



JUTTATÁSOK – MAGYARORSZÁG 2017

A VÁLLALATI JUTTATÁSOKBAN BEKÖVETKEZETT VÁLTOZÁSOK 2017-BEN

Kutatási zárójelentés

Budapest
2017. 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 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

Szüts Ildikó
OHE elnöke, címzetes egyetemi docens,
ügyvezető igazgató

Fata László
cafeteria szakértő

Balázs Helga
MSc hallgató

Batu Edit
MSc hallgató

Buzási Noémi
MSc hallgató

Mázásné Dinnyés Hajnalka
MSc hallgató

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 978-963-269-621-8

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	17
4.3 RUGALMAS JUTTATÁSOK	18
4.4 A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE	22
4.5 CAFETERIA KERETÖSSZEG	32
4.6 A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2017-BEN	36
4.6.1 Újdonságok a cafeteria piacon	36
4.6.2 Az adóterhek következményei	38
4.6.3 A juttatások jövőbeni szerepe	39
5 CAFETERIA-INDEX - 2017	41
5.1 ÁLTALÁNOS TRENDEK	41
5.2 A CAFETERIA RENDSZER KÖLTSÉGE:	42
6 MELLÉKLETEK	45
6.1 A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK LISTÁJA	45
6.2 A KUTATÁST VÉGZŐK BEMUTATÁSA	48
6.2.1 Menedzsment és HR Kutató Központ	48

1 BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK

A Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központja partnereikkel (Cafeteria Trend, HSZOSZ, OHE, BKIK) 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 és elérhetőségei
- » a résztvevő cég jellemzői
- » a résztvevőknél alkalmazott juttatási rendszerek
- » garantált juttatások
- » rugalmas juttatások
- » a cafeteria rendszerek üzemeltetésének szervezeti sajátosságai
- » cafeteria keretösszegek és adózás
- » cafeteria rendszerek működése a megváltozott szabályozókörnyezetben
- » a rugalmas rendszer bevezetési hajlandósága a cafeteria még nem alkalmazók körében
- » a béren kívüli juttatások jövője

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

A kutatás során 448 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.

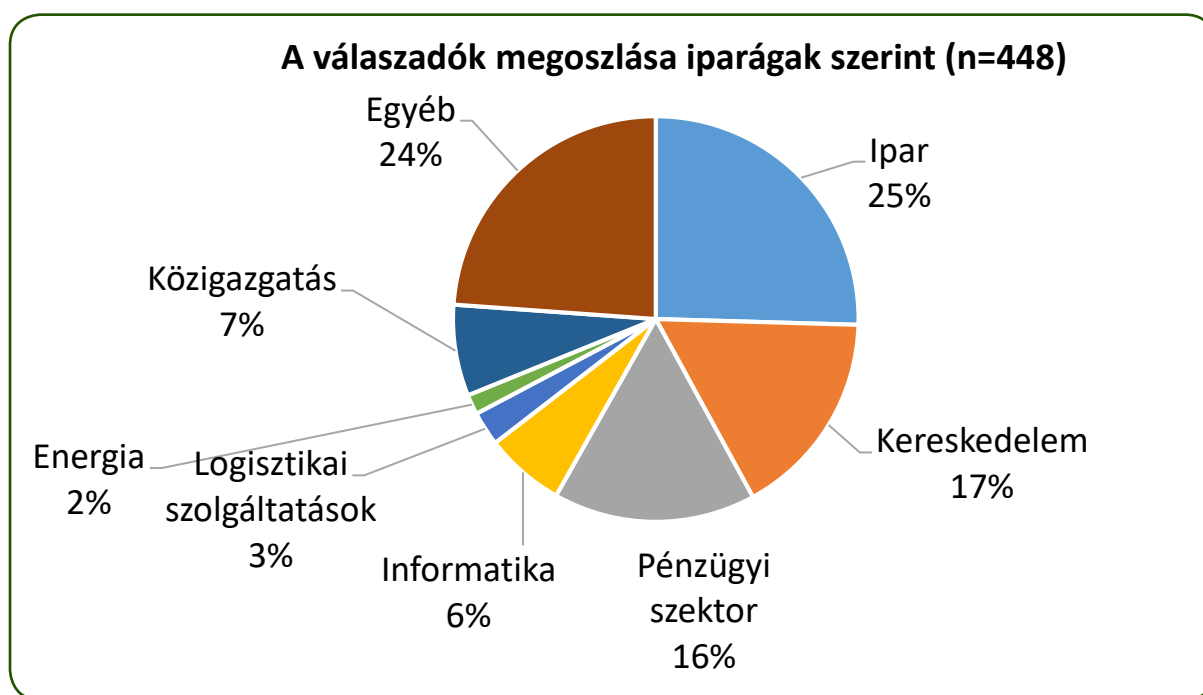
A továbbiakban a felmérésünk részletes elemzése olvasható.

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.

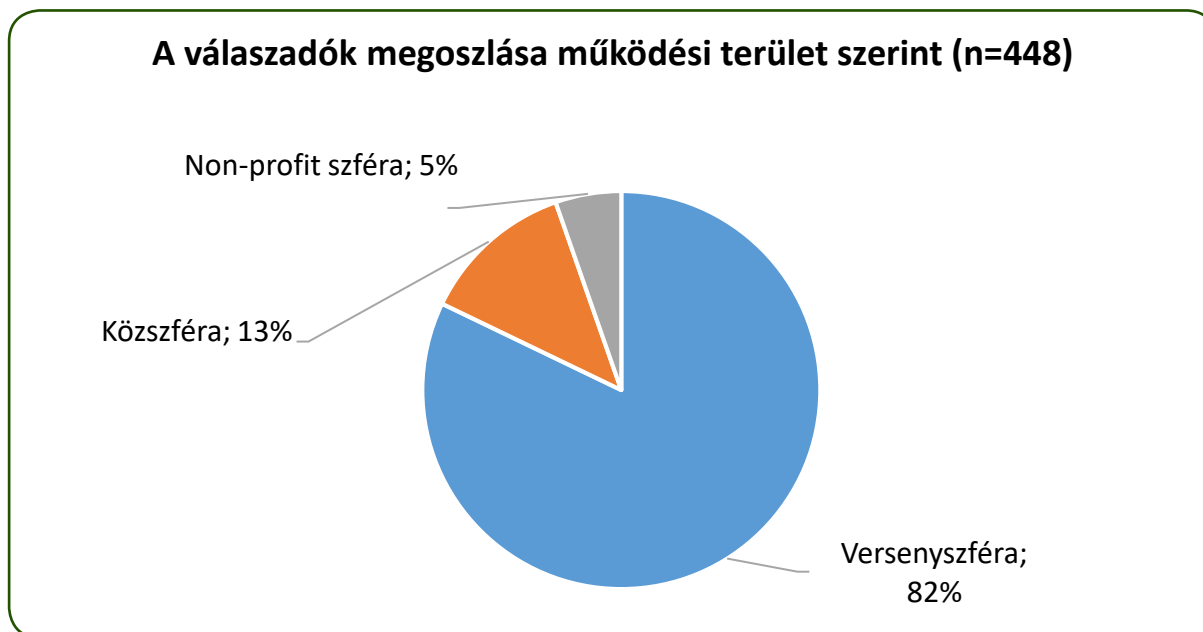
A válaszadók 25%-a az iparban, 17%-a kereskedelemben és 16%-a a pénzügyi szektorban működik. A felmérésben résztvevők 24%-a az egyéb iparágat jelölte be, ezen belül a több szektorban működő szolgáltatás tevékenységet jelölték meg. A szolgáltatások több mint a felét teszik ki az iparágak szerinti megoszlásnak.

1. ábra:



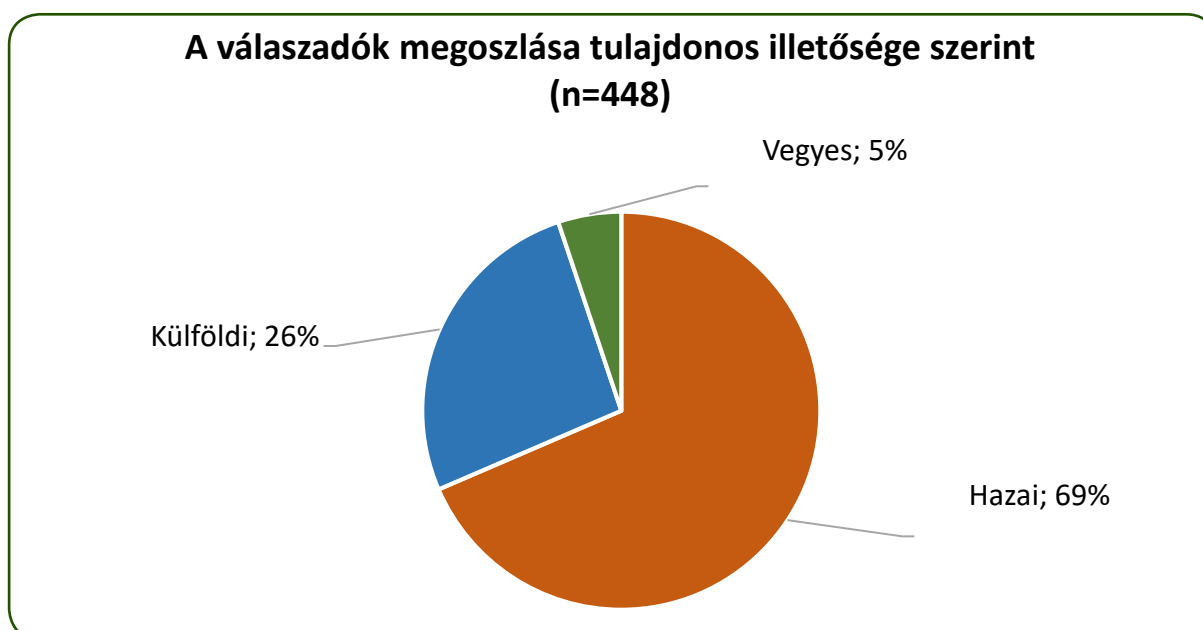
A válaszadók nagy többsége (82%) a versenyszférában, a 13%-a a közszférában és a maradék 5%-a pedig a non-profit szférában tevékenykedik.

2. ábra:



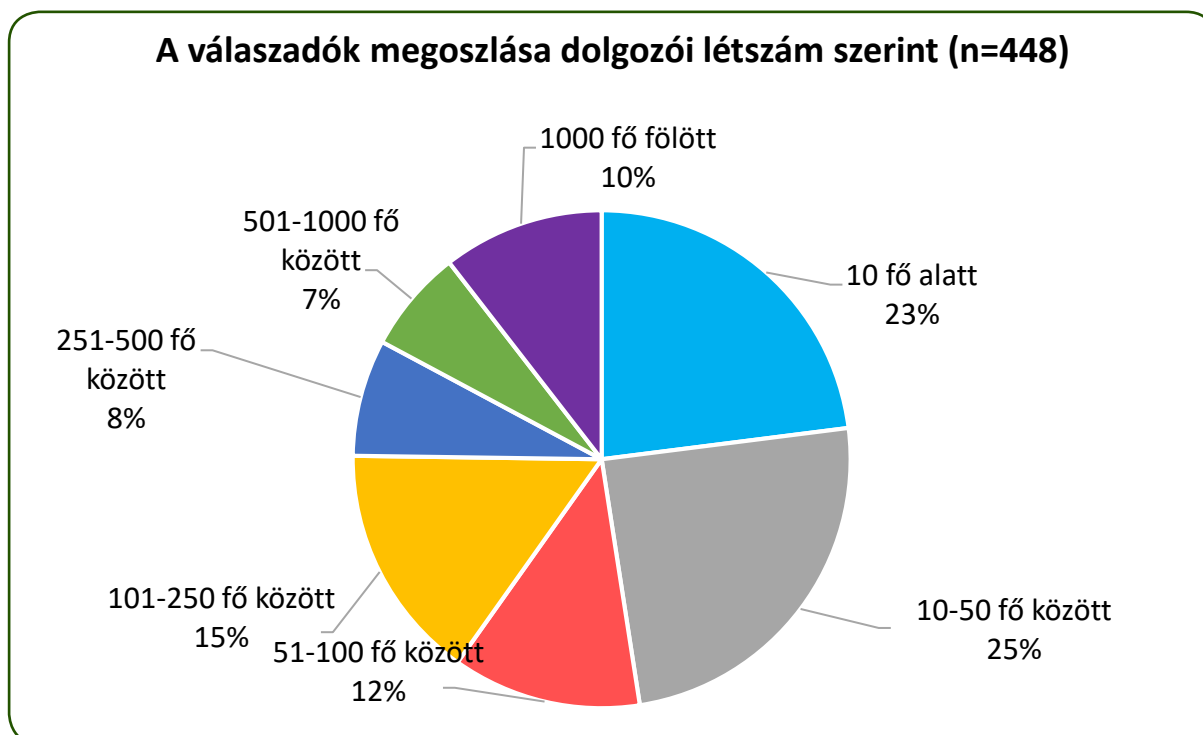
Az ideji felmérésben a válaszadók 69%-a hazai tulajdonú szervezet, 26%-a külföldi tulajdonú és kevesebb, mint 5%-a vegyes tulajdonban lévő szervezet.

3. ábra



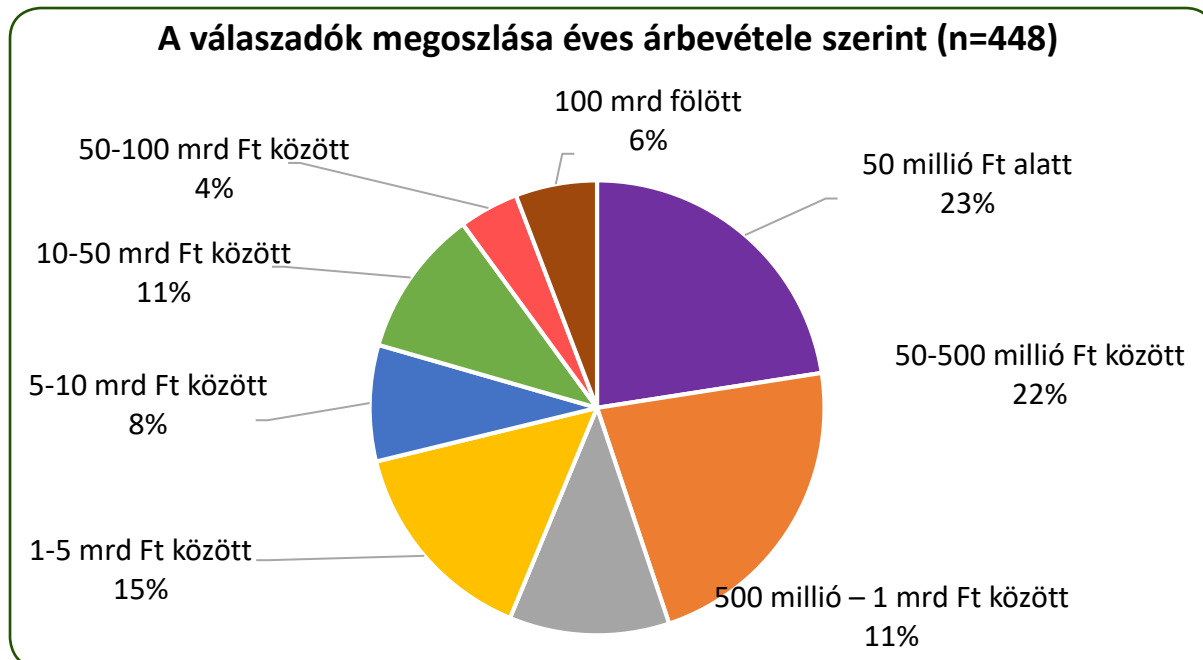
A felmérésünkben döntő többségben kis- és középvállalkozások, illetve mikro vállalkozások vannak jelen, ők a válaszadók 75%-át teszik át. A vizsgált szervezetek egynegyede (25%) viszont a dolgozói létszám szerint nagy vállalat, illetve szervezet közé sorolható.

