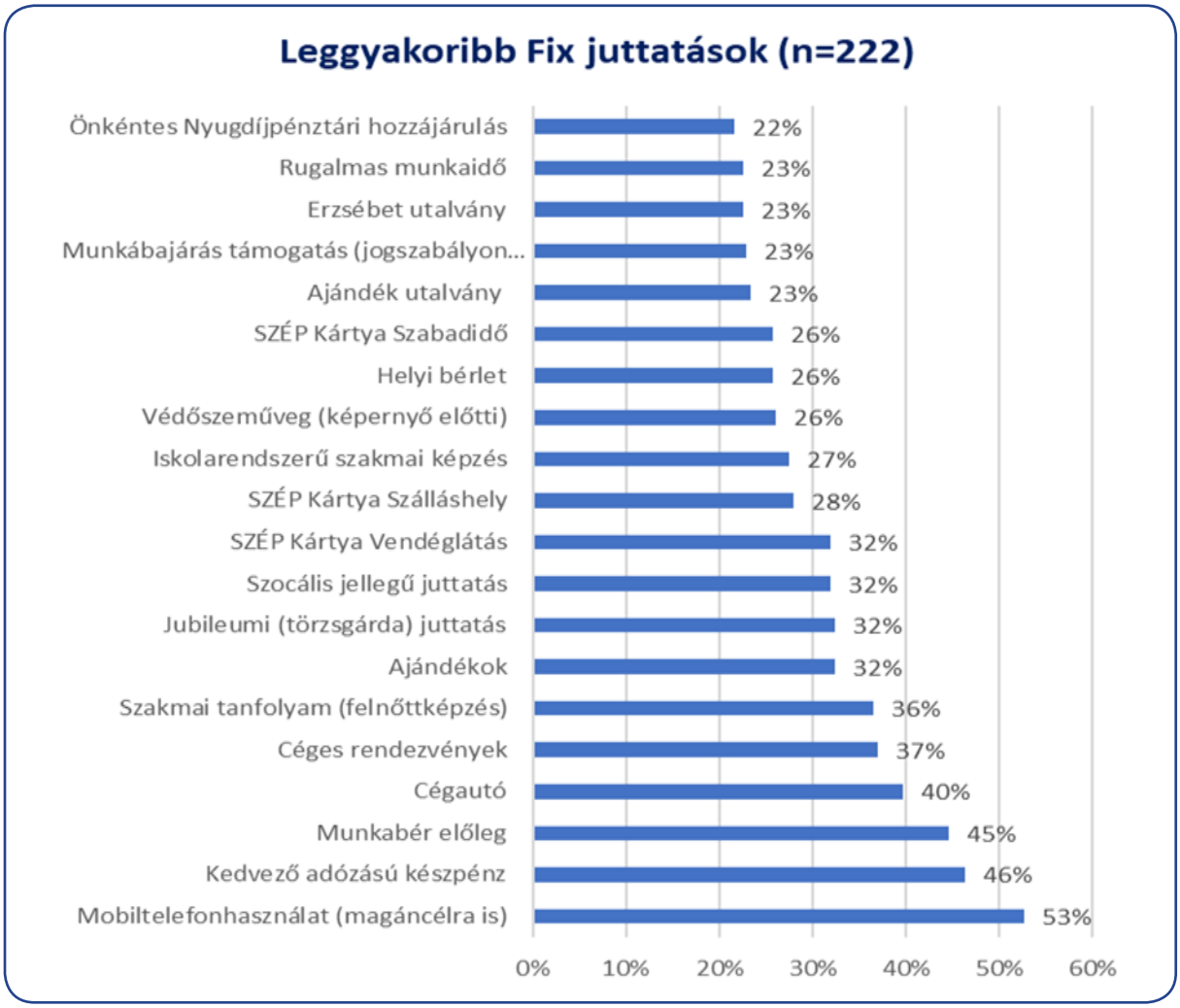
8. ábra



4.2 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 az a tavalyi felméréshez képest jelentős változások történtek. A tavalyi legnépszerűbb elem, az **Erzsébet-utalvány** idén a 18. helyre került a maga 23%-ával. Ez az arányszám a tavalyi értékhez képest 48 százalékkal csökkent (71%-ról 23%-ra esett vissza). A **mobiltelefon használat** a tavalyi adatokhoz képest előrébb lépett, 53%-kal került az első helyre. A dobogó 2. és 3. fokát a tavaly bevezetett kedvező adózási készpénz (46%) és a munkabér előleg (45%) foglalja el.

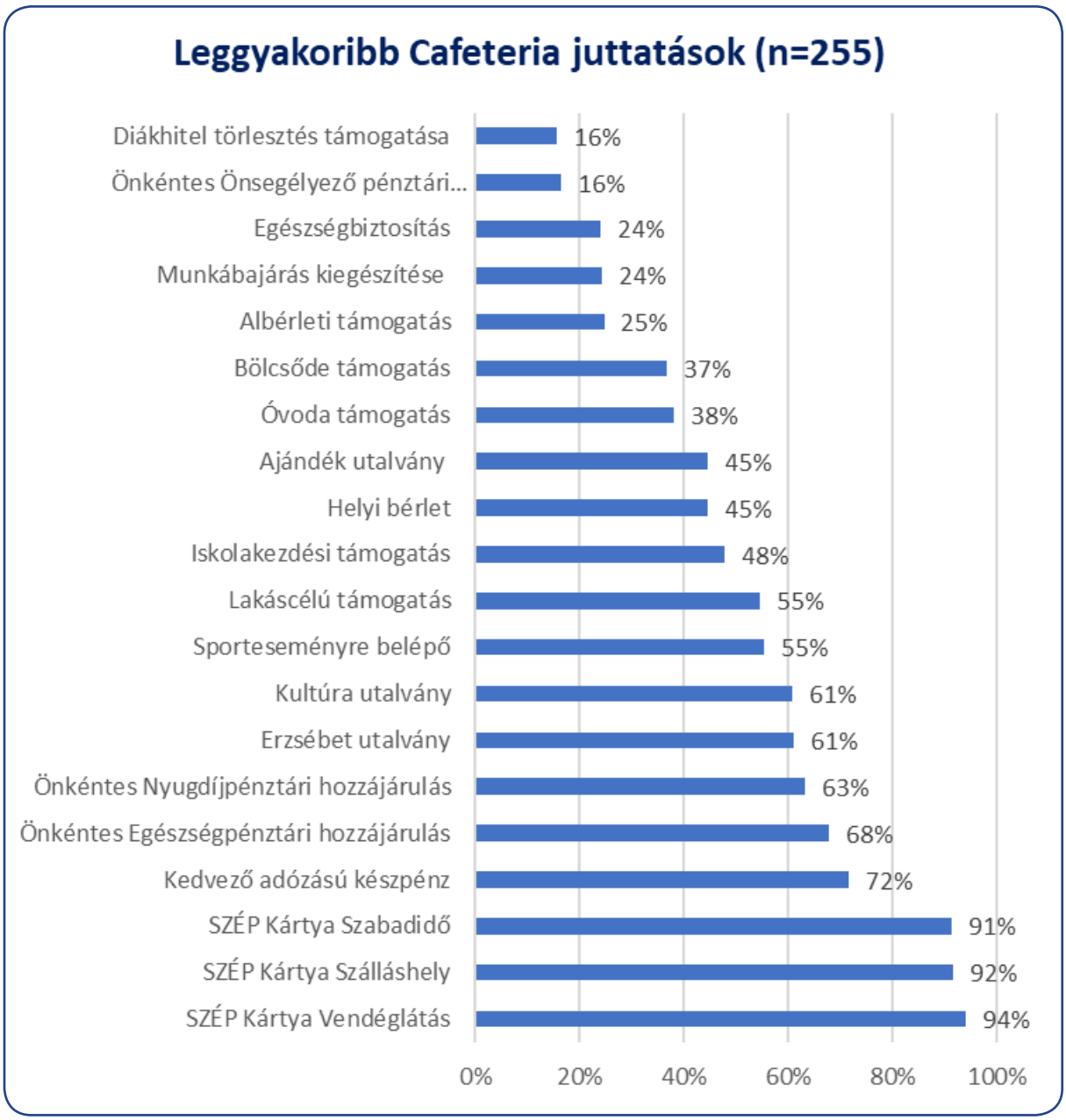
9. ábra



4.3 RUGALMAS JUTTATÁSOK

A felmérésben részvevők azon körében, akik csak cafeteria rendszert működtetnek, 2017-ben is a legnépszerűbb kínálati cafeteria elem a SZÉP kártya, melynek mindhárom alszámlája egységesen népszerű. Ez a szám majdnem 100%, azaz minden olyan szervezet, amely csak cafeteria rendszert működtet, csaknem teljes mértékben biztosítja a munkavállalói számára a cafeteria keretében. A következő leggyakoribb elem a kedvező adózású készpénz (72%) után az önkéntes egészségpénztári hozzájárulás (68%). Az Erzsébet-utalvány az elmúlt években egyre jobban visszaesik: 2 éve 96%-os gyakorisággal választottak, majd az azt követő 74% helyett a legfrissebb adatok szerint már csak 61%-ot ért el, s ezzel a hetedik helyre csúszott vissza a Kultúra utalvánnyal azonos eredménnyel.

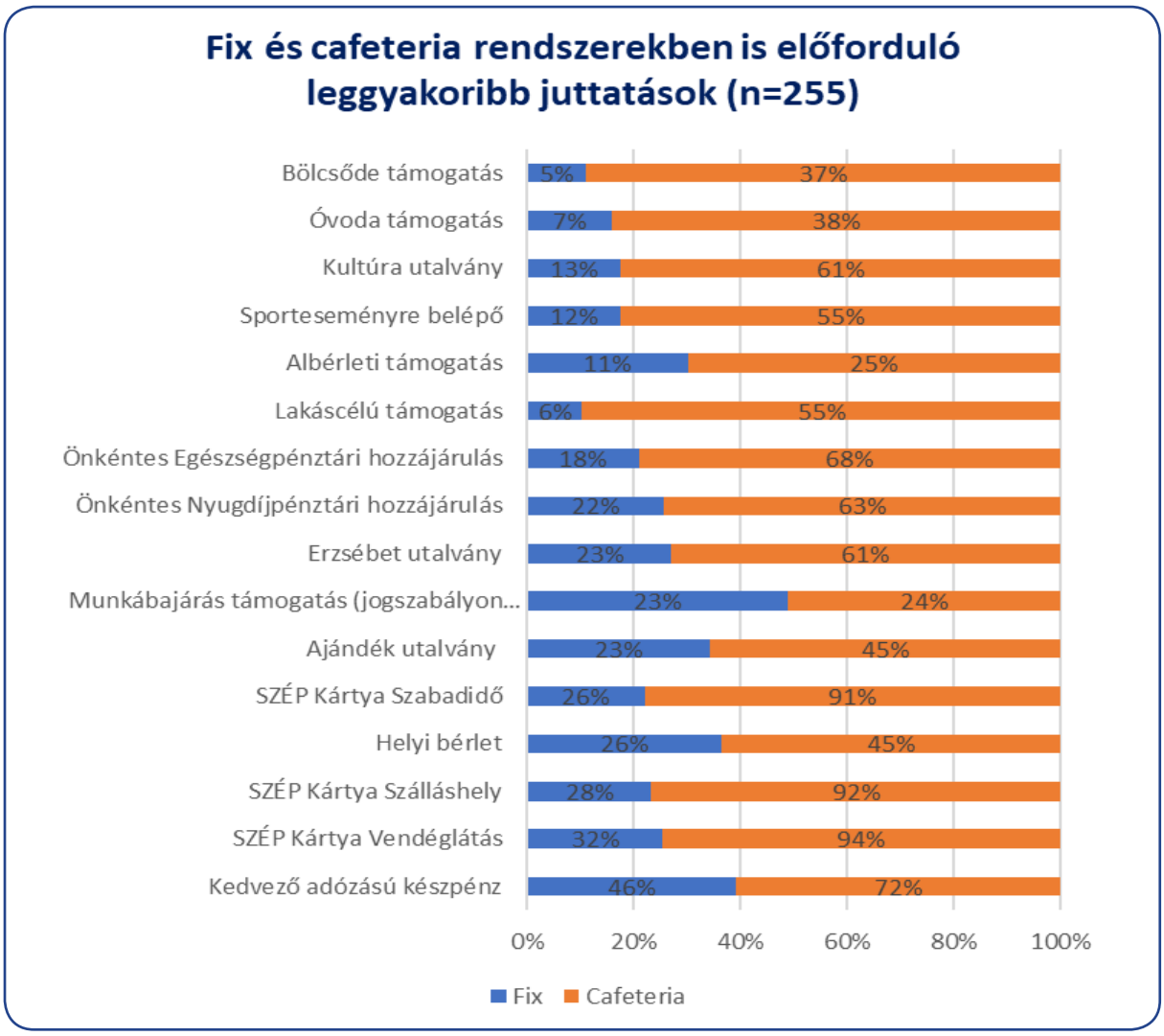
10. ábra



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

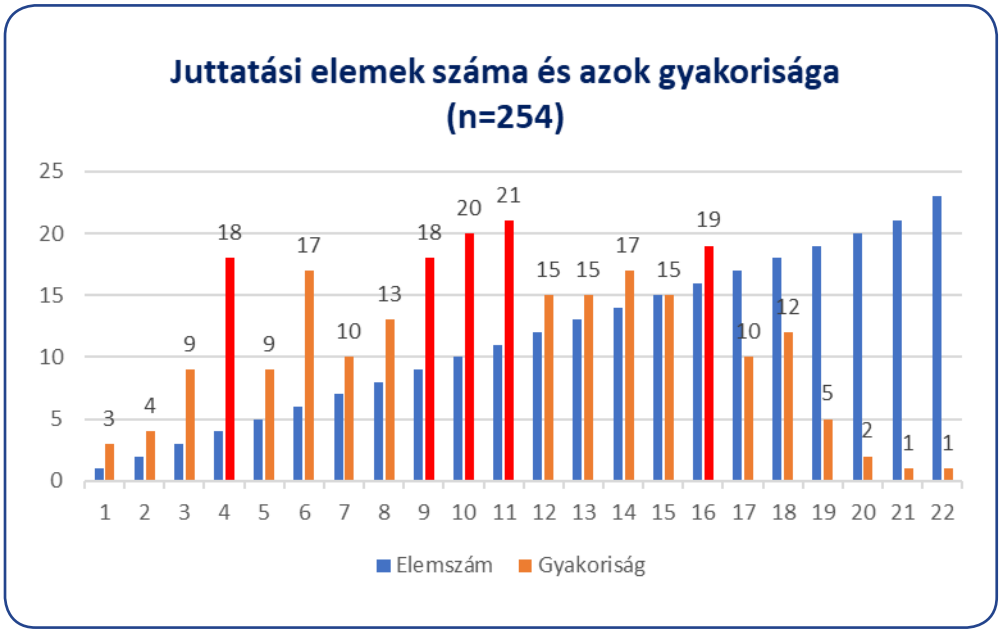
A számok is azt mutatják, hogy leggyakoribb a kedvező adózású készpénz, melyet a Szép kártya vendéglátás alszámla követ. Az előző kimutatás adatai szerint a második leggyakoribb elem az Erzsébet utalvány volt, mely idén a 8. helyre került. Jelentős arányt képvisel a fix és cafateria rendszerekben is előforduló leggyakoribb juttatások között még a másik két Szép kártya alszámla, a szálláshely és a szabadidő, illetve előszeretettel alkalmazzák a cégek a helyi bérlet, ajándék utalvány és munkába járás támogatása juttatásokat is.

11. ábra



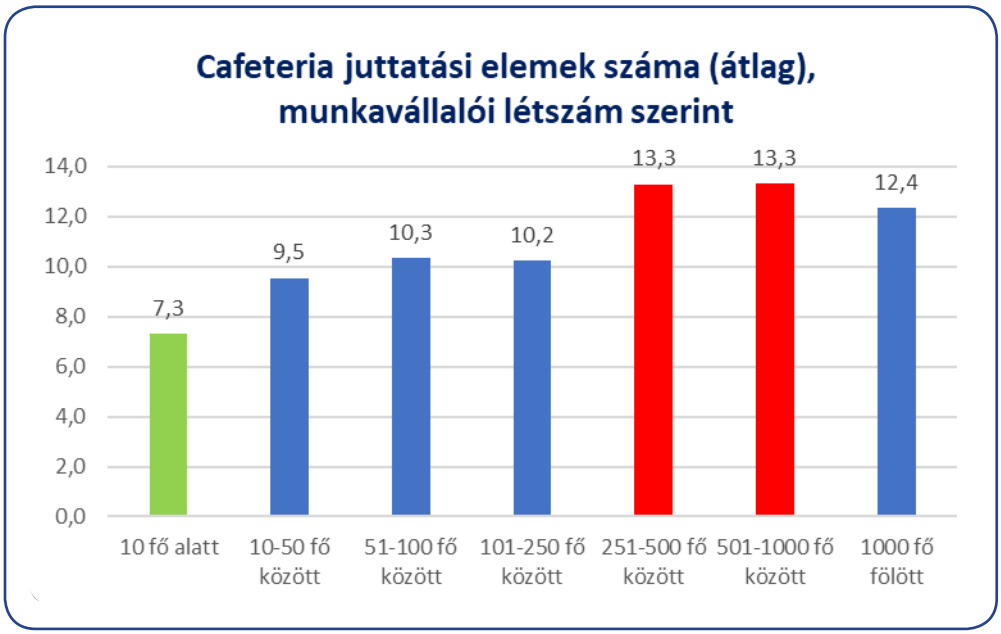
A felmérésben résztvevő szervek közül 263-an (58,7%) biztosítanak cafeteriát a dolgozói számára. Ez az adat tartalmazza azokat a válaszadókat is, amelyek a cafeteria rendszeren kívül, még a fix juttatásokban is részesítik munkavállalóikat. Felmérésünkben a csak cafeteria rendszert működtető szervezetek többsége 9–6 juttatási elemet kínál dolgozóiknak a cafeteria rendszeren belül. Az elemszám medián értéke 10, azaz a válaszadók fele 10-nél több elemet kínál a cafeterián belül *(12. ábra)*.

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 9–13 közötti elemszám a leggyakoribb.

13. ábra

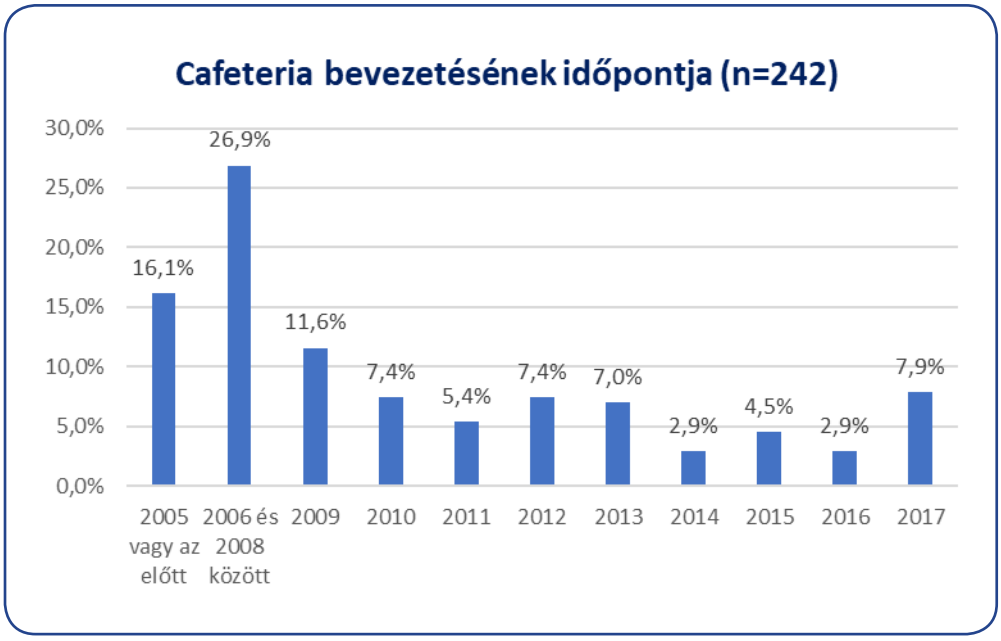


A legtöbb 10 fő alatt működő szervezet – a válaszok alapján – maximum 7 db cafeteria elemet biztosít. A 101–250 fő közöttieknél ez maximum 10 db. A 250 és 1000 fő között foglalkoztató szervezetek több, mint 13 elemet ajánlanak munkavállalóiknak.