4. ábra



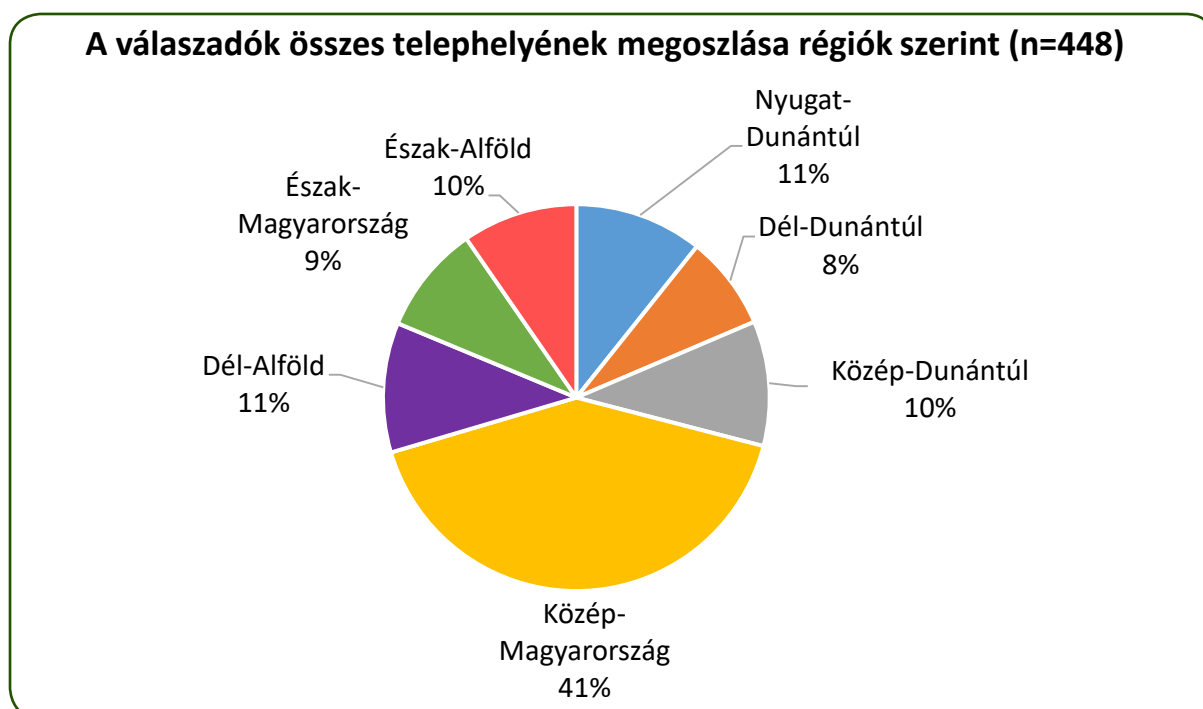
A következő ábrán a válaszadók éves árbevétele alapján való megoszlása látható. 50 millió Ft alatti éves árbevéttel a válaszadók 23%-a, 50-500 millió Ft közötti éves árbevéttel a válaszadók 22%-a rendelkezik. A válaszadók 55%-ának 500 millió Ft fölötti az árbevétele.

5. ábra



Az ideai felmérésünkben is vizsgáltuk a résztvevők földrajzi megoszlását. A felmérésben résztvevők 41%-a a közép-magyarországi régióban tevékenykedik. 29%-uk a dunántúli térségben és 21%-uk pedig az Alföldön működik. Továbbá a válaszadók 9%-ának az észak-magyarországi régióban vannak telephelyei. Egyes válaszadó több telephellyel is rendelkezik.

6. ábra



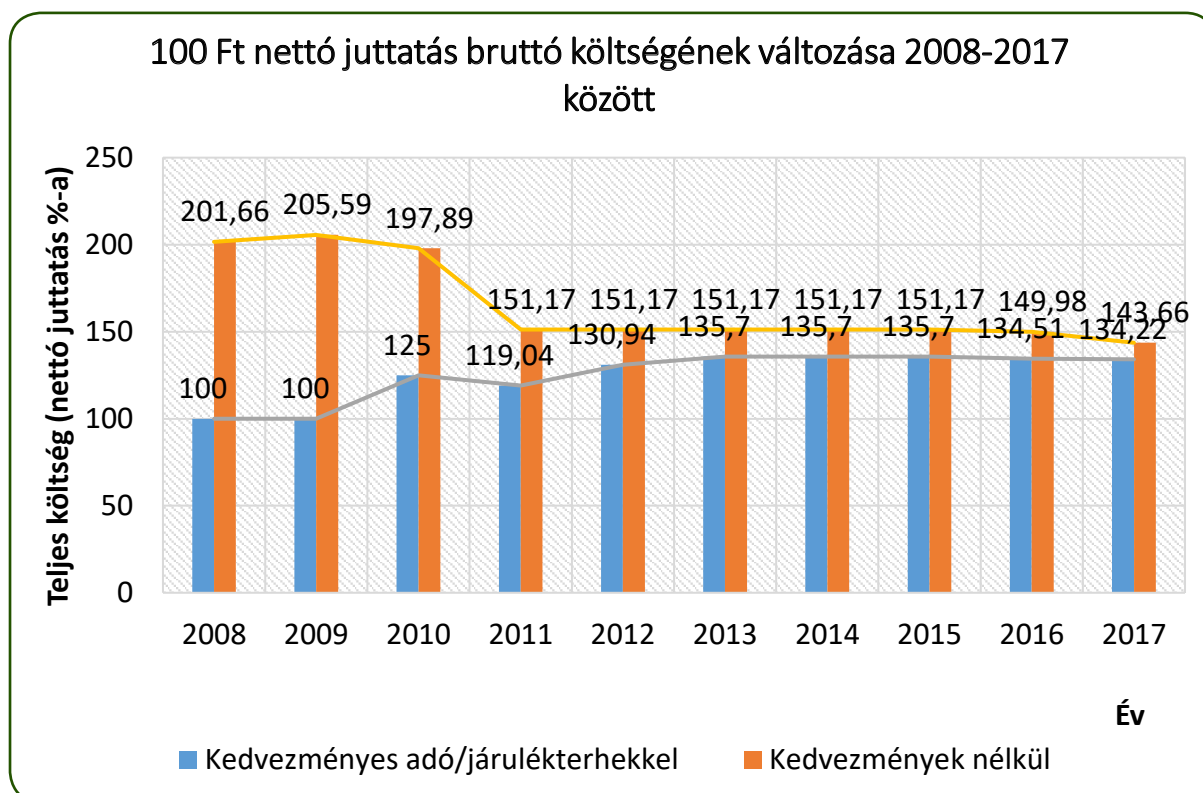
3 ADÓZÁSI TUDNIVALÓK

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 járulékkerhek, illetve 35,7%-ról 34,51%-ra mérséklődött a kedvezményes adóteher.

2017-ben január 1-étől újabb mérséklődés történt a közterhek mértékében, ugyanis az egészségügyi hozzájárulás (EHO) kulcsa 27%-ról 22%-ra csökkent, ezek alapján, és a béren kívüli juttatások 1,18 szorosára kell az szja-t és az EHO-t megfizetni. Tehát, amennyiben a kedvezményes juttatások nem haladják meg a meghatározott keretet 34,22%-os adót köteles a munkáltató fizetni. Az egyéb adóköteles juttatásokra pedig a 43,66%-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**

Ami jelentős változás a 2016-os évhez képest azaz, hogy **2017. január 1-étől az Erzsébet utalvány** és több más népszerű elem **kikerült a kedvezményes adózású béren kívüli juttatások csoportjából**. Még most is lehet ezt az opciót választani viszont akkor 43,66%-os adóteherrel. Továbbá a munkahelyi érkeztetés, a helyi közlekedést biztosító bérlet, az iskolakezdési támogatás, az önkéntes egészségpénztár és nyugdíjpénztár is kikerült a kedvezményes adózású juttatások közül. Ezen túl a munkavállaló választhat béren kívüli juttatásként készpénzes juttatást kedvezményes adózással éves szinten 100 000 Ft-ot, ha munkaadó szerepelteti a juttatási rendszerében.

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 43,66% 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.

2017-től az adómentes juttatások csoportja kibővült a mobilitási célú lakhatási támogatással (albérleti) és az óvodai és bölcsődei ellátások térítésével.

Továbbra is korlátlanul élvezheti 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 88,6%-a alkalmazta a béren kívüli juttatásokat javadalmazási politikájában 2017-ben. Közülük 4,28% jelezte, hogy a juttatások bizonyos dolgozói csoportokra korlátozottak, 58,44% az összes dolgozó számára egységesen biztosít juttatást, 37,28% pedig minden dolgozó részére ad juttatást, amelyek dolgozói csoportonként eltérőek.

51 válaszadónál (11,4%) semmilyen juttatás nincs. Közülük 39-nél soha nem is volt, 12-nél korábban voltak juttatások, de időközben megszűntették.

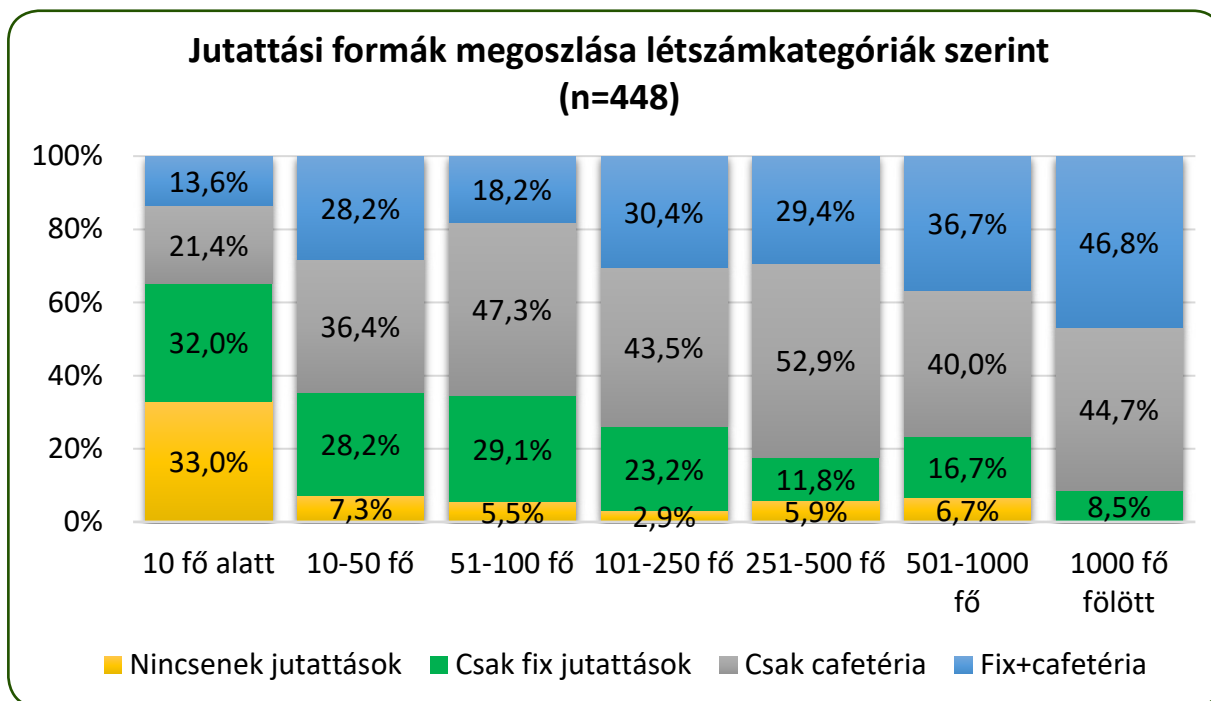
A megszűntetés döntő oka a költségcsökkentés kényszere volt. A juttatásokat megszüntető 12 válaszadó közül 9 jelölte meg a megszűntetés fő okaként az előzőleg említett tényezőket.

A felmérésben részvevő vállalatok/intézmények 27,46%-a csak fixen rögzített juttatások formájában biztosítja a dolgozói számára a béren kívüli juttatásokat. A szervezetek 42,57%-nak csak rugalmas, egyéni választást lehetővé tevő cafeteria rendszere van. Továbbá a béren kívüli juttatásokat biztosító szervezetek 29,97%-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 (33%). 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 csökken azon válaszadók száma, ahol csak fix juttatásokat biztosítanak. A 10 fő alatti vállalkozásoknál ez az arány 32%, az 1000 fő fölötti szervezetek vonatkozásában már csak 8,5%. A 10 fő fölötti cégeknél/intézményeknél egyre gyakoribb, hogy csak cafeteria rendszert működtetnek.

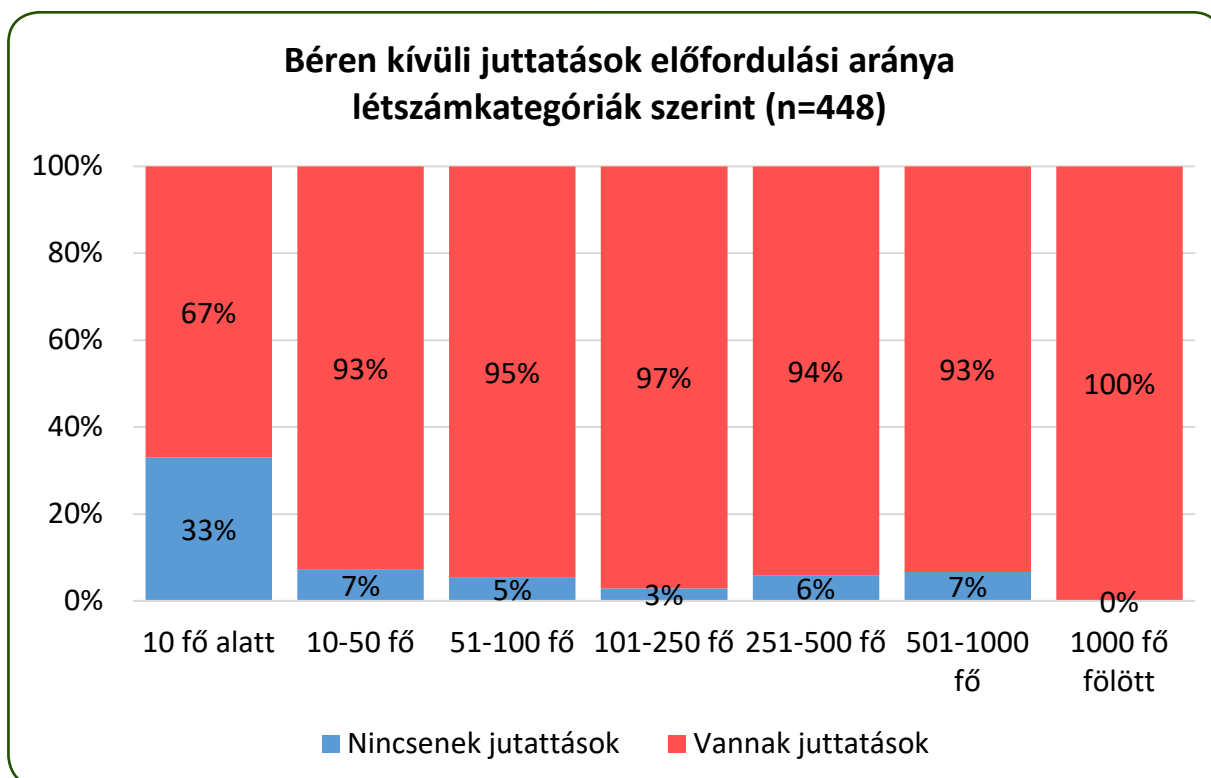
A fix juttatásokat és cafeteriát is nyújtó válaszadók aránya szintén növekszik a nagyobb létszámú szervezetek esetében. A több mint 1000 fős szervezeteknél ennek mértéke 46,8%, vagyis közel a fele ad fix és cafeteria juttatást munkavállalóinak.