4.4 A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE

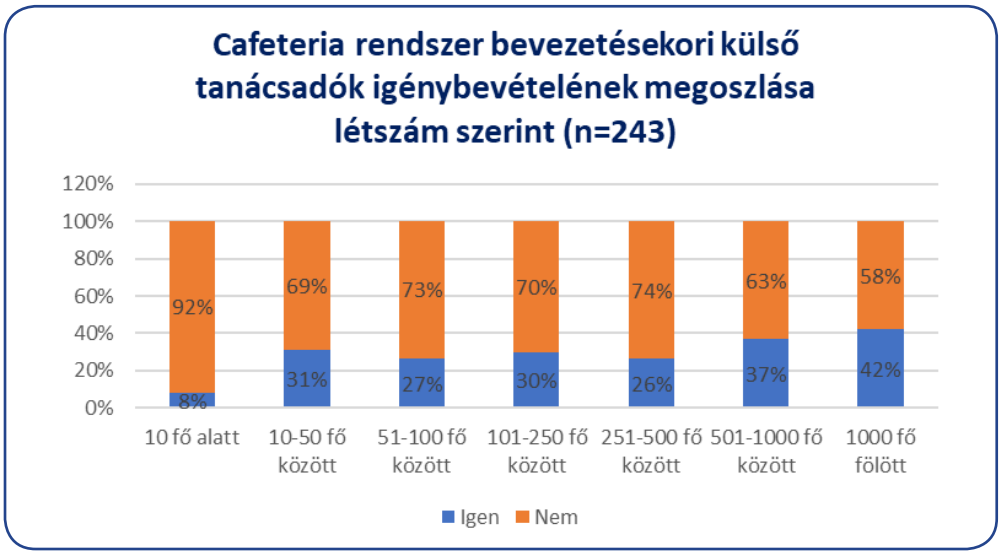
A 14. ábra illusztrálja a felmérésben szereplők cafeteria rendszereinek bevezetési ütemét. A válaszadó legnagyobb arányban 2006 és 2008 között vezettek be cafeteria rendszert. Ugyanakkor 2012 után a cafeteria rendszerek bevezetése csökkent és 2016-ban a felmérésben résztvevők csupán 2,9%-a vezetett be ilyen rendszert. A legfrissebb adatok szerint ez a trend nem folytatódott, hiszen 2017-ben már az intézmények 7,9%-a vezetett be cafeteria rendszert, s ez az arány 2009. óta a második legmagasabb.

14. ábra



A cafeteria rendszer megtervezésénél, kialakításánál és bevezetésénél a vizsgált szervezetek összesen 29,6%-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 intézményekre/szervekre jellemző a külső tanácsadó igénybevétele. Az 1000 fő feletti szervek 42%-a vette igénybe külső szakértő segítségét, a 10 fő alattiaknál ez az arány csupán 8%.

15. ábra



A cafeteria bevezetésénél kiemelkedően fontos szempontnak számít a dolgozói elégedettség, a költséghatékonyság, illetve a költségek tervezhetősége, kiszámíthatósága.

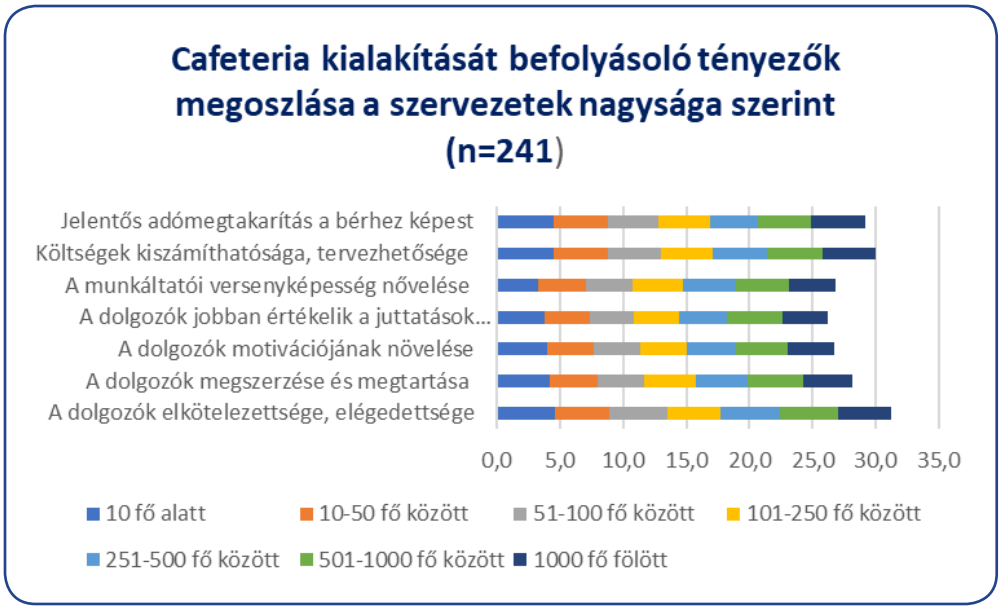
A kutatásunkban első helyre került **a dolgozói elégedettség, elkötelezettség** szempont. A 2015-ös kutatásban még első helyen volt a tervezhetőség és kiszámíthatóság, azonban 2018-ra már a 2. és 3. helyre kerültek a költség és adómegtakarítási szempontok.

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 tudtunk kimutatni statisztikailag érvényes összefüggést, a legfontosabb indokok szervezeti mérettől függetlenül hasonlóak.

A bevezetés legfontosabbnak tartott indokai és a foglalkoztatott létszám között nem tudtunk kimutatni statisztikailag érvényes összefüggést, a legfontosabb indokok szervezeti mérettől függetlenül hasonlóak.

16. ábra



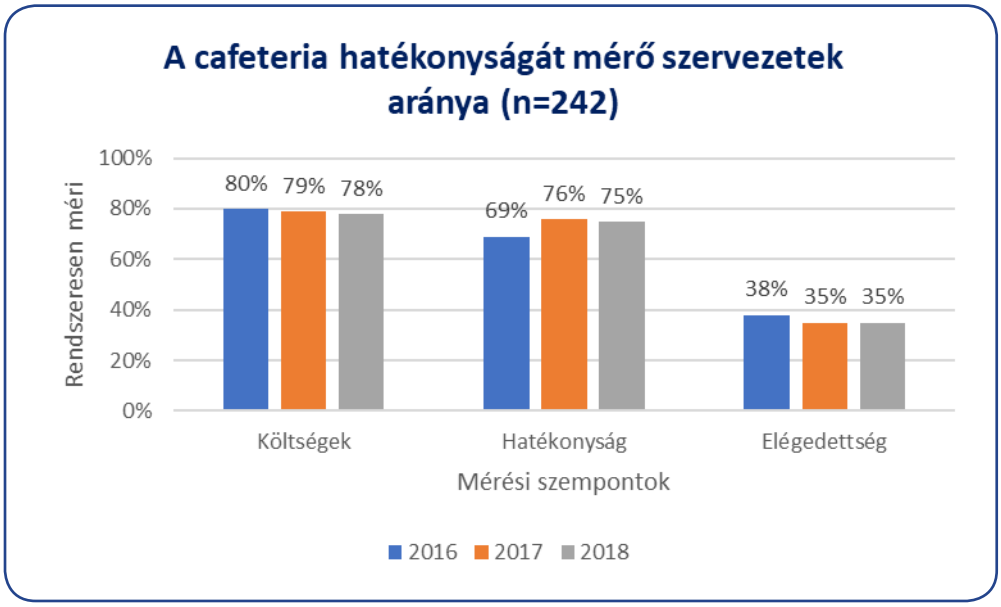
A cafeteria rendszerek szakszerű kialakítása mellett lényeges:

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

A szervezeteknek 35%-a vizsgálja a dolgozók elégedettségét a cafeteria rendszerrel összefüggésben. Ez a szám a tavalyi felméréshez képest nem változott.

A hatékonyságot már kevesebben mérik, mint tavaly, ez a szám 76%-ról 75%-ra csökkent. Azonban a költségeket a felmérésben résztvevők többsége (78%) méri.

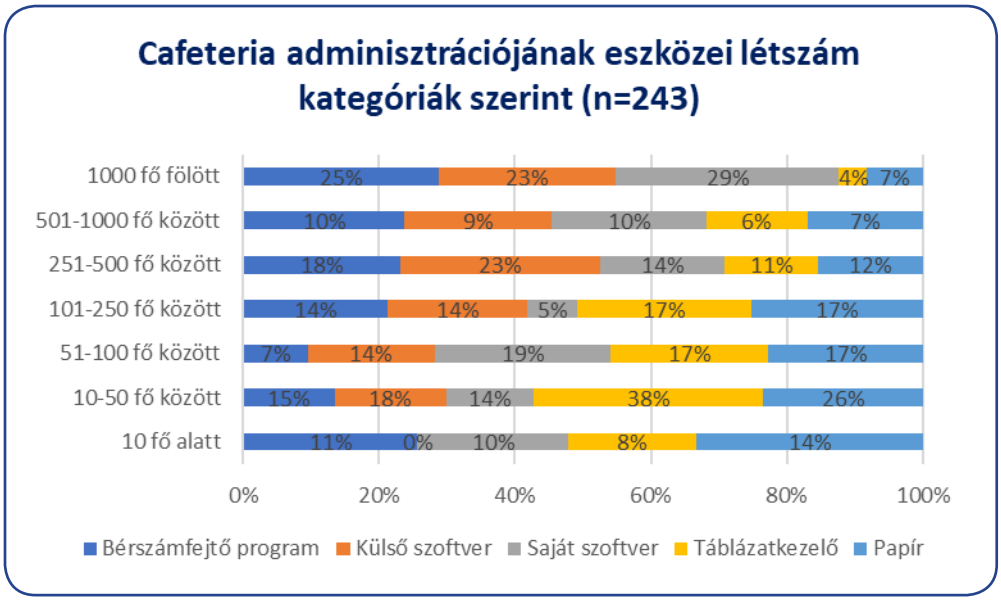
17. ábra



A juttatási rendszereik üzemeltetésével járó adminisztrációt nem szívesen adják ki a kezükből a vizsgált szervezetek, 81%-uk házon belül oldja meg a cafeteria adminisztrációját.
Továbbá vannak olyanok, akik részben házon belül adminisztrálnak, részben kiszervezik (16%) és csupán 3%-uk szervezi ki teljes mértékben ezt a fajta tevékenységet.

Az adminisztráció formáját tekintve szembetűnő, hogy a 10 fő alatti intézmények nem alkalmaznak külső szoftvereket. Táblázatkezelő programok tekintetében azt láthatjuk, hogy 250 fő alatti szervezetek esetében jellemzőbb inkább ezek használata, míg 250 fő felett egyre inkább háttérbe szorulnak, 1000 fő felett csupán a válaszadók 4%-a használja a táblázatkezelő programot. Saját szoftverek alkalmazásában létszámhoz kapcsolódó tendenciát nem figyelhetünk meg, két kiugró érték a 101–250 fő közötti 5%-os használati arány, illetve az 1000 fő feletti 29%-os alkalmazási arány. A bérszámfejtő programok arányában trendet nem lehet felfedezni, míg papír alapú adminisztráció esetében a foglalkoztatott létszám növekedésével csökken az arány, vagyis fordított arányosság látható. Összefoglalva azt láthatjuk, hogy a cégméret növekedésével együtt az alkalmazott eszközök fejlettsége is növekszik.