8. ábra



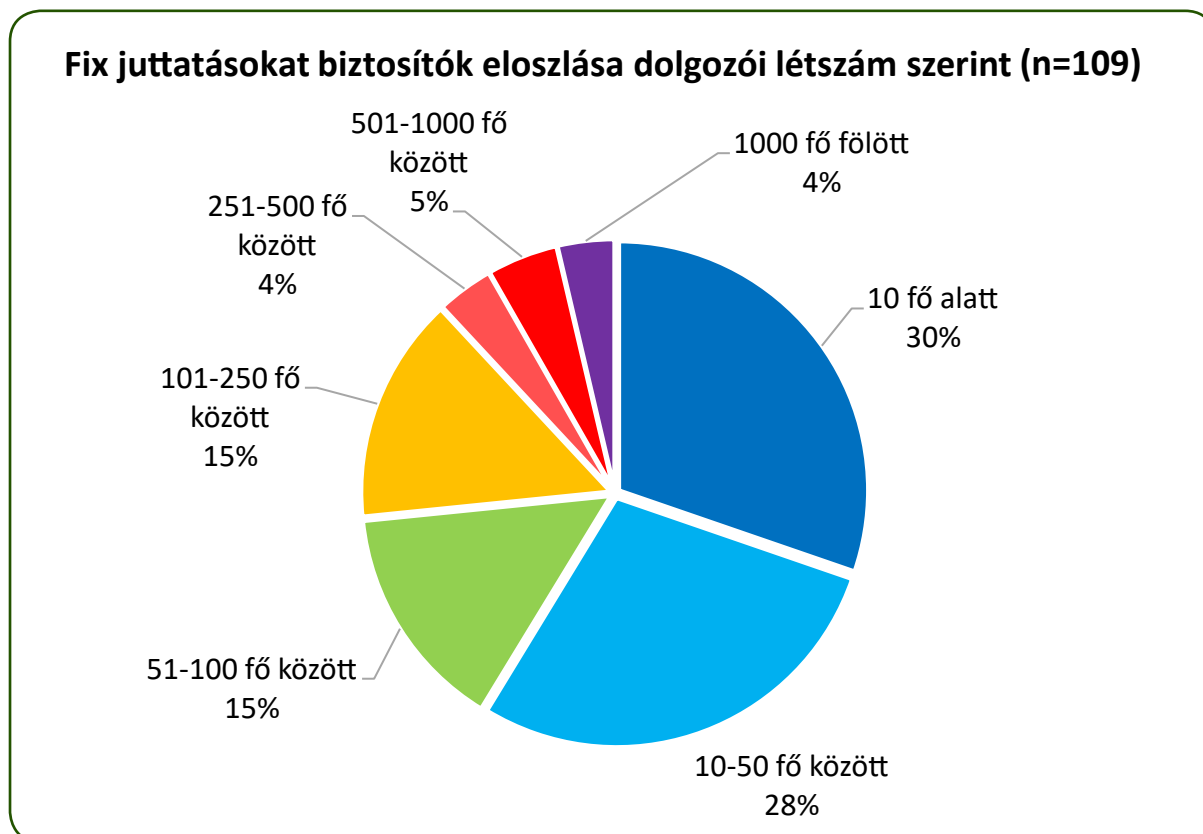
A felmérés adatai továbbra is alátámasztják azt, tény, hogy **a juttatások elterjedtsége szoros összefüggésben van a szervezeti nagysággal**. A válaszadók közül az 1000 fő fölötti szervezeteknél 100%-ban vannak juttatások. A 10 fő alatti vállalkozásoknál jóval kevesebb ez az arány, mindössze 67%.

9. ábra



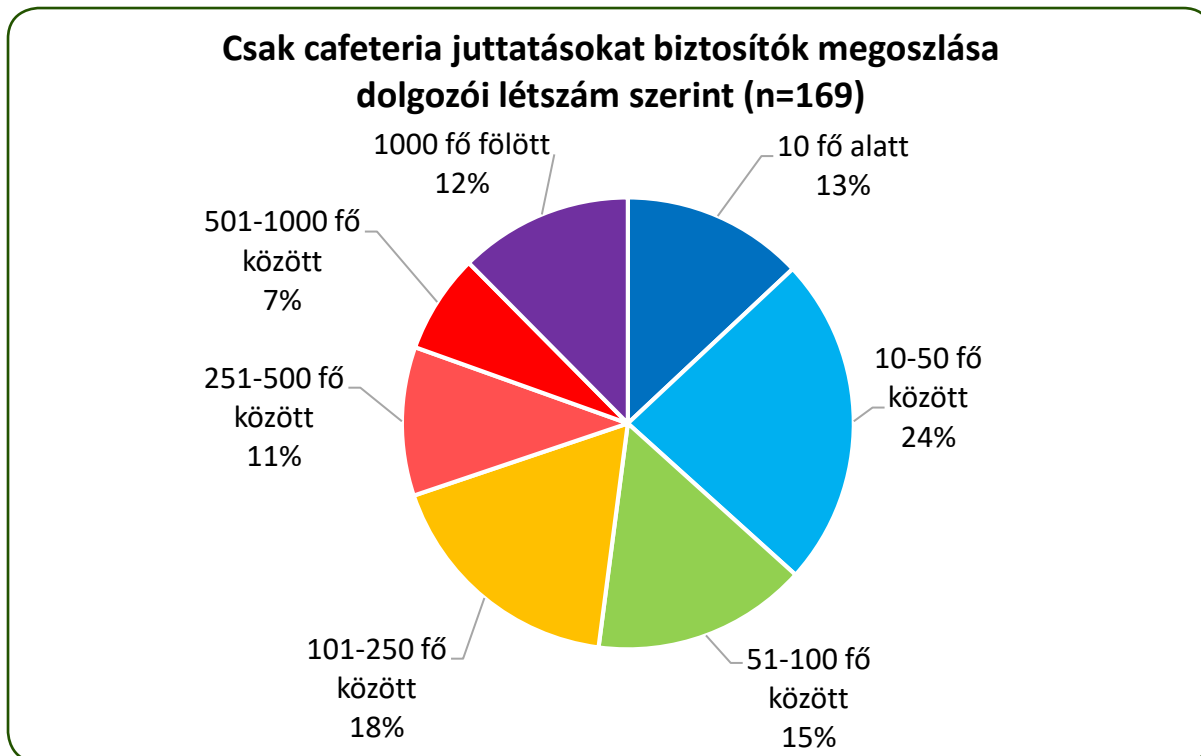
A kutatásban résztvevők válasza alapján a 10 fő alatti szervezetek/intézmények 30%-a használja a fix juttatásokat. A 250 fő fölötti dolgozói létszámmal rendelkezők már kevésbé preferálják ezt a juttatási formát (5% alatt vannak).

10. ábra

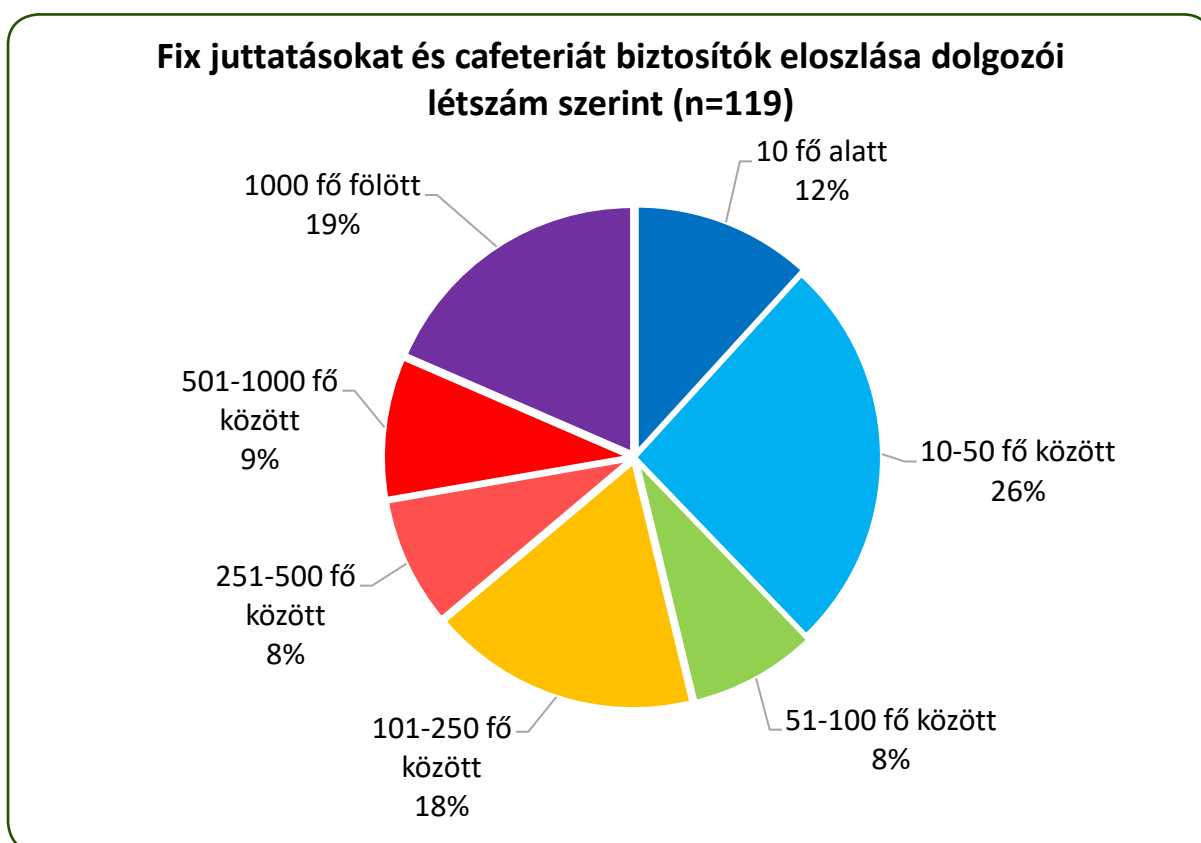


A csak cafeteria rendszerben működő jutattásokat nyújtó intézmények, illetve szervezetek eloszlása változó. Az előzővel (10. ábra) összehasonlítva a 10 fő alatti vállalkozások már nem használják sokat, a válaszadók csupán 13%-a. A 10 fő fölötti szervezetek eloszlása megnőtt.

11. ábra



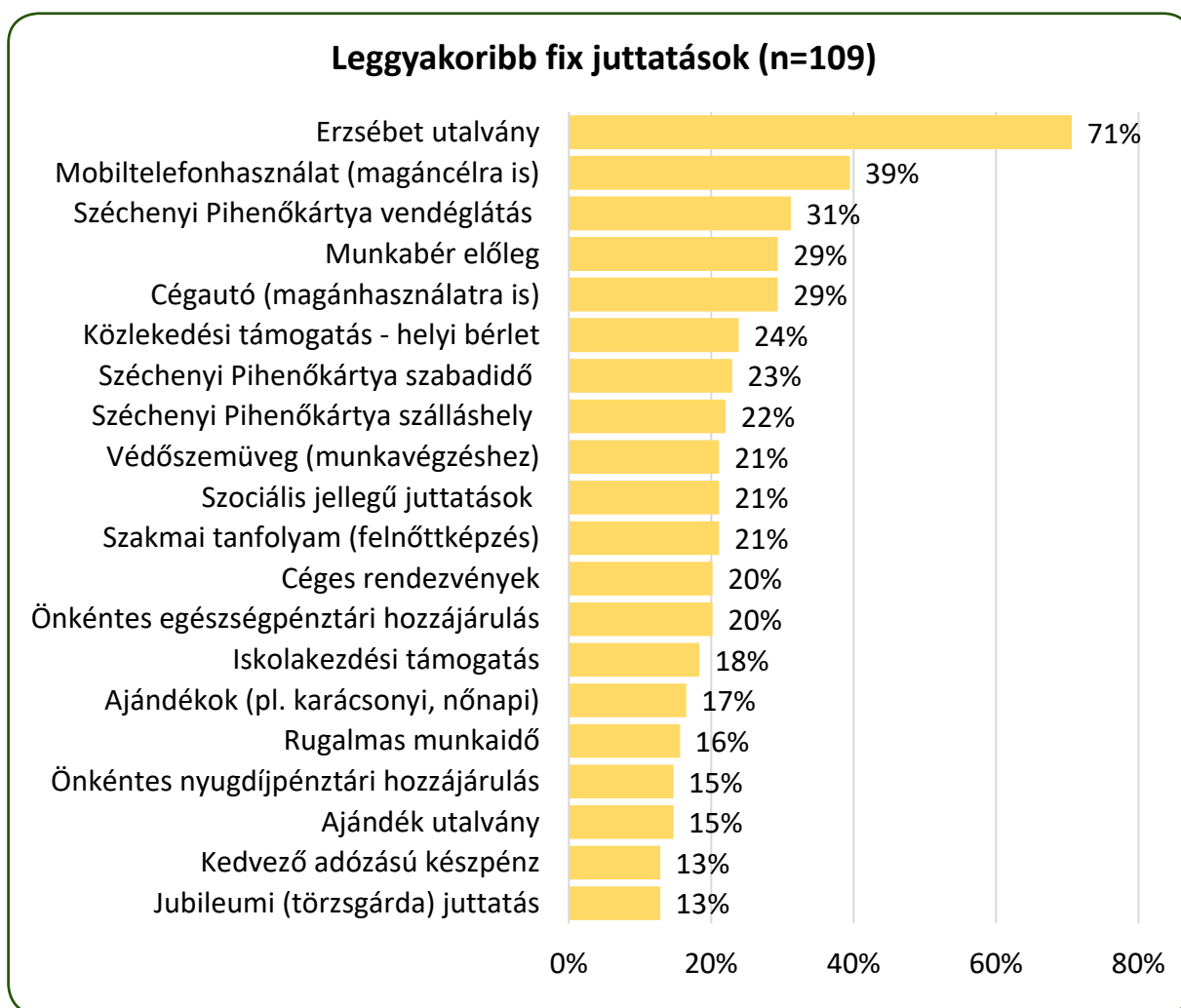
12. ábra



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 első három helyen a tavalyi felméréshez képest nincs változás. A legnépszerűbb elem az idén is az **Erzsébet-utalvány**, az összes válaszadó 71%-ánál található ez meg. Ez az arányszám a tavalyi értékhez képest 2 százalékkal emelkedett (69%-ról növekedett 71%-ra). Második a **mobiltelefon költségtérítés** (39%), ezt követi a SZÉP kártya vendéglátás alszámlája, majd szorosan a munkabér előleg és a cégautó (magánhasználatra is), amely a tavalyi 24%-ról 29%-ra történt növekedéssel előrelépett a 4. helyre.

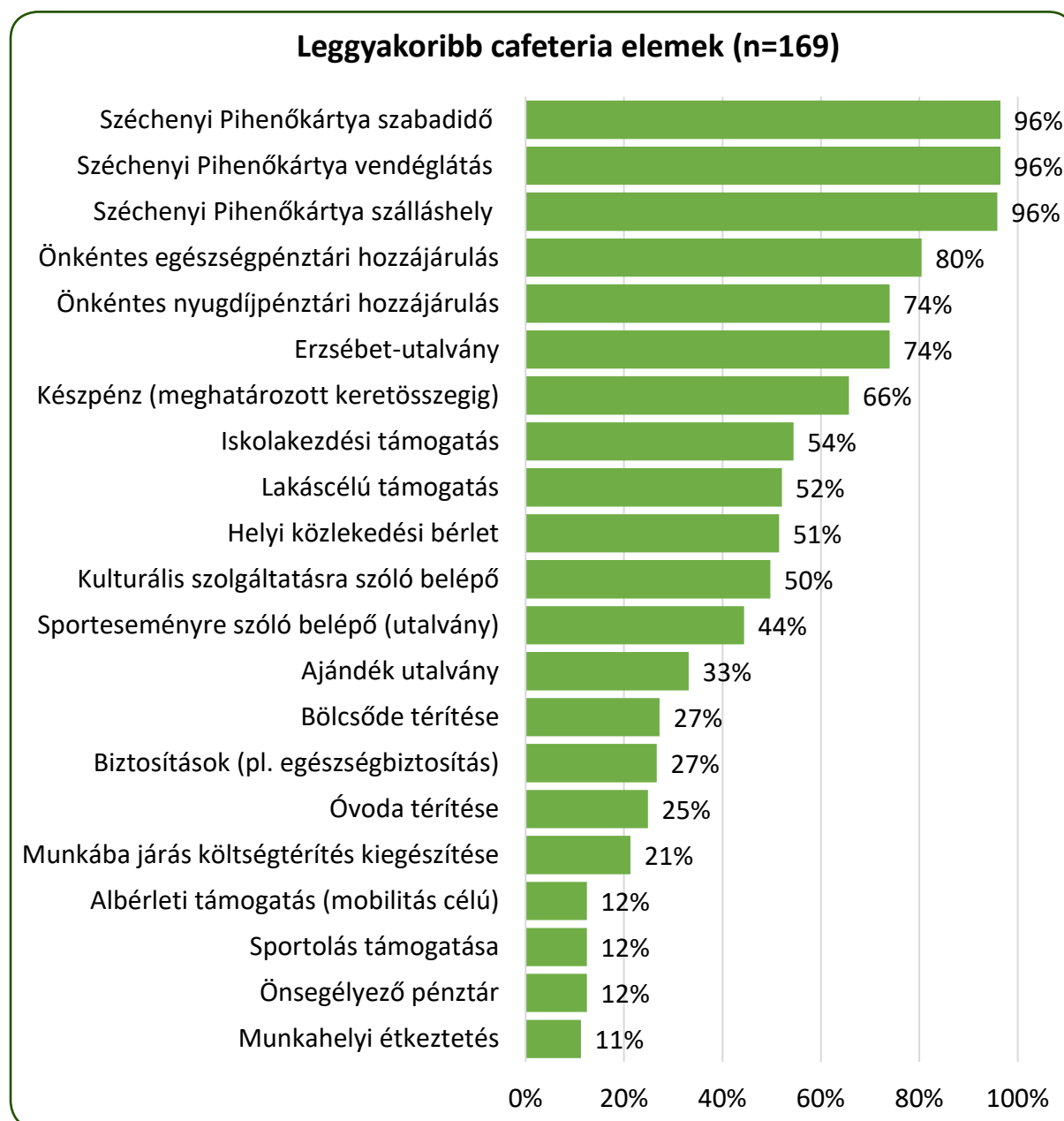
13. ábra



4.3 RUGALMAS JUTTATÁSOK

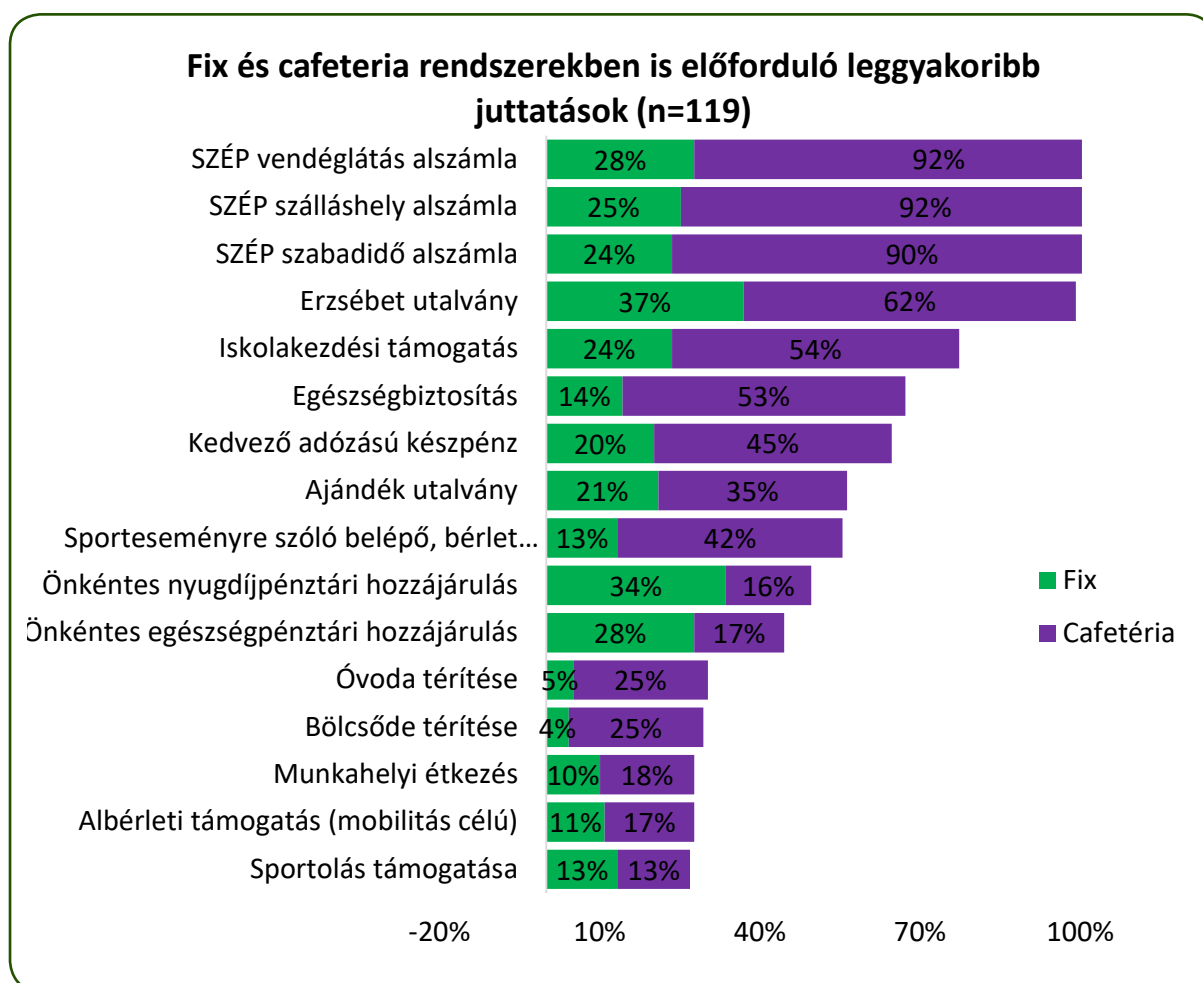
A felmérésben résztvevők azon körében, akik csak cafeteria rendszert működtetnek, 2017-ben is a legnépszerűbb kínálati cafeteria elem a SZÉP kártya. Mindhárom alszámlája egységesen népszerű, a cégek 96%-a kínálja dolgozóinak. Ez a szám majdnem 100%, azaz minden olyan szervezet, amely csak cafeteria rendszert működtet, csaknem teljes mértékben biztosítja a munkavállalói számára a cafeteria keretében. A következő leggyakoribb elem az Önkéntes egészségpénztári hozzájárulás (80%). Az Erzsébet-utalvány, amelyet az előző évben 96%-os gyakorisággal választottak, most csak 74%-ot ért el, ezzel a másodikról az ötödik helyre került - az Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulással, azonos eredménnyel.

14. ábra



A fix juttatások között és a cafeteriában egyaránt előforduló juttatáselemeket összesítve is áttekintettük. Itt is látható, melyik az négy, amelyek a leggyakoribbak a fix és cafeteria rendszerekben is. A számok is azt mutatják, hogy a SZÉP kártya vendéglátás alszámla továbbra is a legnépszerűbb. A második leggyakoribb juttatási elem az Erzsébet-utalvány volt. A jelen kutatási eredmények azt mutatják, hogy ezt megelőzi a másik két SZÉP kártya alszámla, a szálláshely és a szabadidő (több mint 10%-kal).

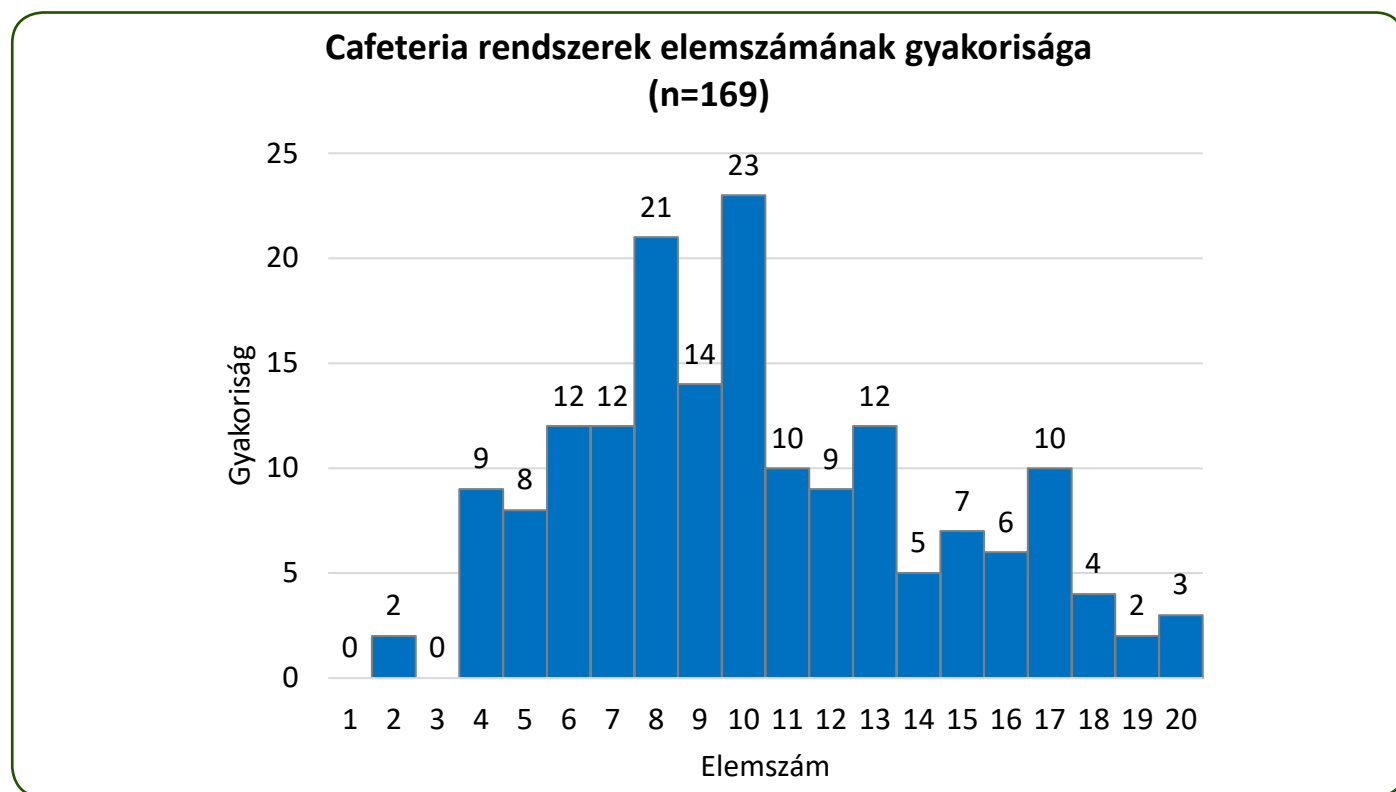
15. ábra



A felmérésben résztvevő szervezetek közül 288-an (64,3%) 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. A továbbiakban a cafeteria rendszerek egyes jellegzetességeit vizsgáljuk.

Felmérésünkben a csak cafeteria rendszert működtető szervek 66,86%-a 6–13 juttatási elemet kínál dolgozóiknak a cafeteria rendszeren belül. Az elemszám medián értéke 8, azaz a válaszadók fele 8-nál több elemet kínál a cafeterián belül.

16. ábra



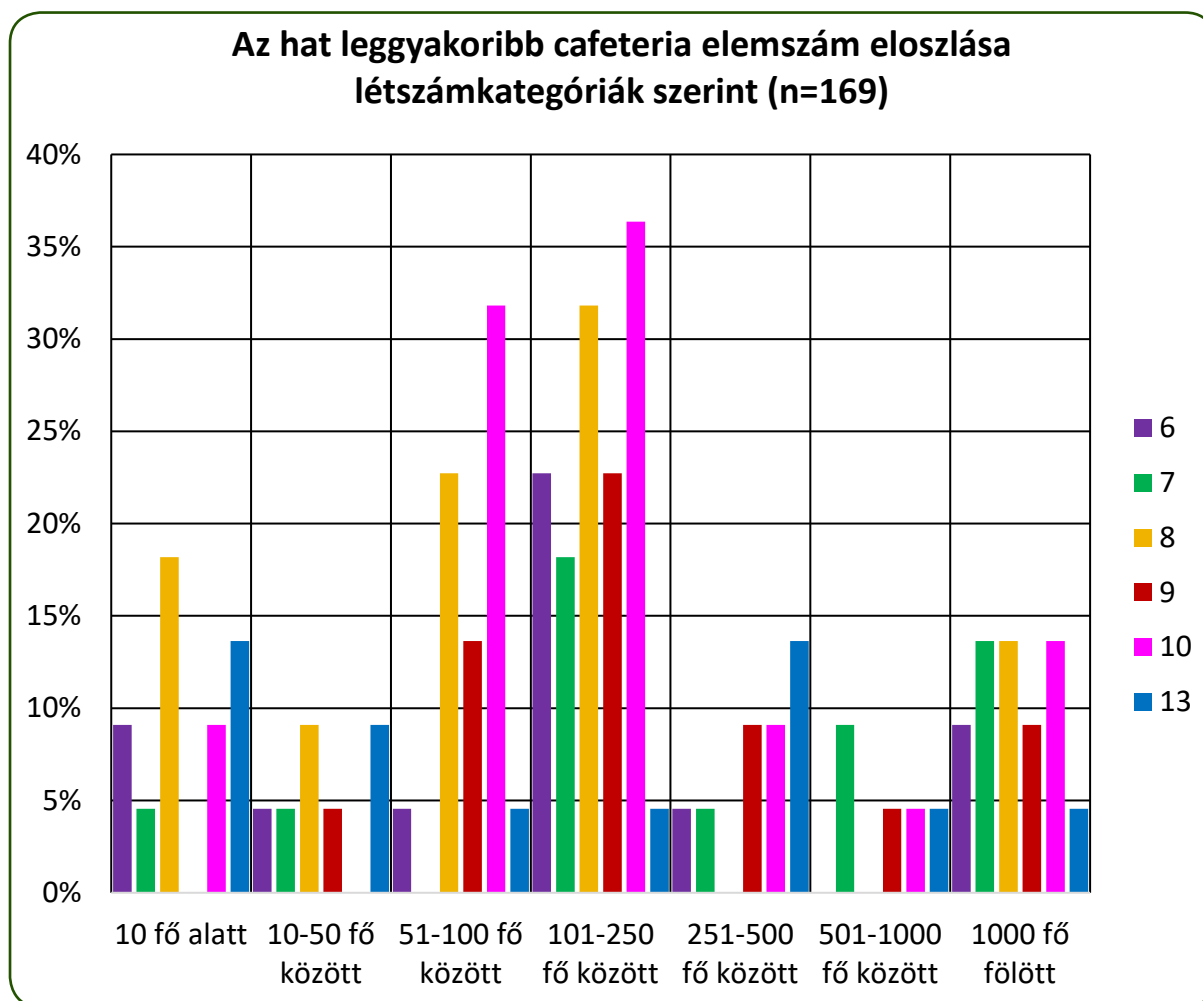
A következő táblázatban megfigyelhető, hogy különböző létszámú szervezetek/intézmények hányféle cafeteria elemet biztosítanak a dolgozóik számára. Ránézésre is látható az előző ábrához hasonlóan, hogy 6–13 közötti elemszám a leggyakoribb. Az átlag is ezt bizonyítja, hiszen minden létszámkategóriában átlagban 8–13 db cafeteria elemet nyújtanak a felmérésben részvevő válaszadók.

1. táblázat: Cafeteria elemek darabszámának eloszlása és átlaga a különböző létszámkategóriák szerint

Gyakoriság	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Vég-összeg	Átlag
10 fő alatt	2	3	3	2	1	4		2			3	1	1						22	7,7
10-50 fő között		1	3	5	4	7	5	8	4	2	1								40	10,5
51-100 fő között		1	1	2	3	3	2	3	1	1	1			2	4	1		1	26	13,7
101-250 fő között		3		1		5	3	7	3	1	1		2	1	1		1	1	30	11,1
251-500 fő között			1	1	1		2	2	1	2	3	2		2		1			18	11,6
501-1000 fő között		1			2		1	1	1	1	1		2		1	1			12	11,5
1000 fő fölött				1	1	2	1			2	2	2	2	1	4	1	1	1	21	8,5
Végösszeg	2	9	8	12	12	21	14	23	10	9	12	5	7	6	10	4	2	3	169	

Az előző táblázat alapján készítettük el ezt a diagramot. A legtöbb 10 fő alatt működő szervezet – válaszai alapján – maximum 8 db cafeteria elemet biztosít. A 101–250 fő közöttieknél ez maximum 10 db. Továbbá ebből az ábrából az is kiolvasható, hogy a kutatásban résztvevők nagyon diverzifikált elemszámmal biztosítanak cafeteriákat. Látható is az ábrán, hogy csak a 13-as elemszám van jelen minden létszámkategóriánál. Ez mutatja, hogy milyen sokféle a cafeteriák közötti választási lehetőség, illetve, hogy a szervezetek/intézmények mennyit hajlandóak a dolgozóik számára ezekből nyújtani.