18. ábra



A cafeteriát működtető szervezetek 30,7%-ánál alkalmaznak olyan informatikai megoldásokat, amelyen keresztül a dolgozók naprakészen nyomon követhetik (employee self-desk) cafeteria egyenlegük állását és az év során felhasznált juttatásaikat. A tavalyi értékhez képest ez az arány 3,7%-kal növekedett.

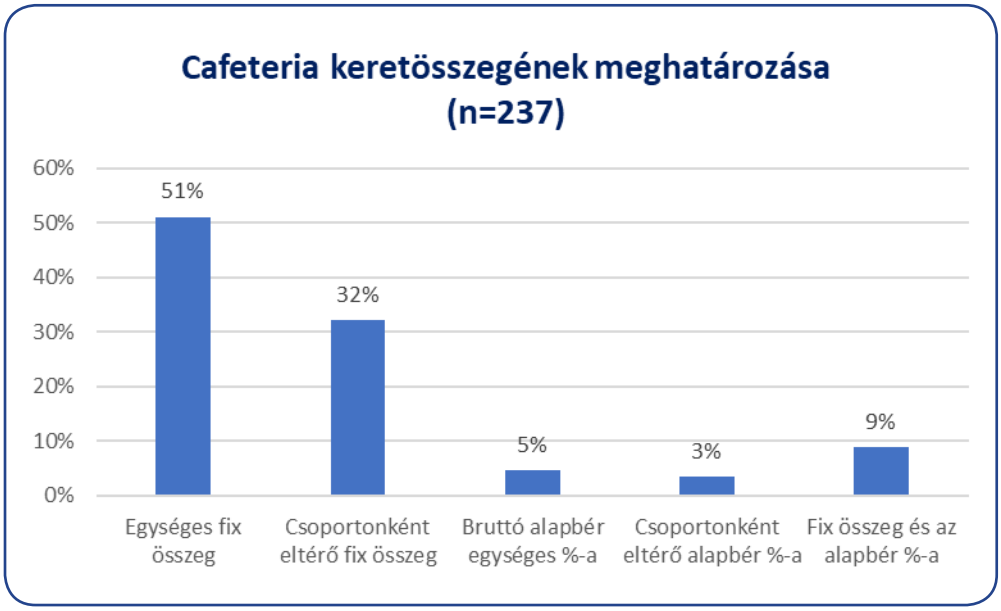
Az adminisztráció hozzáigazítása az adótörvények változásaihoz csak elenyésző hányadnak jelent nagy nehézséget (0,4%). A válaszadók jelentős részénél nem (21,9%) vagy csak kis mértékben (63,2%) okozott nehézséget az éves átállás. Ezen két csoporton belül a szervezetek jellemzően valamilyen szoftveres megoldást alkalmaznak a cafeteria adminisztrációjára. A többi válaszadó szervezet közepes nehézségűnek (14,5%) ítélte meg az éves átállást. A juttatások ütemezése tekintetében a válaszadók 18,4%-a törekszik a havi egyenletes elosztásra, ahol ez lehetséges.

A megkérdezettek 12,3%-a igyekszik a havinál ritkább ütemezésre, ahol ez lehetséges. A vizsgált szervezetek 3,8% a juttatások többségét havi vagy ritkább gyakorisággal teszi elérhetővé.

4.5 CAFETERIA KERETÖSSZEG

A keretösszeg meghatározásának leggyakoribb módja a minden dolgozóra kiterjedően egységes fix keretösszeg (51%), illetve az egyes dolgozói csoportonként eltérő, de a csoportokon belül egységes fix keretösszeg (32%).

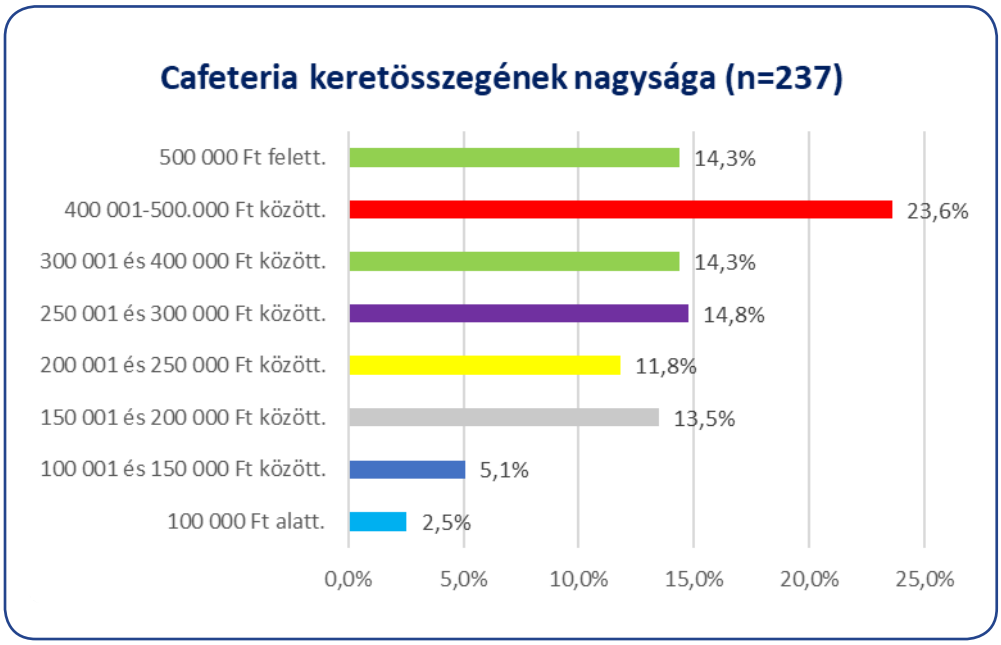
19. ábra



A keretösszeg meghatározásánál a csoportonként eltérő alapbér meghatározott százalékának valamilyen formában történő figyelembevételével összesen csak a megkérdezettek 3%-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 (2,5%), és 14,3%-nál előfordul az 500 ezer forintnál magasabb keret biztosítása. A cafeteriát működtető szervezetek 83,2%-a 150 ezer Ft és 400 ezer Ft közötti keretösszeget biztosít dolgozóinak.

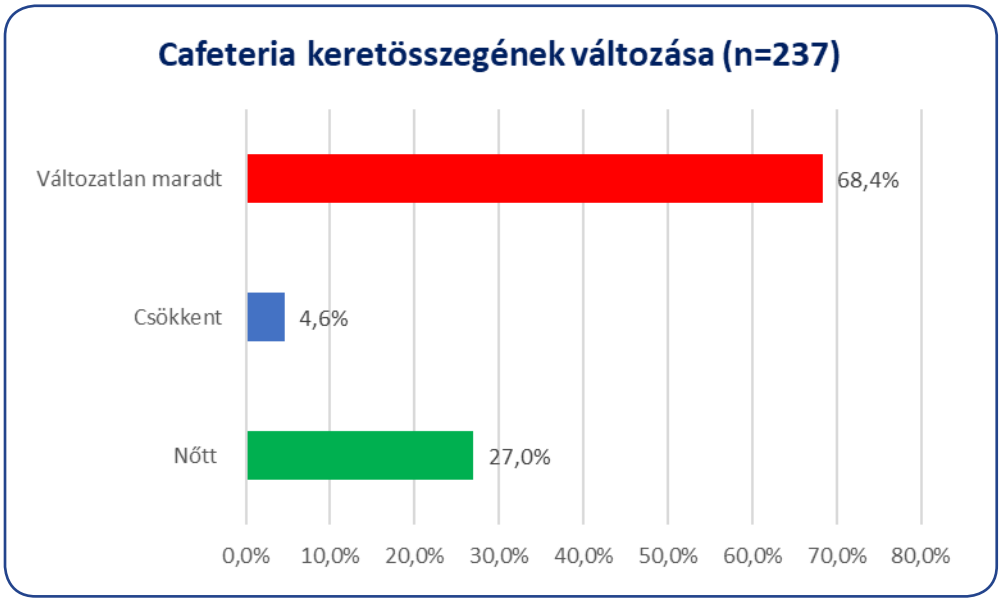
20. ábra



Cafeteriát működtető szervezetek 68,4%-ánál a keretösszeg változatlan maradt, de a dolgozók nettó juttatása nem változott vagy változatlan maradt.

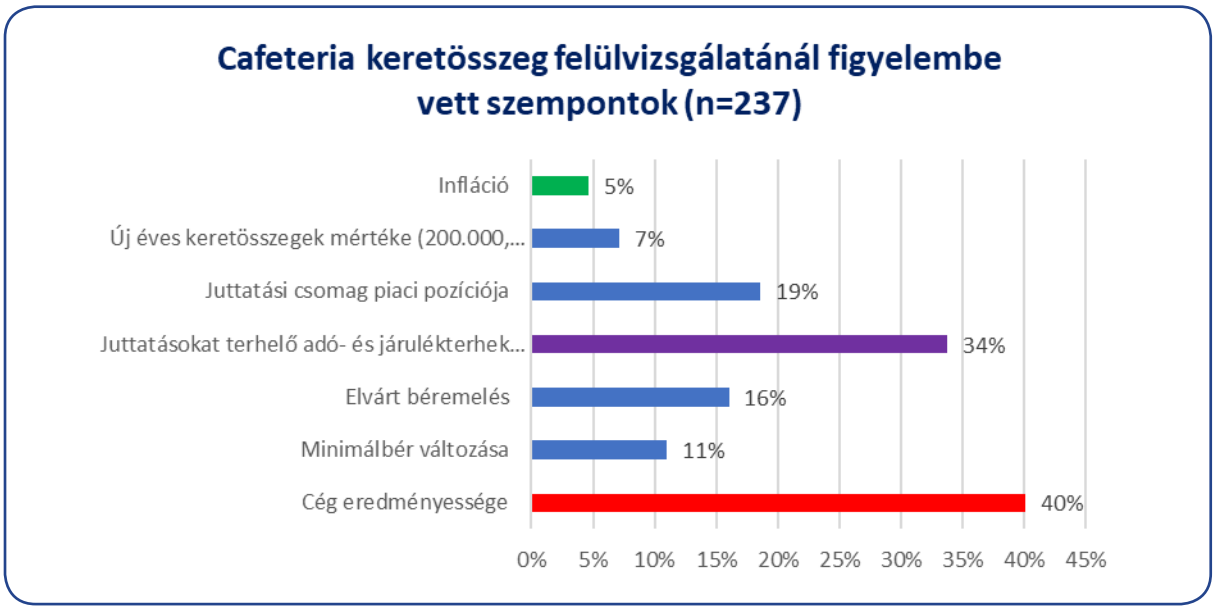
A válaszadók 27%-ánál nőtt a keretösszeg. Összességében ez azt mutatja, hogy a szervezetek döntő többsége igyekezett megőrizni vagy akár növelni is a dolgozók nettó juttatásainak értékét.