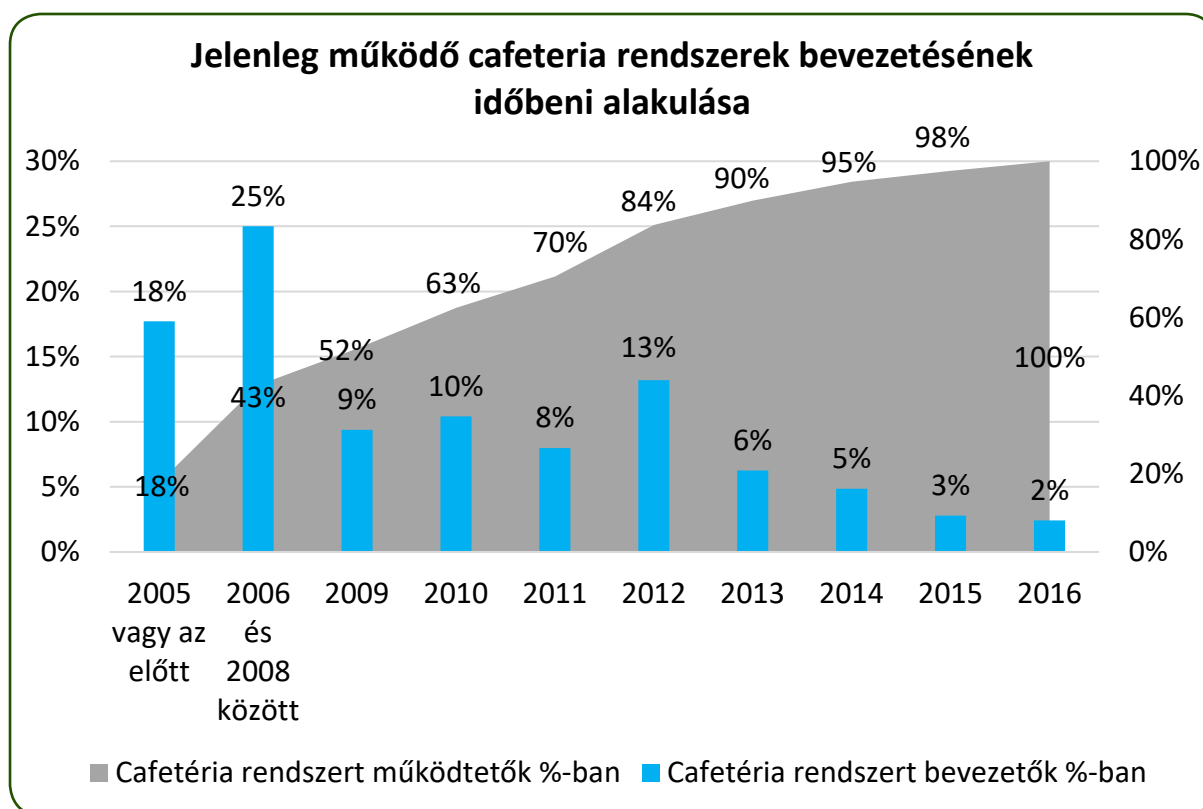
17. ábra



4.4 A CAFETERIA-RENDSZEREK KIALAKÍTÁSA ÉS MŰKÖDTETÉSE

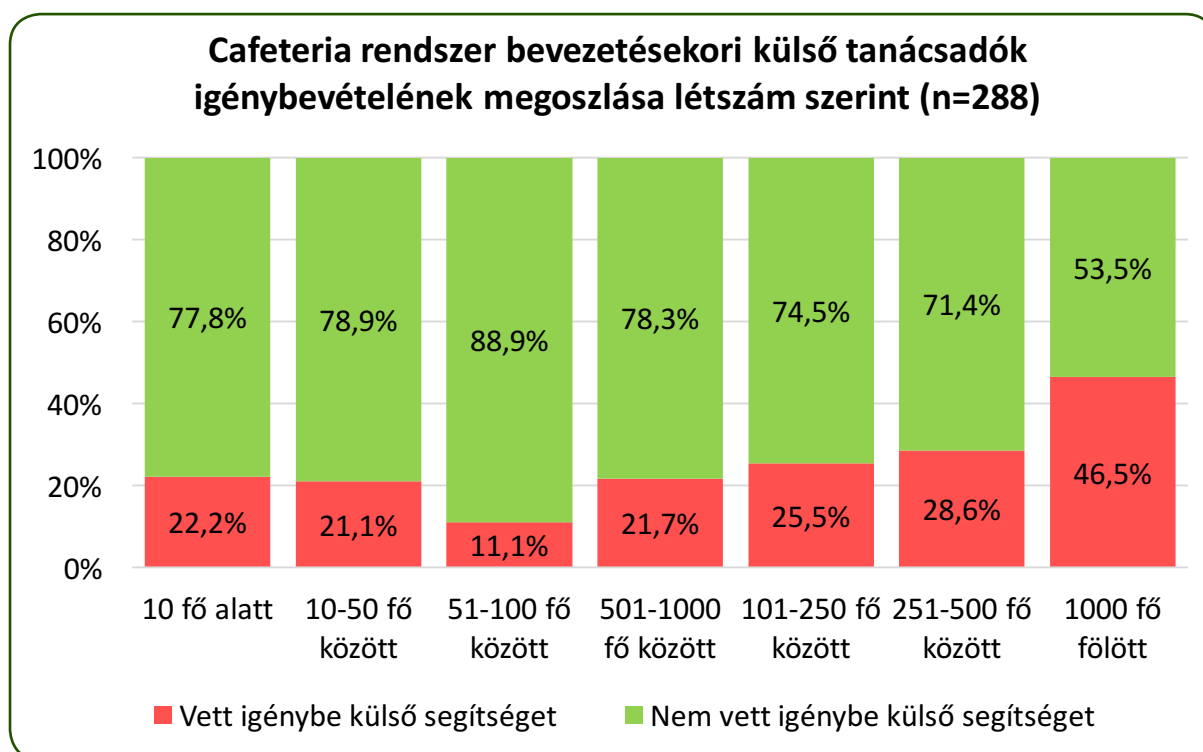
A 18. ábra illusztrálja a felmérésben szereplők cafeteria rendszereinek bevezetési ütemét. A kombinált diagramban az oszlopok mutatják a cafeteria rendszert bevezető szervezetet százalékos formában, a terület diagram pedig az adott időszakig bevezetett rendszerek százalékos arányát fejezi ki. Legnagyobb arányban 2006 és 2008 között vezettek be cafeteria rendszert. Ugyanakkor 2012 után a cafeteria rendszerek bevezetése csökkent és tavaly a felmérésben résztvevők csupán 2%-a vezetett be ilyen rendszert. A jelzett trend részben összefüggésbe hozható azzal, hogy a szabályozókönyvet egyre inkább sújtja a béren kívüli juttatásokat, másrészt pedig a rugalmas juttatásokkal élni kívánó munkaadók nagyrészt már bevezették az ilyen rendszert.

18. ábra



A cafeteria rendszer megtervezésénél, kialakításánál és bevezetésénél a vizsgált szervezetek összesen 28,6%-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 46,5%-a vette igénybe külső szakértő segítségét, a 10 fő alattiaknál ez az arány csak 22,2%.

19. ábra



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

A kutatásunkban első helyre került **a jelentős adómegetkés elérése a bérben történő kifizetés helyett** szempont, a válaszadók 51,9% nagyon fontosnak tartja ezt és 82,8% a fontos és nagyon fontos értékelések összessége. A tervezhetőség és kiszámíthatóság fontosságát megelőzte – 2015-ös kutatásban az első helyen volt – és második legtöbbet választott szempont **Dolgozó így jobban értékeli a juttatásokat**, a 50,8% tartja nagyon fontosnak, és 76,2% a fontos és nagyon fontos értékelések együttes aránya.

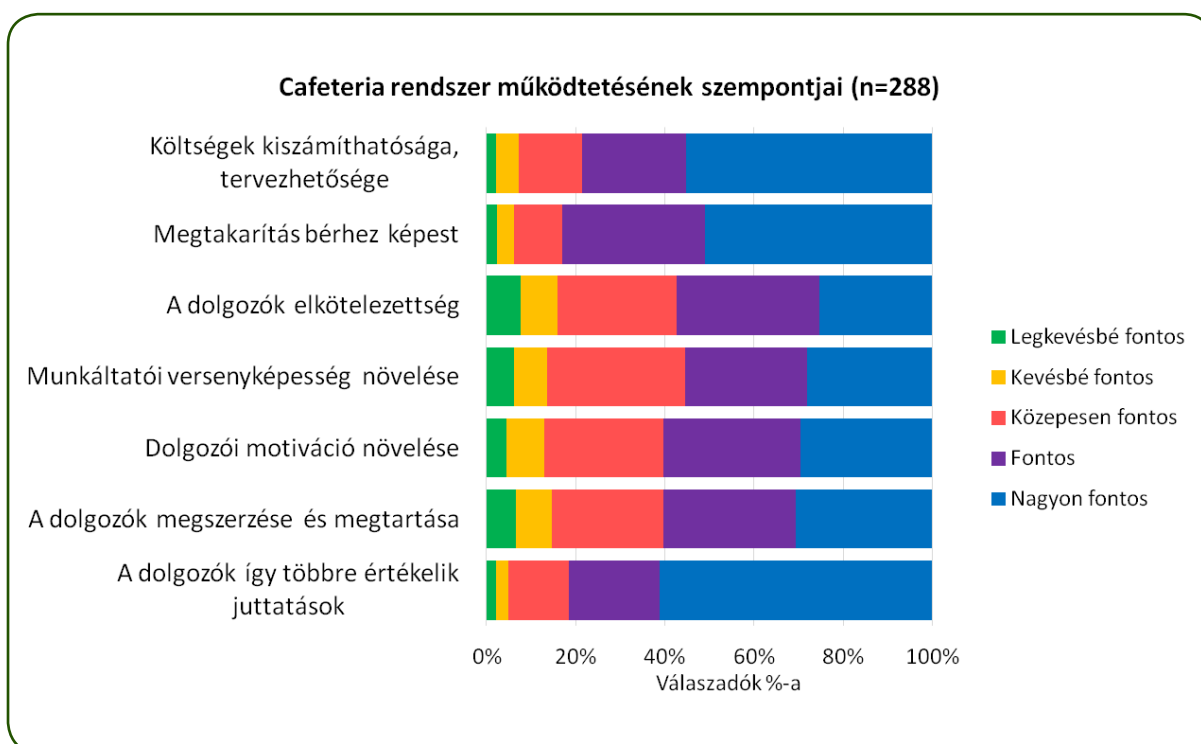
A tervezhetőség és kiszámíthatóság csupán a harmadik helyen van, mert 75,7% a fontos és nagyon fontos értékelések összessége.

A cafeteria bevezetésének indokaként a legkevésbé fontosnak tartott szempontok változtak tavaly óta. A legnagyobb arányban „kevésbé fontos” és „legkevésbé fontos” értékelést kapott a jövedelemcsomag versenyképességének növelése, a dolgozók megszerzése és megtartása, viszont a 3. legkevésbé fontos

és kevésbé fontos az, hogy növeljék a dolgozói motivációt. Az utóbbi időkben egyre inkább jellemző az a munkáltatói felfogás, hogy egy vonzó munkahely olyan versenyképes javadalmazási csomagot kínál, melynek alapeleme a cafeteria rendszer, ami a dolgozói motiváció szempontjából nem jelent egyértelmű értéktöbbletet. A juttatások, ezen belül is a cafeteria egyre inkább olyan „alapkövetelmény”, amelynek megléte vagy hiánya inkább a dolgozói elégedettségre van kihatással.

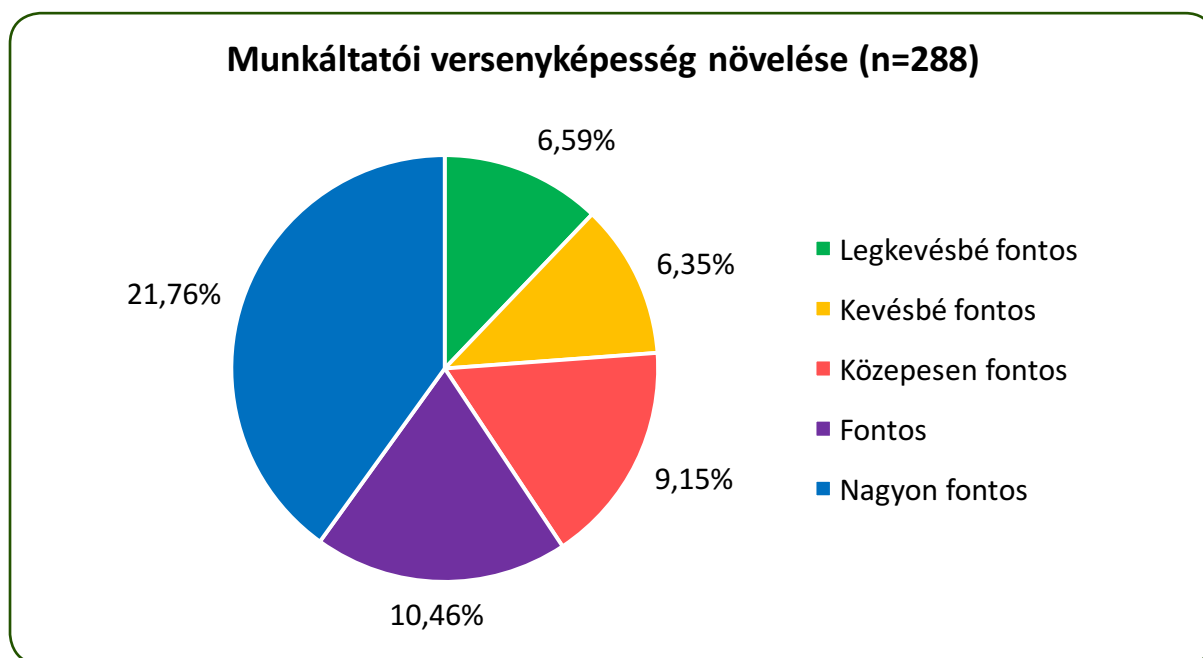
A bevezetés legfontosabbnak tartott indokai és a foglalkoztatott létszám között nem tudunk kimutatni statisztikailag érvényes összefüggést, a legfontosabb indokok szervezeti mérettől függetlenül hasonlóak.