21. ábra



Az éves keretösszeg meghatározásának két legfontosabb szempontja a vizsgált szervezetek eredményessége valamint a juttatások közterheinek változása. A vizsgált szervezetek eredményessége a tavalyi 10%-ról jelentős mértékben emelkedett, 40% lett. Második legfontosabb szempont a juttatások közterheinek változása, mely a megelőző 50%-ról most 34%-ra esett vissza. Továbbá a cafeteria rendszert működtetők 19% és 16%-a jelölte meg, hogy a juttatási csomag pozíciója illetve az elvárt béremelés is befolyásolják a felülvizsgálatot. A válaszadók további vezérelő tényezőként említették még a minimálbér változását (11%), az új éves keretösszegek mértékét (7%) és legkisebb arányban (5%) az inflációt.

22. ábra



4.6 A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2018-BAN

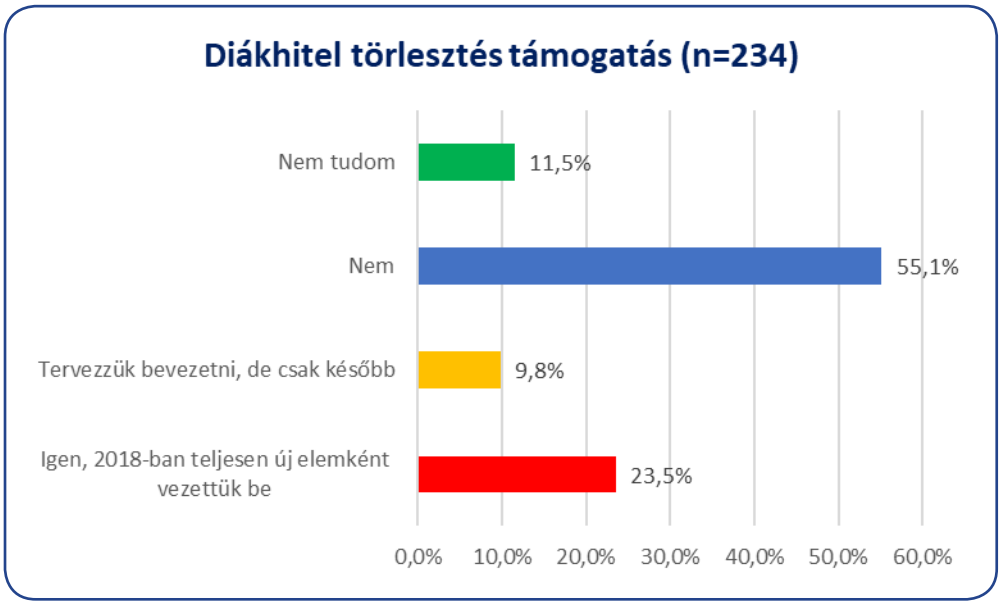
4.6.1 ÚJDONSÁGOK A CAFETERIA PIACON

A 2018-as évben több változás is történt, melynek egy része az adó- és járulékterhekkel, másrészt pedig egy új adómentes juttatás (diákhitel törlesztés) bevezetésével kapcsolatos. EHO adócsökkentésnek (22%-ról 19,5%) van egy pozitív hatása a Cafeteria elemek adóterhelésére. A jelzett változás következtében 40,71%-os lett a kedvezményen kívül juttatások adó mértéke, a kedvezményes adóteher mértéke a tavalyival megegyező maradt, mely 34,22%.

Az elérhető juttatások nagyjából megegyeznek az elmúlt évben adható juttatásokkal. A SZÉP kártyát cafeteria rendszer keretében nyújtó szervezetek többnyire mindhárom alszámlát elérhetővé teszik dolgozóik számára és az elfogadóhelyek száma is bővült.

Felmérésünk 234 válaszadójának 23,5%-a bővítette juttatási palettáját a diákhitel törlesztés támogatással. 9,8% pedig későbbre tervezi a bevezetését. A bizonytalanok aránya 11,5%, viszont a válaszadók 55,1%-a nem biztosít ilyen juttatást. Várakozásunk az, hogy a lakáscélú hiteltörlesztés mellett a diákhitel törlesztés támogatása is fokozatosan egyre nagyobb teret nyer a jövőben.

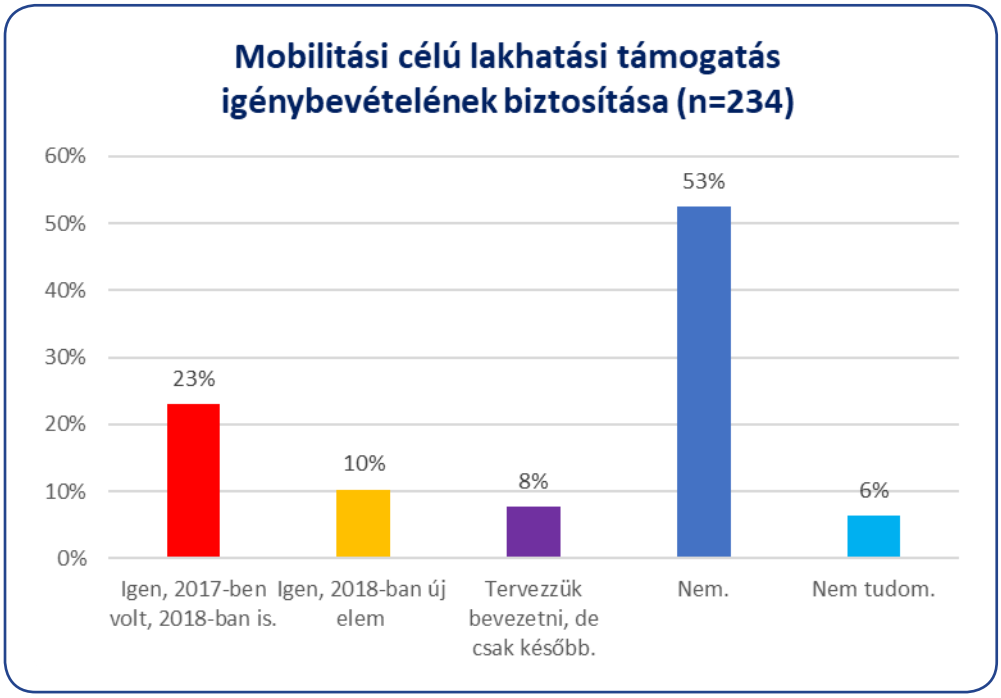
23. ábra



2017. január 1-től a mobilitási célú lakhatási támogatással bővült az adómentes juttatások csoportja, 2018. január 1-től már nem csak a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalóknak adható, hanem a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezőknek is.

Így, ha munkaadó úgy dönt, a törvény által kiszabott szabályok szerint nyújthat ilyen típusi juttatást is a munkavállalói számára.

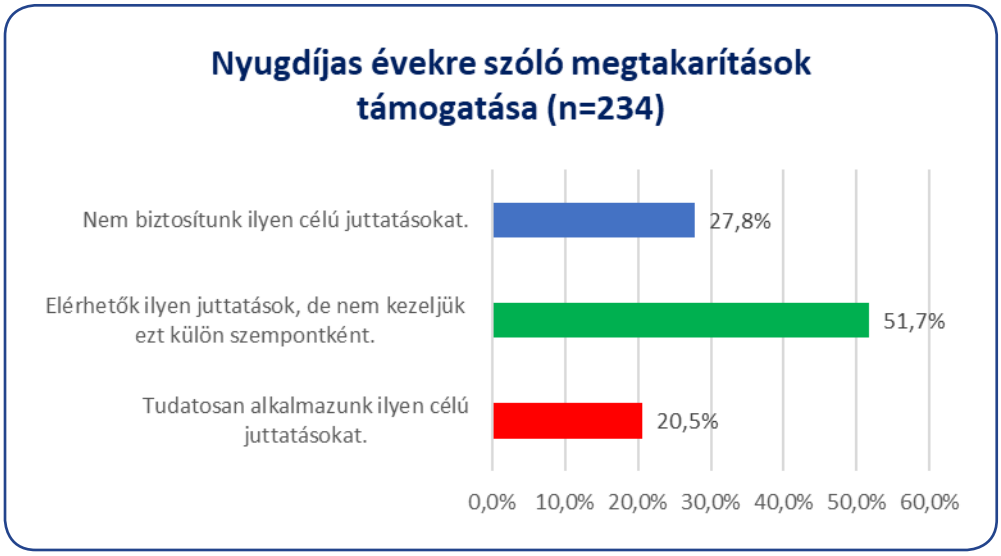
24. ábra



Felmérésünk 234 válaszadójának 23%-a már 2017-ben nyújtott valamilyen lakhatási támogatást, és azt 2018-ben is szerepelteti az adómentes juttatások palettáján, 10% 2018-ban vette fel juttatási portfóliójába, 8% pedig ennél később tervezi a bevezetését. A bizonytalanok aránya 6%, viszont a válaszadók 53%-ánál nincs ilyen juttatás. Várakozásunk az, hogy a lakáscélú és a mobilitási célú (albérleti) lakhatási támogatás juttatások fokozatosan egyre nagyobb teret nyernek a jövőben.

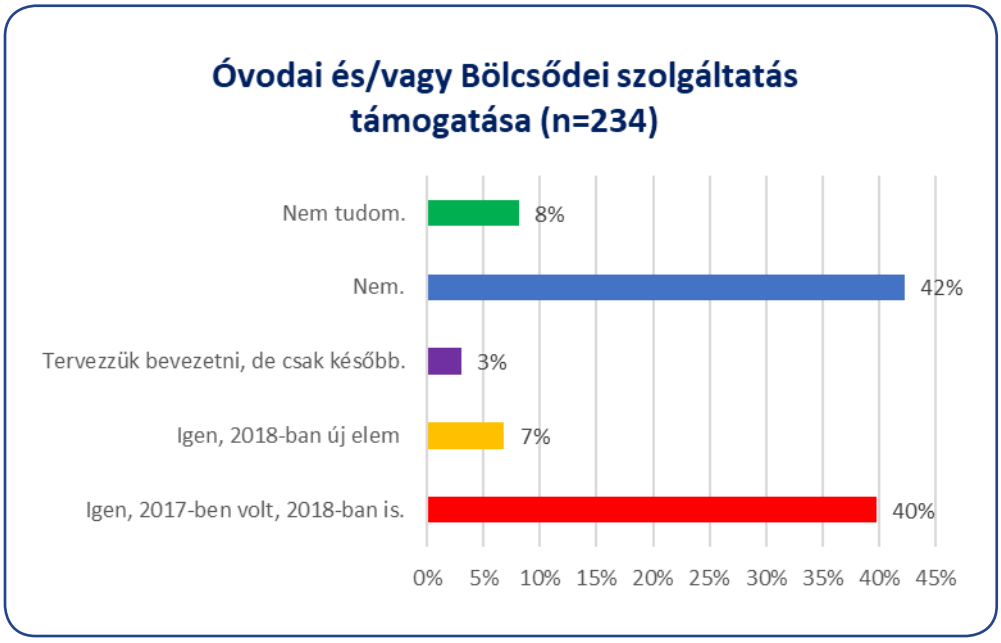
A nyugdíjcélú megtakarításokkal kapcsolatban csak a válaszadók 20,5%-a jelezte, hogy tudatosan alkalmazzák juttatási politikájukban, további 51,7%-nál elérhetőek ilyen juttatások, de nem társul hozzá különösebb tudatosság. Közel 28% nem biztosít ilyen juttatást.