20. ábra

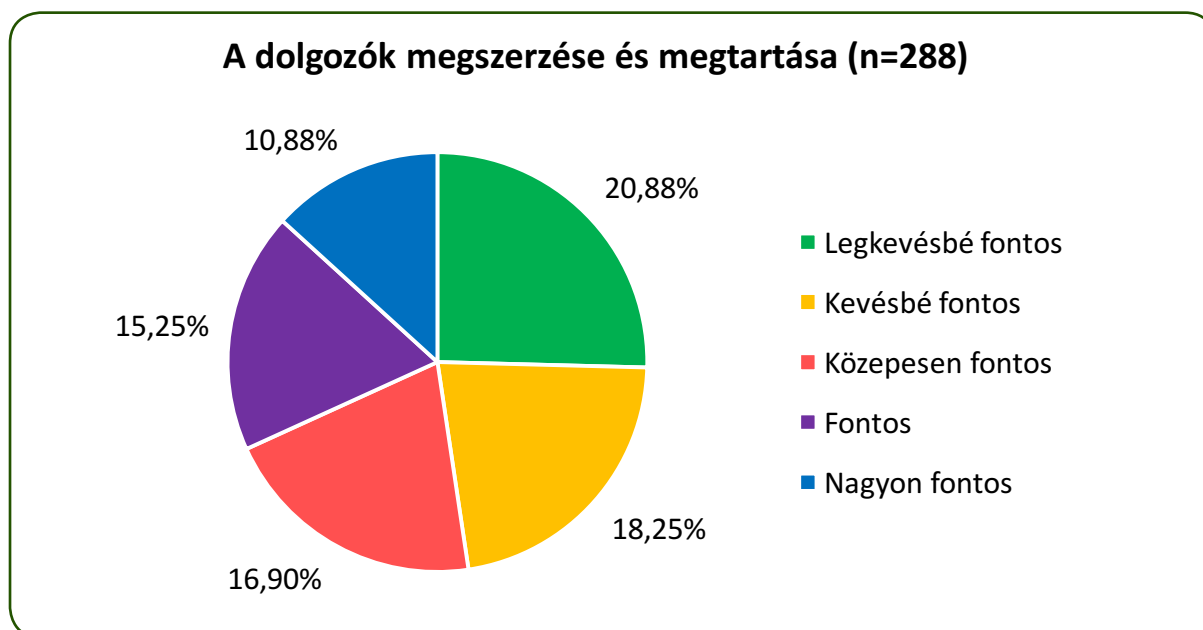


A következőkben a 20. ábrán felsorolt működtetési szempontok fontosságának arányait mutatjuk be részleteiben (21-27.ábra). Ezen ábrán „nagyon fontos” pont szerint raktunk növekvő sorrendbe. A következő négy ábrán (21-24. ábra) az figyelhető meg, hogy a válaszadók differenciáltan értenek egyet (minden érték 35% alatt van). Többségben minden szempontot „fontos”-nak és „nagyon fontos”-nak találják ez az összesített diagrammon (20. ábra) is megfigyelhető, azaz a fontosság 50% fölött van.

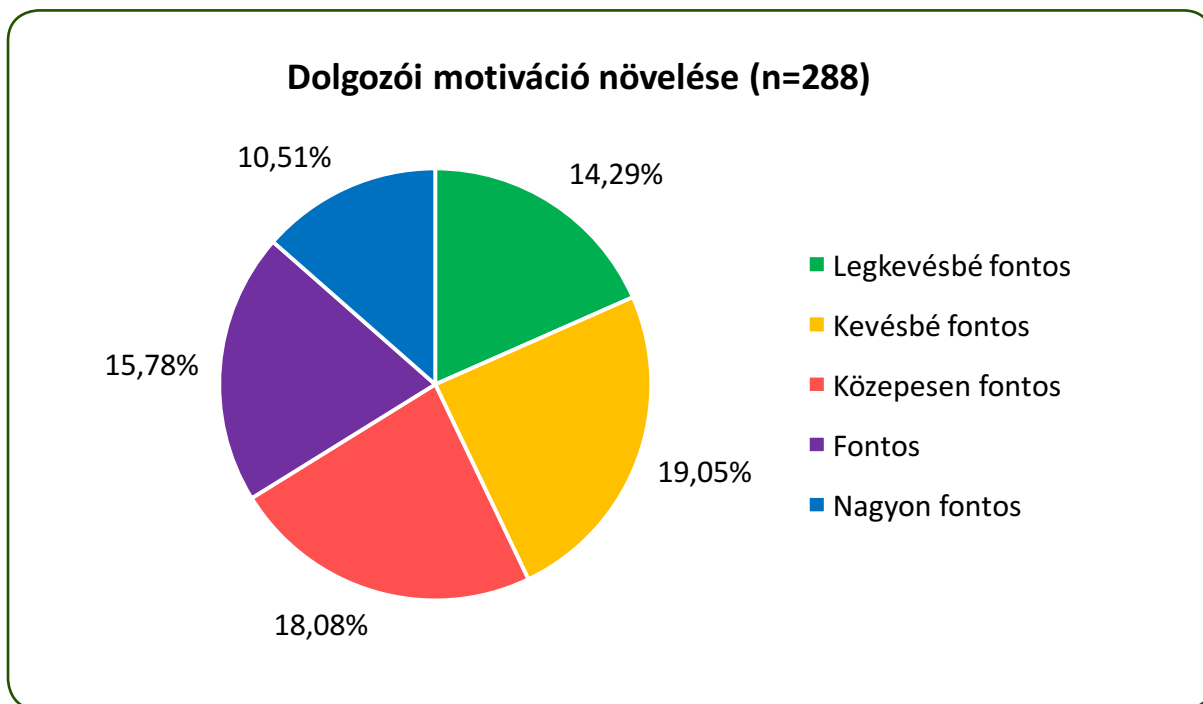
21. ábra



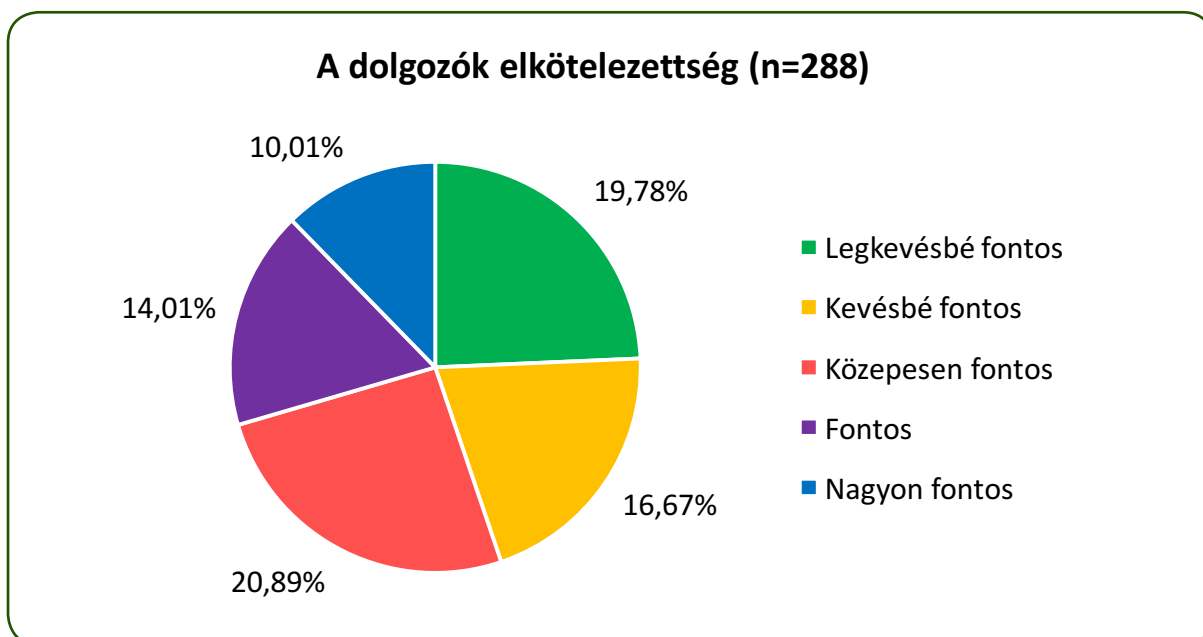
22. ábra



23. ábra

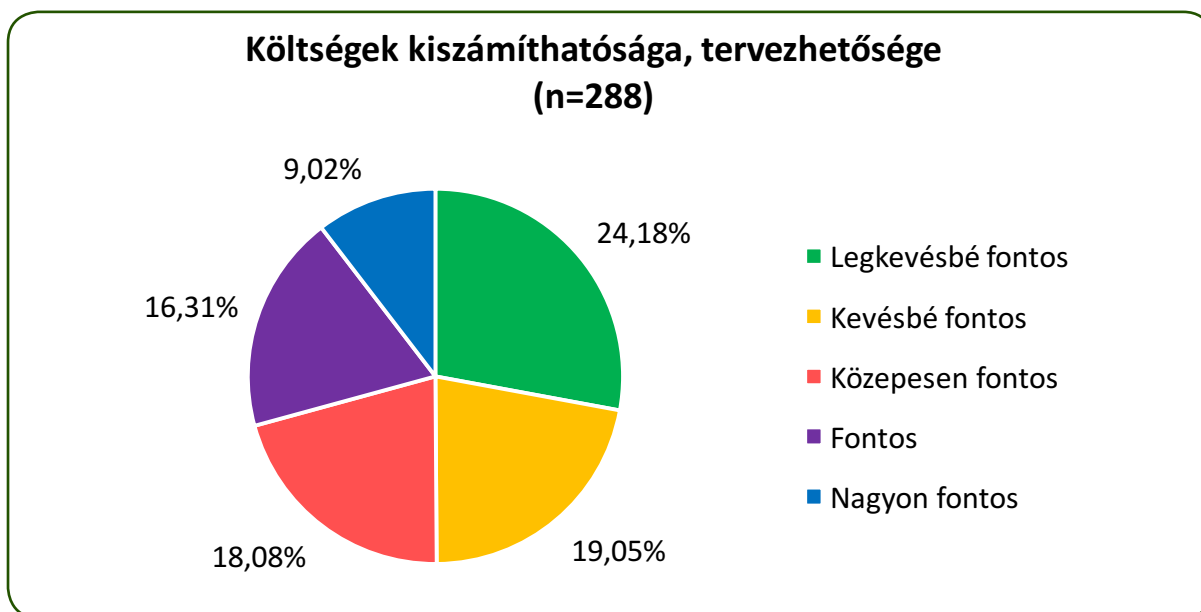


24. ábra

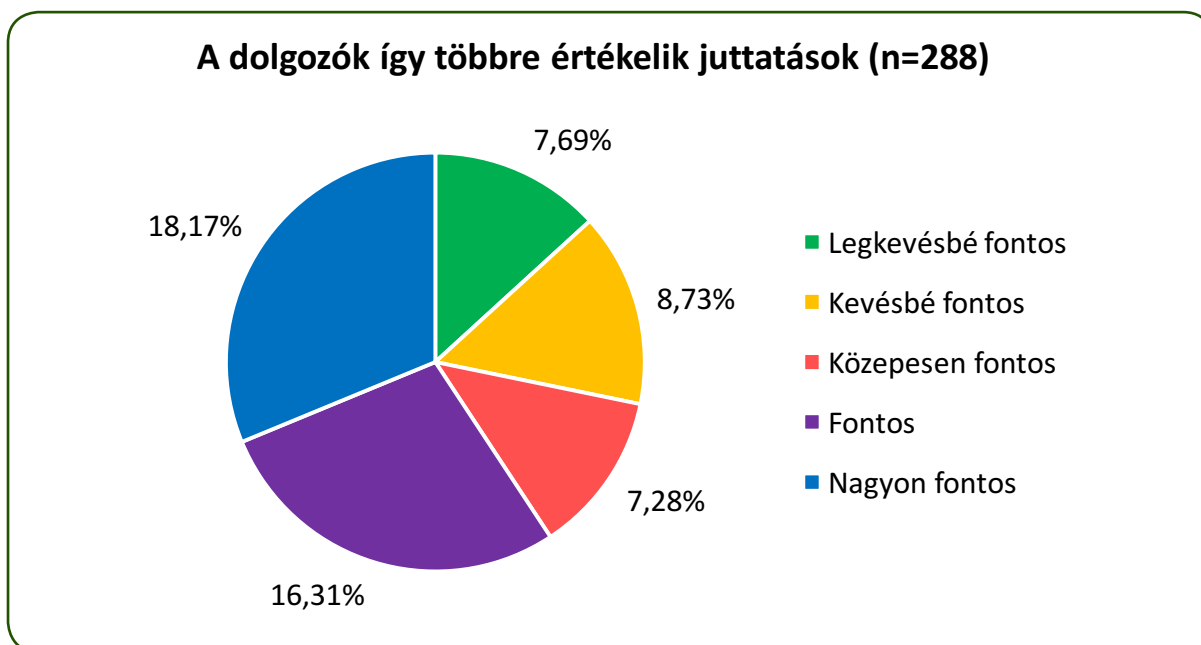


Az eltérés a következő három ábrán (25-27. ábra) látszik az előzőkhöz képest. Ezen három szempontot a válaszadók több mint 50%-a „Nagyon fontos”-nak tartja.

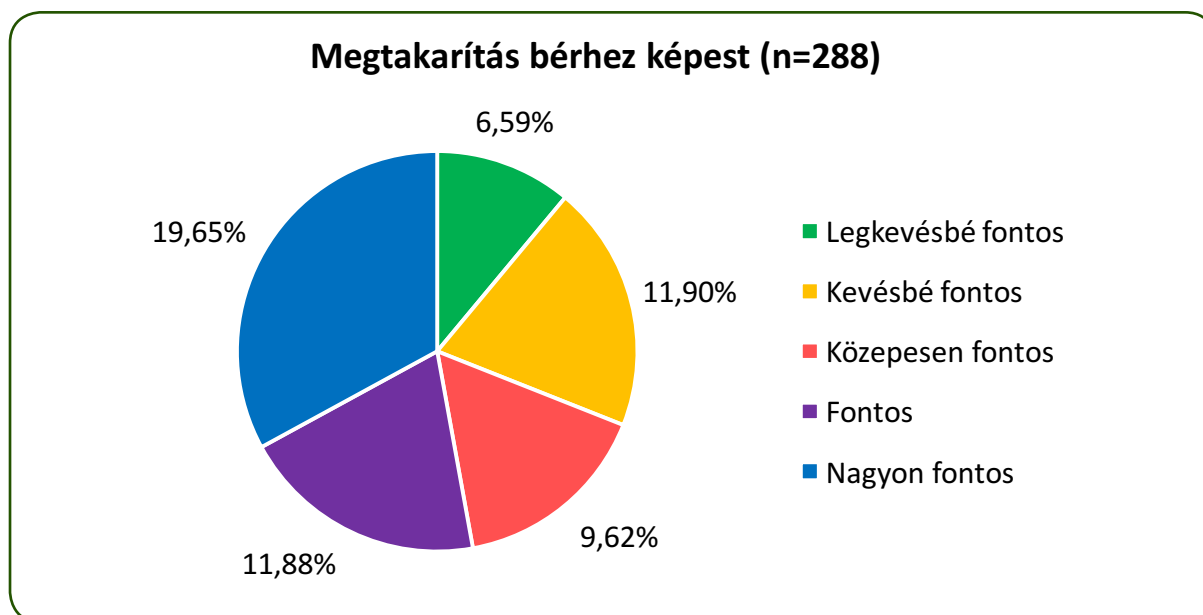
25. ábra



26. ábra



27. ábra



A cafeteria rendszerek szakszerű kialakítása mellett lényeges:

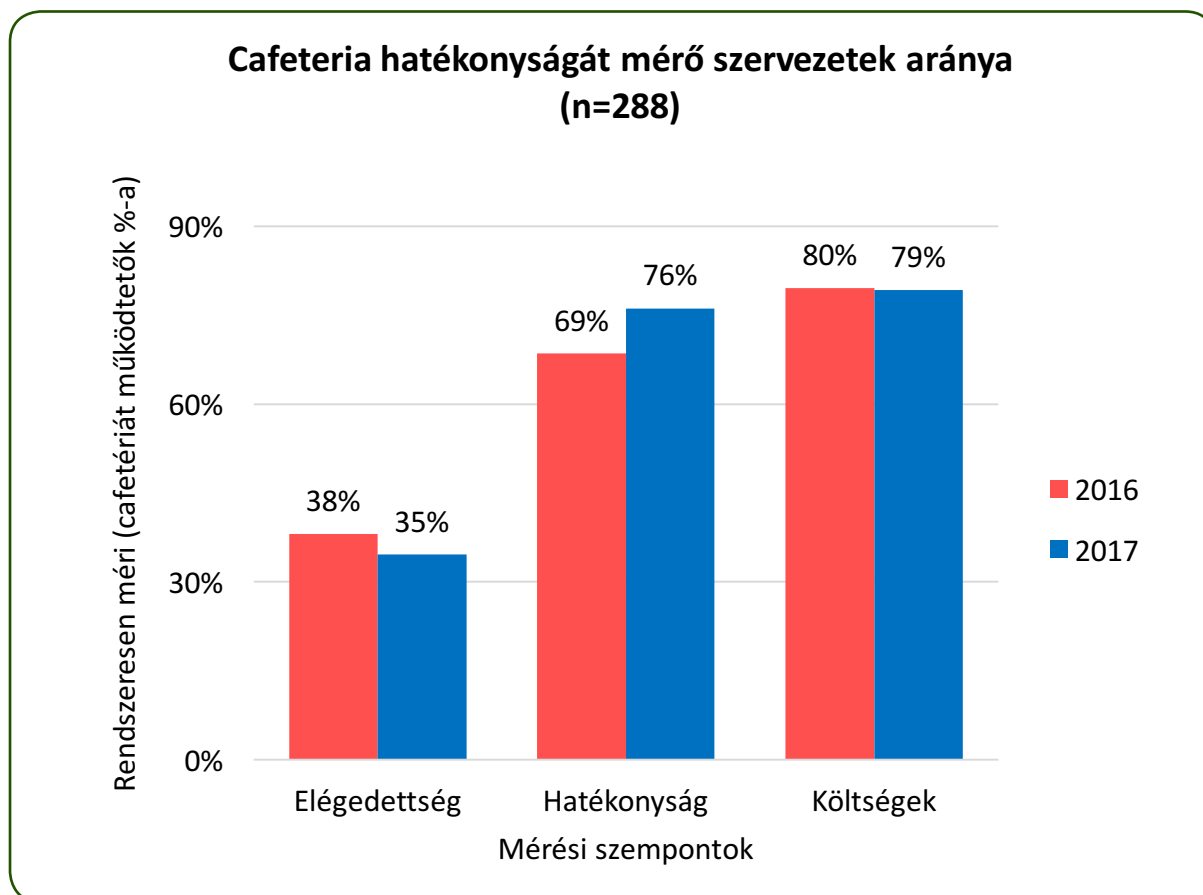
- » a költségek nyomon követése
- » a dolgozói elégedettség nyomon követése
- » és hatékonyság rendszeres felülvizsgálata

A tavaly mérthez képest kétszeres mértékben növekedett azon szervezetek aránya, amelyek rendszeresen mérik a cafeteria rendszer működésének hatékonyságát.