25. ábra



Kutatásunkban kíváncsiak voltunk arra is, hogy az óvodai és bölcsődei szolgáltatás biztosítását elérhetővé teszik a dolgozók számára a juttatási rendszerükben 2018-ban. 234 kitöltőből 40%-uk azt válaszolta, hogy ilyen juttatásuk, már 2017-ben is volt, és 2018-ban is alkalmaznak óvodai és bölcsődei térítést. 7%-uk 2018-tól vezetett be ilyen juttatást a munkavállalói számára, 3%-a válaszadóknak tervezi bevezetni, csak majd a későbbiekben, viszont 42%-uk egyáltalán nem gondolkodik ilyen juttatásban, 8% pedig nem tudott erre a kérdésre válaszolni.

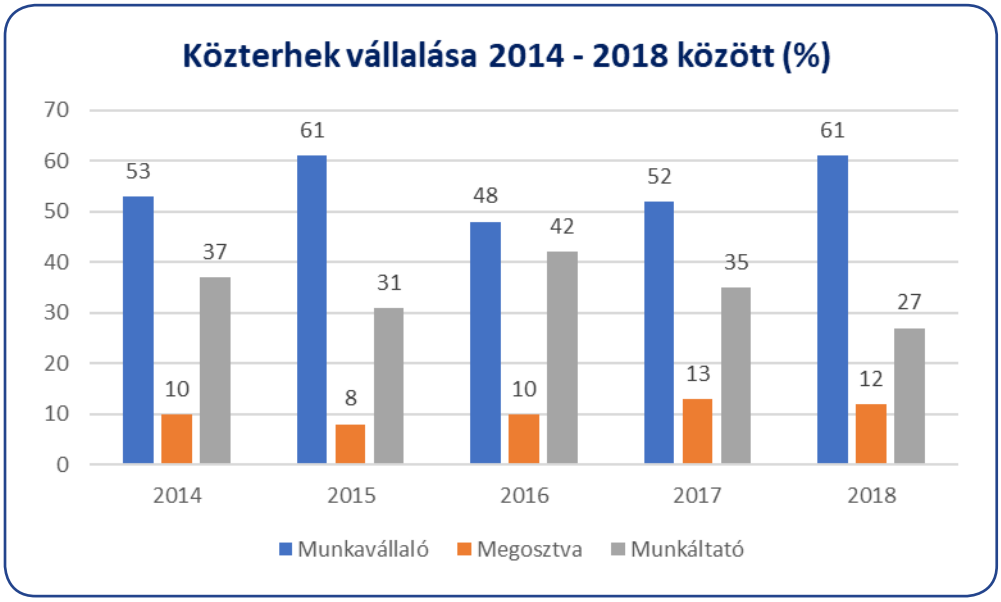
26. ábra



4.6.2 AZ ADÓTERHEK KÖVETKEZMÉNYEI

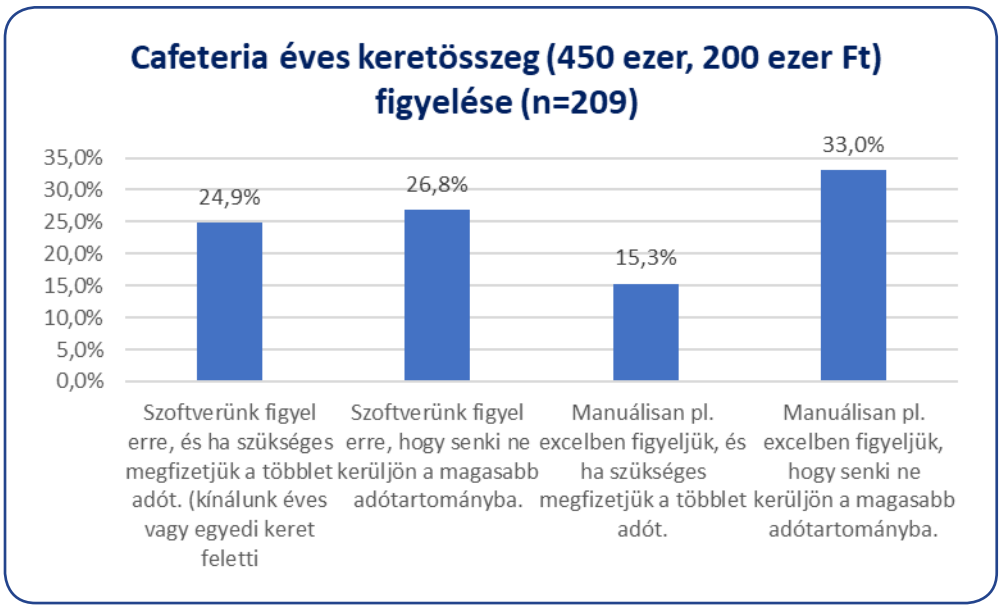
A 2010-ben megjelenő személyi jövedelemadó és a 2012-ben bevezetett egészségügyi hozzájárulás szintén jelentősen befolyásolták a juttatásokat nyújtó szervezeteknél, bár a jogszabályok értelmében a kedvező adózású juttatások közterheiért egyértelműen a munkáltató felel, amelyeket átháríthat a munkavállalókra. A tavalyi adatokhoz képest megfigyelhető egy kis átrendeződés, mely szerint egyre több munkáltató (61%) a juttatási elemek közterheit - költségszorzóba beépítve - a dolgozókra hárítja át. A válaszadók 12%-ánál a költségeken a felek megosztoznak, a cafeteriát működtetők 27%-a pedig megfizeti a közterheket.

27. ábra



Felmérésünkben kíváncsiak voltunk arra, hogy a vállalatok és szervezetek hogyan kezelik a keretfigyelést a cafeteria rendszerükben. 209-en válaszoltak erre a kérdésre, 24,9%-uknál szoftver figyelni a keretváltozás, és ha kell, megfizetik a többlet adót. A válaszadók 26,8%-a is szoftveres figyelést használ, és arra is figyel, hogy senki ne kerüljön át a magasabb adótartományba. 15,3%-a excelben figyeli manuálisan, és ha kell befizetik az adótöbbletet. A válaszadók 33% szintúgy manuálisan figyeli, hogy senki ne kerüljön magasabb adózási tartományba.

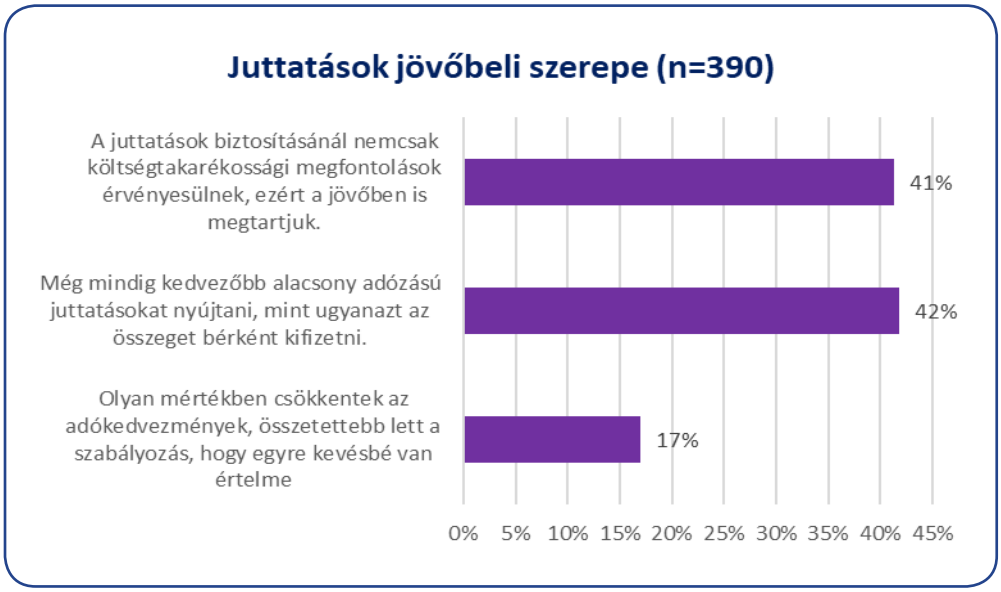
28. ábra



4.6.3 A JUTTATÁSOK JÖVŐBENI SZEREPE

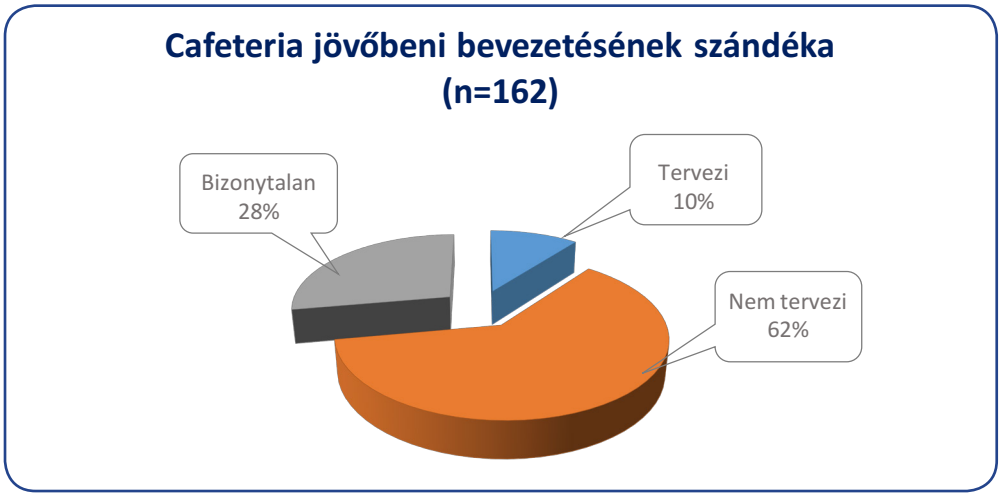
A 448 válaszadó között 180-nál nem működik jelenleg cafeteria rendszer. Ezek között vannak olyanok, ahol semmilyen juttatás nincs (74 fő), másoknál pedig csak fixen rögzített juttatok érhetőek el, a rugalmas választás lehetősége nélkül (111 fő). Az erre a kérdésre válaszadó szervezetek több mint a fele nem is tervezi cafeteria rendszer bevezetését, most ez az arány 58%-ról 61%ra növekedett. A bevezetést tervezők aránya nem változott (11%). A bizonytalanok aránya csökkent 31%-ról 27,8%-ra.
Azok, aki bevezetést tervezik elsősorban saját munkatársak segítségével, külső segítség nélkül alakítanák ki, továbbá a cafeteria ütemezést is belső emberi erőforrással oldanák meg.

29. ábra



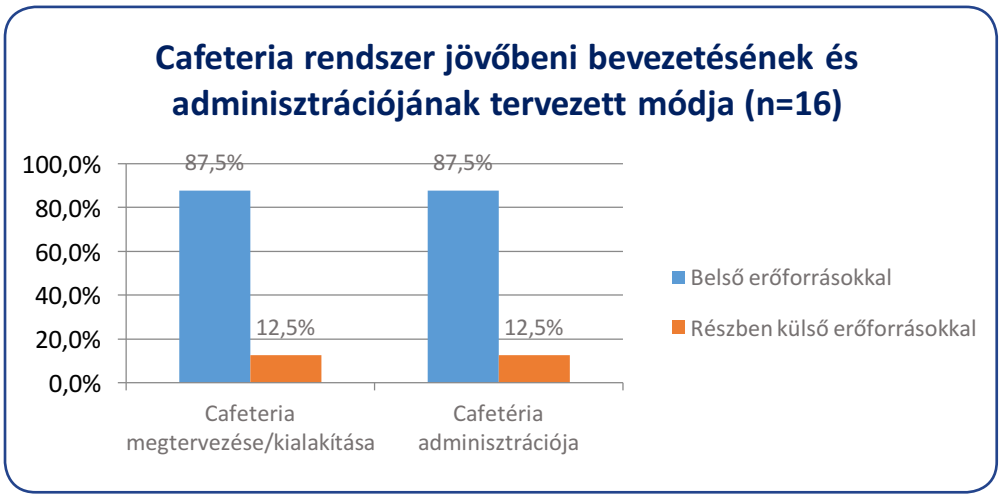
A jövőbeli szándékáról a cafeteria bevezetését illetően 162 válaszadó nyilatkozott. 17-en, a válaszadók 10,5%-a határozottan tudja, hogy a jövőben bevezeti a cafeteriat. Döntő többségük (61,7%) viszont határozottan nem tervezi. A résztvevők 27,8%-a pedig még bizonytalan a cafeteria jövőbeni bevezetését illetően.

30. ábra



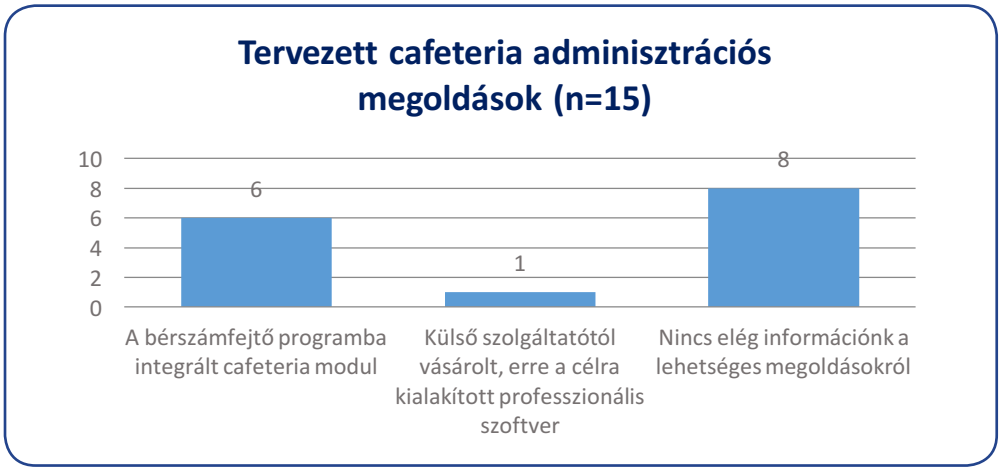
A cafeteria rendszer kialakítását tervező cégek 87,5%-a elsősorban belső emberi erőforrásaival oldaná meg a cafeteria rendszer megtervezését, bevezetését és adminisztrációját. Összesen 14-en válaszoltak így, és mindössze ketten tervezik ehhez külső és belső erőforrások együttes igénybevételét.

31. ábra



A válaszadók közül 6-an a bérszámfejtő programba integrált cafeteria modullal oldanák meg a cafeteria adminisztrációját. Egy válaszadó vásárolna erre a célra professzionális szoftvert, legtöbbjük (8) pedig úgy véli, egyelőre nincs elég nincs információja a lehetséges megoldásokról.

32. ábra



A megelőző években a juttatások jövőjéről való vélekedéseket csak a költségtakarékossági szempont szerint vizsgáltuk. 2014-től kezdődően ezt árnyaltuk a harmadik kérdéssel, amely a juttatásoknak a költségeken túlmutató egyéb megfontolásait helyezi középpontba. A juttatásoknak egyre kevésbé értelmét látó álláspont a 2017-hez képes csökkent 0,2%-kal (17,2%-ról 17%-ra), de 42% szerint még mindig megéri juttatásokat adni a költséghatékonyság miatt. A költségelőny évek során történő erodálódásával egyre inkább előtérbe kerül a juttatásoknak a költségtakarékosságon túlmutató szerepének számbavétele (válaszadók 41%-a).

Összességében a juttatások szerepét a többség a jövőben is fontosnak ítéli meg (83%).

5 CAFETERIA-INDEX – 2018

5.1 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. Összességében megállapítható, hogy az elmúlt három évvel szemben ebben az évben némi romlás tapasztalható, a részeredmények azonban ebben az évben is mutatnak érdekességet.

A tudatosság összességében négy tényező vizsgálatára terjed ki:

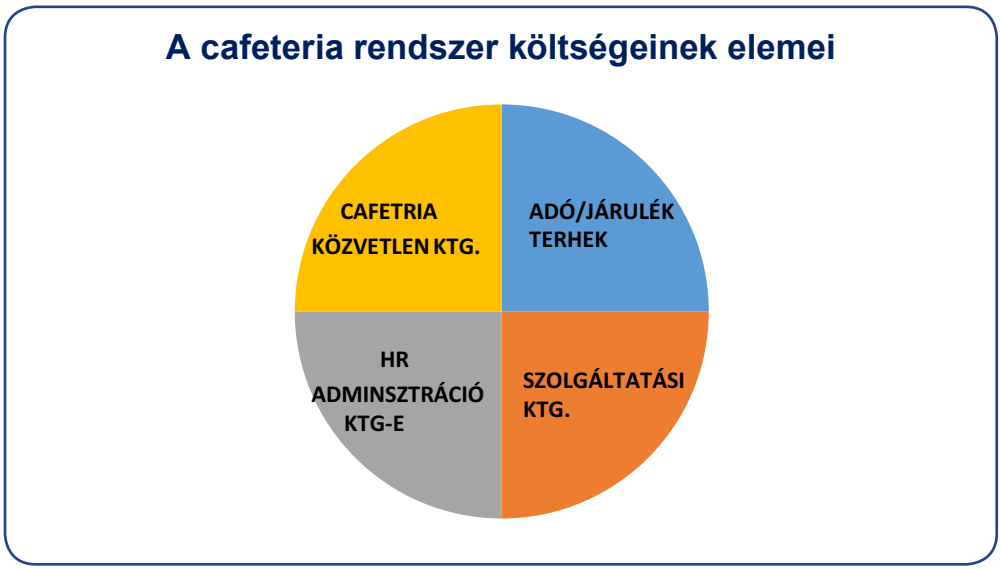
1. Tudják-e, mérik-e pontosan, hogy az adott vállalatnál, társaságnál a cafeteria juttatásokkal kapcsolatos költségek mekkorák?
2. Mérik-e, hogy a munkavállalók mennyire elégedettek a cafeteria juttatásokkal, melyek a dolgozók preferenciái?
3. Végeznek-e éves auditot, amelynek keretében azonos szempontok 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. Ez önmagában is jelzi, hogy mennyire tudatosak a cégek a cafeteria juttatásokkal kapcsolatban, hiszen a nincs adat a tudatosság hiányának bizonyítéka. **2018. évben is azt láttuk, hogy bár az összes válaszadók száma jelentősen emelkedett, a válaszadó cégek mintegy 40%-a a megadott szempontok szerinti adattal továbbra sem rendelkezik.**

5.2 A CAFETERIA RENDSZER KÖLTSÉGE

A cafeteria rendszer költségének meghatározásakor négy elemet szükséges számításba venni:

33. ábra



- A cafeteria közvetlen költségei a cafeteria elemek nettó költségeit jelentik,
- Az adó és járulékterhek az egyes juttatási formákhoz tartozó, az adott évben érvényes adó- és társadalombiztosítási törvények alapján fizetendő összegeket takarják, (Ez 2017. 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 járulékterhek csökkentése érdekében változtat-e a juttatási formákon, vagy a szolgáltatási költségeket a munkavállalókra hárítja, stb.

Az index ezen eleme a tavalyihoz hasonló eredményt mutat, azon cégek esetében, ahol van erre vonatkozó strukturált adatgyűjtés és adatnyerési lehetőség, akik mérik ott a **válaszadók mintegy 78%-a tisztában van a költségekkel. Ennek tudható be, hogy egyre többen vesznek igénybe külső szolgáltatótól cafeteria modult, vagy egyre erősödik, hogy a cafeteriát 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. Ugyanakkor azt is meg kell jegyeznünk, hogy a bér és a béren kívüli juttatási teher közelítése ellenható tényező a mérésnél is.**

1. A munkavállalók elégedettsége a cég által nyújtott cafeteria juttatásokkal, a dolgozói preferenciák

A munkavállalók elégedettségét az alábbi szempontok alapján érdemes vizsgálni:

34. ábra

1. Az elégedettség alapja, hogy mi volt a munkáltató ígérete a juttatással kapcsolatban, azt mennyire tartotta be, vagy változtatta.
2. Nyílván 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.

Miközben az elégedettség az elkötelezettség egyik alapja, az elkötelezettség pedig kimutathatóan profittényező, a cégek ebben nem mutatnak növekvő tendenciát. Míg az előző évben 4%-kal romlott ez a faktort, 2018-ra minimálisan erősödni látszik. A válaszadók 34,7 százalékánál végeznek ilyen méréseket. Ez különösen problémás, 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.