A szervezeteknek 38% vizsgálja a dolgozók elégedettségét a cafeteria rendszerrel összefüggésben. Ez a szám növekedett a tavalyi felméréshez képest (26%), amely alátámasztja, hogy a 19. és 26. ábrákban miért tartották a 2. legfontosabb szempontnak a cafeteria rendszer bevezetésekor, azt hogy a dolgozók jobban értékelik ezt a fajta juttatást.

A hatékonyságot már kevesebben mérik, mint tavaly, ez a szám 52%-ról 38%-ra csökkent. Azonban a költségeket a felmérésben résztvevők közül már többen mérik, majdnem 30%-kal növekedett ez az érték a tavalyi felméréshez képest.

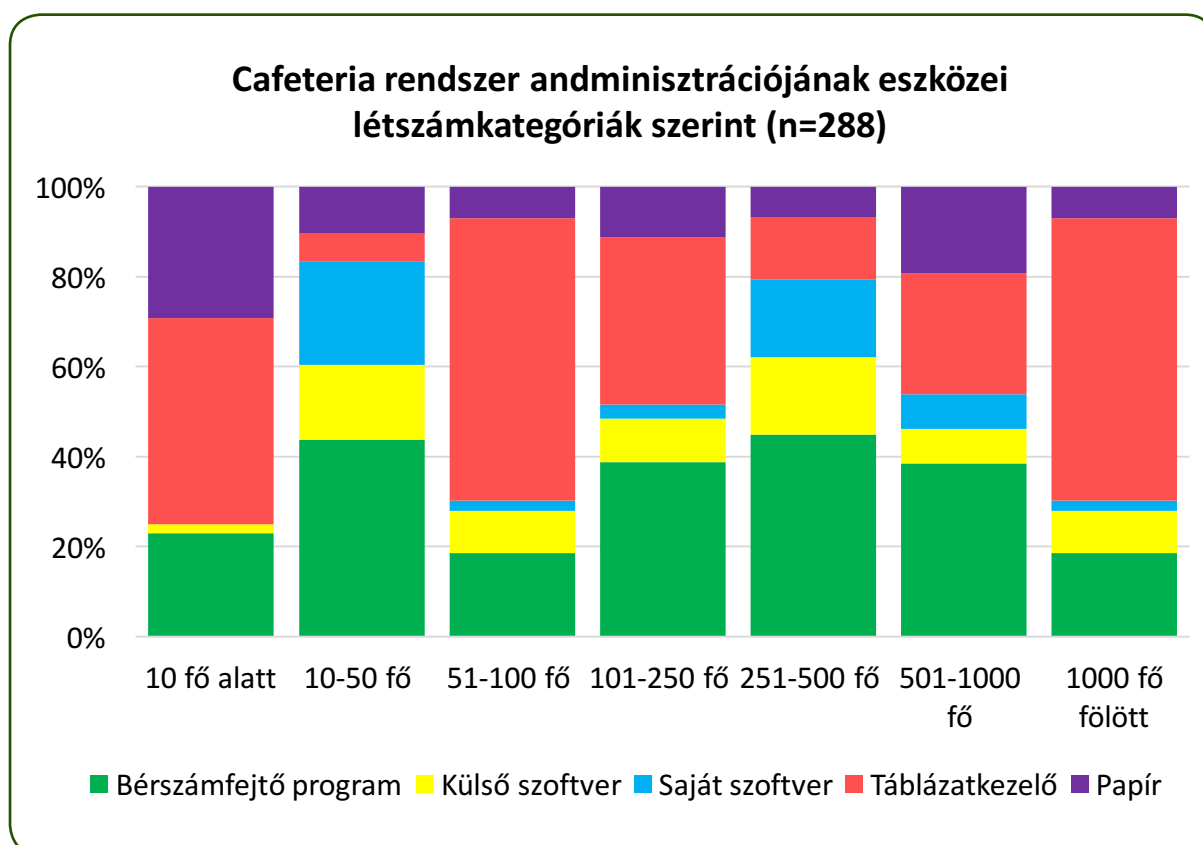
28. ábra



A juttatási rendszereik üzemeltetésével járó adminisztrációt nem szívesen adják ki a kezükből a vizsgált szervezetek, 87,3%-uk házon belül oldja meg a cafeteria adminisztrációját. Továbbá vannak olyanok, akik részben házon belül adminisztrálnak, részben kiszervezik (10,5%) és csupán 2,2%-uk szervezi ki teljes mértékben ezt a fajta tevékenységet.

Az adminisztráció formáját tekintve a 250 fős szervezeti méretnél a szervezetek két, viszonylag homogénebb csoportra oszlanak. A kisebb (250 fő alatti) szervezeteknél a táblázatkezelő program képviseli a használt megoldások nagyjából felét, a fennmaradó hányadot a szoftveres megoldások és papír-alapú adminisztráció töltik ki. A 250 fő feletti szervezeteknél a szervezetek jellemzően szoftveres támogatáshoz fordulnak, ezek közül a leggyakoribb a bérszámfejtő programokba integrált cafeteria modul illetve saját szoftver, jelen vannak a táblázatkezelők is, és már ebben a méret kategóriában elenyésző a papír-alapú adminisztráció.

29. ábra



A cafeteria-t működtető szervezetek 27%-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 nem változott.

Az adminisztráció hozzáigazítása az adótörvények változásaihoz csak elenyésző hányadnak jelent rendkívüli (3%) vagy nagy nehézséget (2%). A válaszadók jelentős részénél nem (23%) vagy csak kis mértékben (49%) 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 (23%) ítélte meg az éves átállást.

A juttatások ütemezése tekintetében a válaszadók 44%-a törekszik a havi egyenletes elosztásra, ahol ez lehetséges. A megkérdezettek 41%-a igyekszik a havinál ritkább ütemezésre, ahol ez lehetséges.

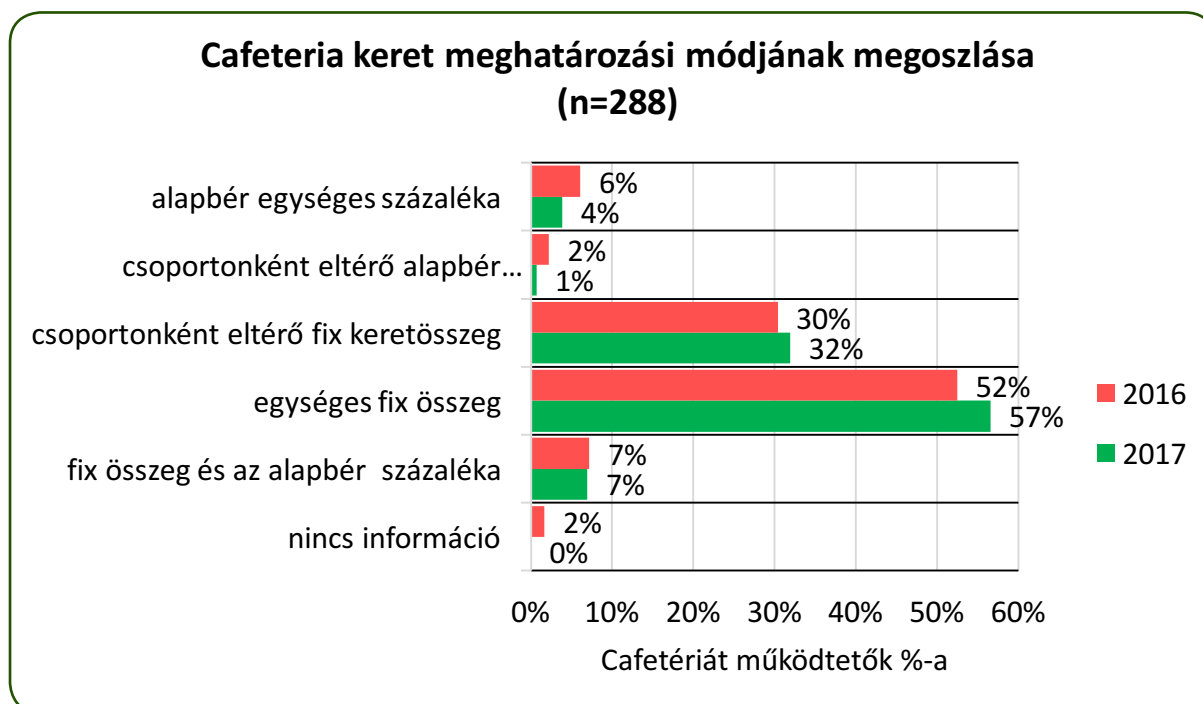
A vizsgált szervezetek 11% a juttatások többségét havi vagy ritkább gyakorisággal teszi elérhetővé. (Megjegyzés: A cafeteriát működtetők 4%-a nem adott választ erre a kérdésre.)

A cafeteriát működtetők 57%-a úgy véli, 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.** 23%-uk ezzel ellentétes véleményen van (20% pedig nem adott választ). Arra a kérdésre, hogy a cafeteria rendszer hozzájárul-e a dolgozói teljesítmények növekedéséhez, 45% válaszolt igennel, 38% nemmel és 17% nem válaszolt.

4.5 CAFETERIA KERETÖSSZEG

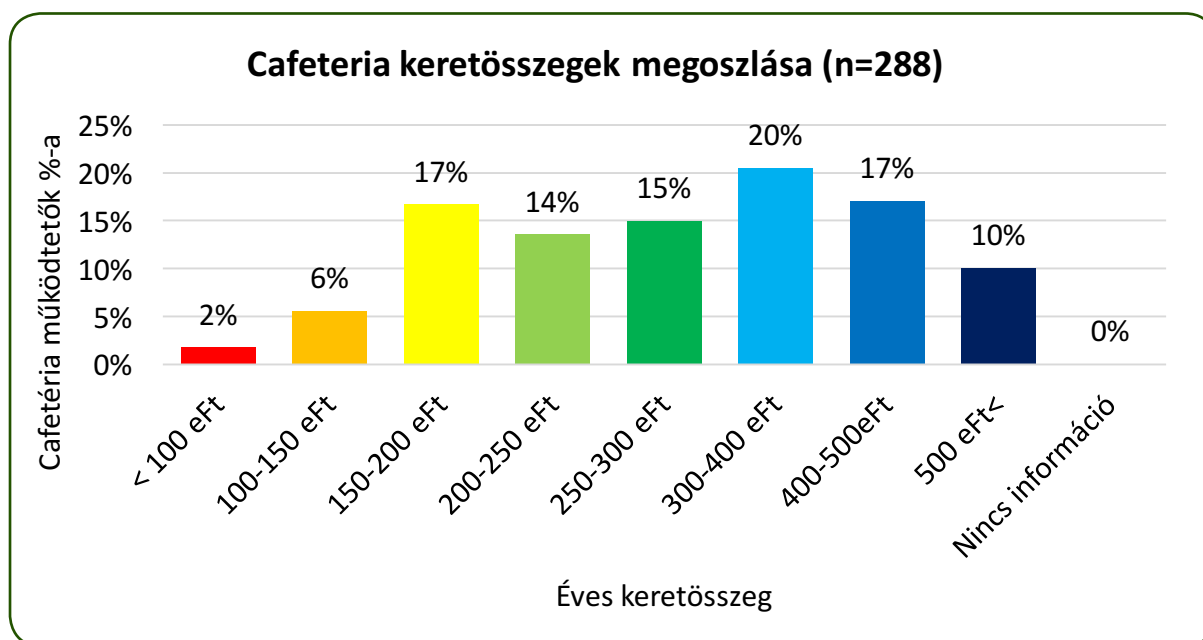
A keretösszeg meghatározásának leggyakoribb módja a minden dolgozóra kiterjedően egységes fix keretösszeg (52%), illetve az egyes dolgozói csoportonként eltérő, de a csoportokon belül egységes fix keretösszeg (30%). A keretösszeg meghatározásánál az csoportonként eltérő alpbér meghatározott százalékának valamilyen formában történő figyelembevételével összesen csak a megkérdezettek 2%-a él.

30. ábra



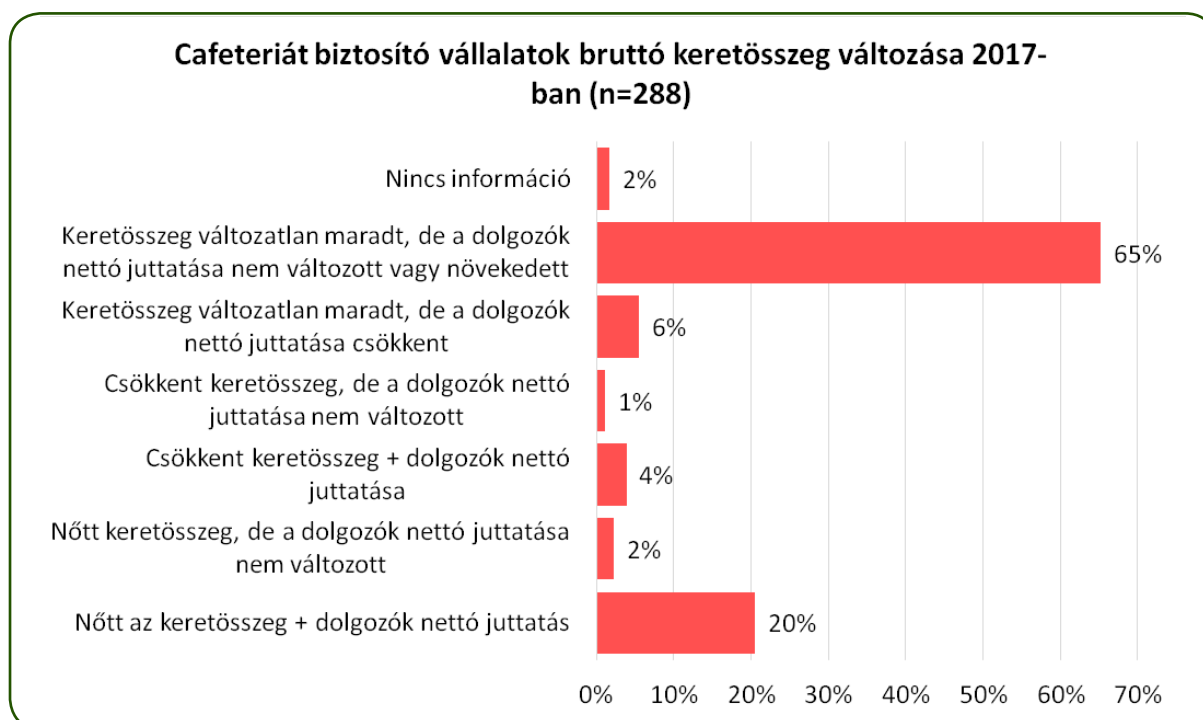
A dolgozók számára egy adóévben elkölthető cafeteria összegek szervezetenként meglehetősen eltérnek. A szervezetek mérete és a keretösszegek között nem találunk szignifikáns összefüggést. A 100 ezer forint alatti keret ritka (2%), és 10%-nál előfordul az 500 ezer forintnál magasabb keret biztosítása. A cafeteriaát működtető szervezetek 85%-a 150 ezer Ft és 400 ezer Ft közötti keretösszeget biztosít dolgozóinak.