2. Éves felülvizsgálat

A négy elem közül ebben a második legmagasabb szintű a következetesség, azaz a munkáltatók **közel 53%-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, érdekképviseleti értékelést. Ez 2018. évben a bekövetkezett jogszabályi változások miatt nagyon fontos kérdés, hiszen megjelent új adómenetes elem (diákhitel törlesztés), míg a hagyományos és megszokott, tömegesen alkalmazott elemek terhei némiképp csökkentek.

3. 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- volt az állítás. **A válaszadóknak 46 %-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) Érdemes felülvizsgálni, hogy a juttatási rendszer munkavállalók felé történő kommunikációja, a munkáltató által nyújtott elemek, azok értékének bemutatása, tudatosítása megtörténik-e.
b) Másrészről 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 érzékelni lehessen.

Összességében az alábbi megállapításokat tehetjük:

A CAFETERIA INDEX 2018-ban 57,6%, az előző évhez viszonyítva alacsonyabb értéket kaptunk.
Megállapítható, hogy a tudatosság alapvetően azoknál a cégeknél fejlődik, akik mérték már az index egyes elemeit az elmúlt években.
A tudatos munkáltatók ugyanakkor egyre következetesebbek cafeteria juttatási rendszerükkel, azok adminisztratív kiszolgálásával kapcsolatos változtatásaikban, döntéseikben.

6 MELLÉKLETEK

6.1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA

A 683 válaszadó szervezet közül 201 adta meg szervezetének nevét, ezek a következők:

Sorszám	Cégnév
1.	77 Elektronika Kft.
2.	AdminGroup Zrt.
3.	ADÓ-DÓ Plusz Kft.
4.	Adókímélő 1989 Könyvelő Kft.
5.	Adonyi Közös Önkormányzati Hivatal
6.	Advance Medical Hungary Kft.
7.	Agoda
8.	AISB Alapítvány
9.	All You Can Move SportPass - Klub Rekreáció Kft.
10.	Altaterra Kft.
11.	Alukonstrukt Kft.
12.	AndreasAgro Skandináv Zrt.
13.	APRIT - HUNGARY Bt.
14.	Aqua Patika Bt.
15.	Art-Tax Kft.
16.	AstraZeneca Kft.
17.	Autocolor Kft.
18.	Azénpénzem Kft.
19.	B3 Takarék Szövetkezet
20.	BÁCSVÍZ Zrt.
21.	Balatoni Hajózási Zrt.
22.	BDI Hungary Kft.
23.	Béker-Soft Informatika Kft.
24.	Béres Gyógyszergyár Zrt.
25.	Biharkeresztesi Városgazdálkodási Kft.
26.	Bioland Kft.
27.	BLC
28.	Botos István EV.
29.	Brill Kft.
30.	Budapest Közút Zrt.
31.	CAD-Terv Kft.
32.	Ceva
33.	Chinoin Zrt (Sanofi)
34.	Cielo Talent Kft.
35.	Colas Északkő Kft.
36.	Colling Kft.
37.	Continus Nova Kft.
38.	ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft.
39.	Cube Facility Management Kft.
40.	Csabatáj Zrt.

Sorszám	Cégnév
41.	CS-MASTHERM Kft.
42.	D&D Drótáru Zrt.
43.	Dewhurst Hungary Kft.
44.	DHL Freight Mo Kft.
45.	Diófa Alapkezelő Zrt.
46.	DKV Debreceni Közlekedési Zrt.
47.	DS Smith Packaging Hungary Kft.
48.	DS Smith Packaging Hungary Kft.
49.	Dunacell Kft.
50.	Duna-Dráva Cement Kft.
51.	Dynamic Technologies Hungary Kft.
52.	EastFlow Technology Kft.
53.	Ecolab
54.	Edenred
55.	EGERERDŐ Zrt.
56.	Egészségért Bt.
57.	Egis Gyógyszergyár Zrt.
58.	Elcon Electronic Kft.
59.	EMSO KFT.
60.	ENGIE Group
61.	Eplény Községi Önkormányzat
62.	Érd MJV PH
63.	EuroAszfalt cégcsoport
64.	Eurorisk Kft.
65.	Evanti Team Kft.
66.	EX LIBRIS Könyvtári Alapítvány
67.	Faurecia Kft.
68.	Fémalk Zrt.
69.	FESTO-AM Kft.
70.	Filoména Patika Bt.
71.	FLEXMONT KFT.
72.	FM Logistic Hungary Kft.
73.	FUVINFO IRODA KFT.
74.	Garden Tész Kft.
75.	Generali Biztosító Zrt.
76.	GKI Gazdaságkutató Zrt.
77.	Glencore Agriculture Hungary Kft.
78.	GM Üvegezők Boltja Kft.
79.	Graboplast Zrt.
80.	Grampet Debreceni Vagongyár Kft.

Sorszám	Cégnév
81.	Greco JLT Kft.
82.	Greif Kft.
83.	Grif Tools Kft.
84.	Groupama Biztosító Zrt.
85.	Grundfos Magyarország Gyártó Kft.
86.	Gyönki Közös Önkormányzati Hivatal
87.	Győr-Pér Repülőtér Kft.
88.	Handtex Bt.
89.	HARIBO Hungária Kft.
90.	Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala
91.	HRC Group
92.	HUMAN BioPlazma Kft.
93.	Impreglon Kft.
94.	Impulsus Tanácsadó Iroda Kft.
95.	Inter-Mikrum Kft.
96.	IQJB Kft.
97.	IZINTA Kereskedelmi Kft.
98.	KCI Hungary Kft.
99.	KÉK PTI Alkusz Kft.
100.	Keler Zrt.
101.	Két Mérleg Kft.
102.	KOMETA 99 ZRT.
103.	Kopint-Datorg Kft.
104.	Kovács Trans Kft.
105.	Könyvel.Es Kft.
106.	Kvalix Automatika Kft.
107.	Lear Corporation Hungary Kft.
108.	Linpac Kft.
109.	LSM-BÉR Kft.
110.	Lucart Kft.
111.	Magyar Telekom Nyrt.
112.	Marso Kft.
113.	Martin Metals Kft.
114.	MASTERPLAST cégcsoport központi vállalatai
115.	MÁTÉKA ISTVÁNNÉ EGY.VÁLL.
116.	Mátrai Erőmű ZRt.
117.	MATRIX CONSULT KFT.
118.	Máv Start Zrt.
119.	MaXoft Kft.
120.	Metalucon Kft.
121.	MEZ Crafts Hungary Kft.
122.	Michelin Hungária Kft.
123.	Mirage-Plussz Bt.
124.	Modine Hungária Kft.
125.	Moni-Kont Plusz Kft.
126.	MonRo 2000 Kft.
127.	Mozdony és Vasúti Járműjavító Kft.
128.	Multi-Lingua Kft.
129.	NAGISZ Zrt.

Sorszám	Cégnév
130.	NAK
131.	Naturtex Kft.
132.	Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság
133.	NETRON 2000 KFT.
134.	NI Hungary Kft.
135.	NICO-TECHNIKA KFT.
136.	Oney Magyarország
137.	OTP Nyugdíjpénztár
138.	Örökzöld Kertészet Kft.
139.	PalmiGold KFT.
140.	Palusház Kft.
141.	Pápai Református Teológiai Akadémia
142.	Partnerség Közhasznú Alapítvány
143.	Pasha Kft.
144.	Penta Általános Építőipari Kft.
145.	Petik Kft.
146.	PRIMOM Alapítvány
147.	profession.hu Kft.
148.	Prohuman Kft.
149.	Provident Pénzügyi Zrt.
150.	Queatio Kft.
151.	RAFI Hungaria Kft.
152.	Raven Hungary Kft.
153.	Ross Mould Nemzetközi Kft.
154.	RR Donnelley Magyarország Kft.
155.	Samsung Zrt. (budapesti iroda)
156.	Sanoh Magyar Kft.
157.	Schenker Kft.
158.	Schulze Dent
159.	Semmelweis Egyetem
160.	SEWS-H
161.	Siklósi Óvoda és Bölcsőde
162.	Siódigit Kft.
163.	Sláger Cuki Kft.
164.	Somogy Megyei Rendőr-főkapitányság
165.	Stadler Szolnok Kft.
166.	Stancforma Kft.
167.	STI Petőfi Nyomda Kft.
168.	Summit D & V Kft.
169.	Sylas Szolgáltató Kft.
170.	Syngenta Kft.
171.	Szekmeth Kft.
172.	TAO Kft.
173.	Taravis Kft.
174.	Tatabánya Erőmű Kft.
175.	Térségi Hulladék-Gazdálkodási Nonprofit Kft.
176.	Tigáz-DSO Kft.
177.	Tiszaújvárosi Napközi otthonos Óvoda
178.	Tóth Csaba és Tsa Bt.

Sorszám	Cégnév
179.	Trafikal Trade Bt.
180.	Tredegar Kft.
181.	TRello Soft Kft.
182.	T-Systems Magyarország Zrt.
183.	TT CONTROL KFT.
184.	UB MERCHANTS KFT.
185.	Újpesti Városgondnokság Kft.
186.	VAMAV Kft.
187.	Varia Kft.
188.	Variogen Kft.
189.	VDSZ (Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége)

Sorszám	Cégnév
190.	Verizon Smart Communities HU Kft.
191.	Vigyázó Sándor Művelődési Ház
192.	Vitál Club Kft.
193.	Volan Zrt.
194.	WESSLING Hungary Kft.
195.	WHC Kft.
196.	Wi-Ki Szerszám Kft.
197.	WSH Kft.
198.	WWF Magyarország Alapítvány
199.	Zalavíz Zrt.
200.	Zepter Kft.
201.	Zwack Unicum Nyrt.

6.2 A KUTATÁST VÉGZŐK BEMUTATÁSA

6.2.1 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 vlgeztünk, amelyek során hazai és nemzetközi adatok tükrében vizsgáltunk a munkaerőpiac átalakulásást. 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, Ljubljanai, Pitesti, Vilniusi, Zágrábi, Wroclaw, valamint a szlovákiai Selye János Egyetem, valamint a romániai Bab es-Bólyai 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 Szakemeberek 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)

6.3 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. Már 2017 őszén hírt adtunk például a diákhitel törlesztés támogatásról.

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

2018-as tervezett rendezvények

- Cafeteria trendek konferencia – 2018. január 24.
- Élmények a munkahelyen – Munkáltatói gondoskodás – 2018 április vagy szeptember
- Cafeteria Panoráma 2019. konferencia – 2018. november 29.

Önállóan is felhasználható tananyagunkkal bárki nekiláthat az adómentes lakáshitel támogatás megvalósításának (www.cafeteriatrend.hu/lhtananyag)

Az évente megjelenő Cafeteria Kisokos ingyenesen hozzáférhető tananyag minden érdeklődő számára: www.cafeteriatrend.hu/ck18.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)