31. ábra



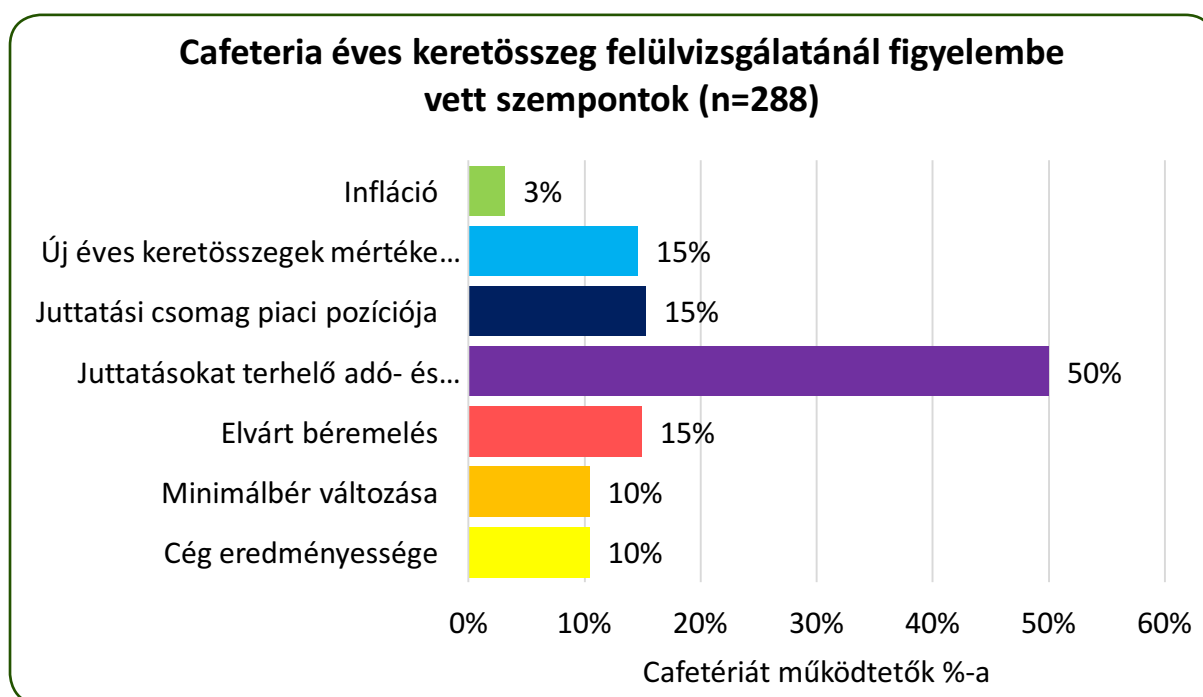
A 32. ábra szemlélteti a bruttó és nettó éves keretösszegek változási irányát. A bruttó összeg változásától függően a nettó összeg változatlan maradhat, illetve kedvező vagy kedvezőtlen irányba változhat, attól függően, hogy mekkora a bruttó keretösszeg változása, illetve a kínált cafeteria elemek közterheiben illetve azoknak a dolgozókra hárításában milyen esetleges változás történt. Cafeteriát működtető szervezetek 65%-ánál a keretösszeg változatlan maradt, de a dolgozók nettó juttatása nem változott vagy változatlan maradt. A válaszadók 20%-ánál nőtt a keretösszeg és a dolgozói juttatások keretösszege is szintén (2%-nál nincs információ). Összességében ez azt mutatja, hogy a szervezetek döntő többsége igyekezett megőrizni vagy akár növelni is a dolgozók nettó juttatásainak értékét.

32. ábra



Az éves keretösszeg meghatározásának két legfontosabb szempontja a vizsgált szervezetek eredményessége valamint a juttatások közterheinek változása. A válaszadók a juttatások közterheinek változását a tavalyi 38%-kal szemben 2017-ben a cafeteriát működtetők 50%-a vette figyelembe, ezzel együtt ez a szempont az első helyre került. A vizsgált szervezet eredményessége a harmadik helyre szorult vissza, ezzel együtt is a tavalyi 38%-ról 10%-ra csökkent az. Továbbá a cafeteria rendszert működtetők 15% jelölte meg, hogy az elvárt béremelés, a juttatási csomag pozíciója, valamint az éves keretösszeg mértéke is befolyásolja a felülvizsgálatot. E mellett a válaszadók szerint a törvényi változások, és a vezetői-, felsővezetői döntések is befolyásoló szereppel bírnak. A többi szempontnál kiugró változás nem figyelhető meg.

33. ábra



4.6 A CAFETERIA-RENDSZER JELLEGZETESSÉGEI 2017-BEN

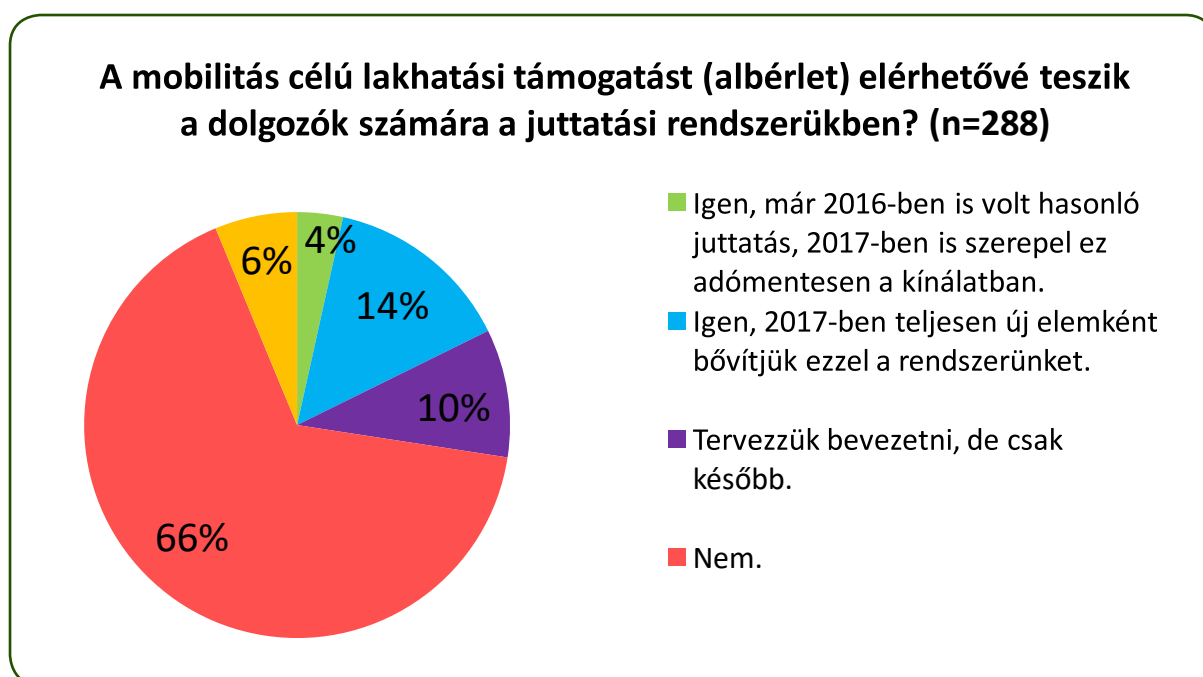
4.6.1 ÚJDONSÁGOK A CAFETERIA PIACON

A 2017-es évben újabb változás a cafeteria területén az adó- és járulékkerhekkel kapcsolatos. EHO adócsökkentésnek (27%-ról 22%) van egy pozitív hatása a Cafeteria elemek adóterhelésére. A jelzett változás következtében 43,22%-os a kedvezményen kívül juttatások adó mértéke illetve 34,51%-ról 34,22%-ra mérséklődött a kedvezményes adóteher.

Az elérhető juttatások szintén nagyjából megegyeznek az elmúlt évben adható juttatásokkal. Viszont az **Erzsébet utalvány** (és még ezen kívül sok másik juttatás is, amelyeket 3. fejezetben meg is említettem) **kikerült a kedvezményes juttatások csoportjából**. Ettől függetlenül **az Erzsébet utalvány még mindig ott van a legnépszerűbb elemek között a Széchenyi Pihenőkártya mellett**. A SZÉP kártyát cafeteria rendszer keretében nyújtó szervezetek többnyire mindhárom alszámlát elérhetővé teszik dolgozóik számára és az elfogadóhelyek száma is bővült.

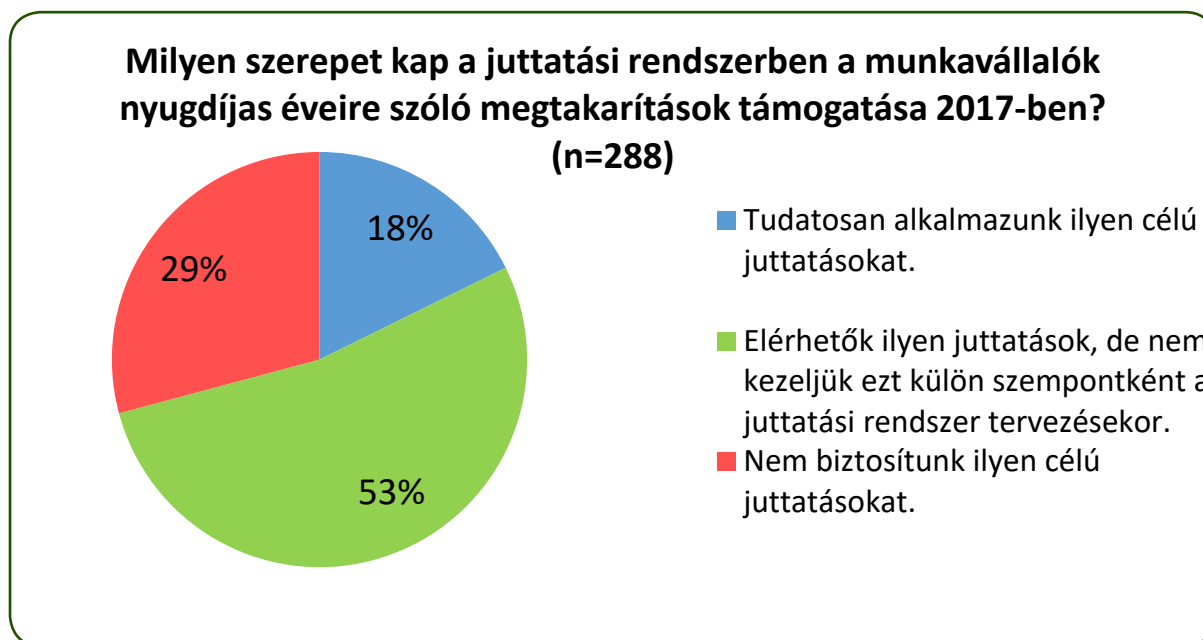
2017. január 1-től a mobilitási célú lakhatási támogatással bővült az adómentes juttatások csoportja. Így ha munkaadó úgy dönt, a törvény által kiszabott szabályok szerint nyújthat ilyen típusi juttatást is a munkavállalói számára.

34. ábra



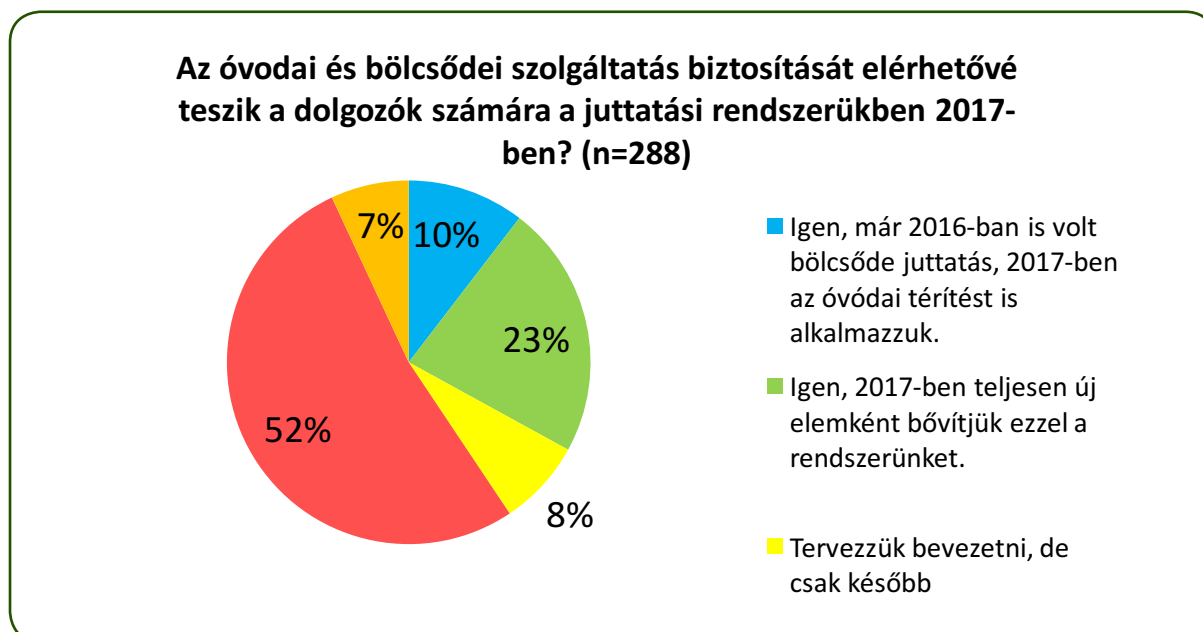
Felmérésünk 288 válaszadójának 3%-a már 2016-ben alkalmazott valamilyen lakhatási támogatást, és azt 2017-ben is szerepelteti az adómentes juttatások palettáján, 14% 2017-ban vette fel juttatási portfóliójába, 10% pedig ennél később tervezi a bevezetését. A bizonytalanok aránya 6%, viszont 66%-nál nincs ilyen lehetőség. Várakozásunk az, hogy a lakáscélú és a mobilitás célú (albérleti) lakhatási támogatást juttatások fokozatosan egyre nagyobb teret nyernek a jövőben.

35. ábra



A nyugdíjcélú megtakarításokkal kapcsolatban csak 18% jelezte, hogy tudatosan alkalmazzák juttatási politikájukban, további 53%-nál elérhetőek ilyen juttatások, de nem társul hozzá különösebb tudatosság. 29% nem biztosít ilyen juttatást.

36. ábra



Kutatásunkban kíváncsiak voltunk arra is, hogy az óvodai és bölcsődei szolgáltatás biztosítását elérhetővé teszik a dolgozók számára a juttatási rendszerükben 2017-ben. Erre a következőképpen alakultak az eredmények: 288 kitöltőből 18%-uk azt válaszolta, hogy ilyen (pl. bölcsőde) juttatásuk, már 2016-ban is volt, és 2017-ben is alkalmaznak óvodai és bölcsődei térítést. 22,6%-uk 2017-től vezetett be ilyen juttatást a munkavállalói számára, 7,6%-a válaszában tervezi bevezetni, csak majd a későbbiekben, viszont 52,4%-uk egyáltalán nem gondolkodik ilyen juttatásban, 6,9% pedig nem tudott erre a kérdésre válaszolni.

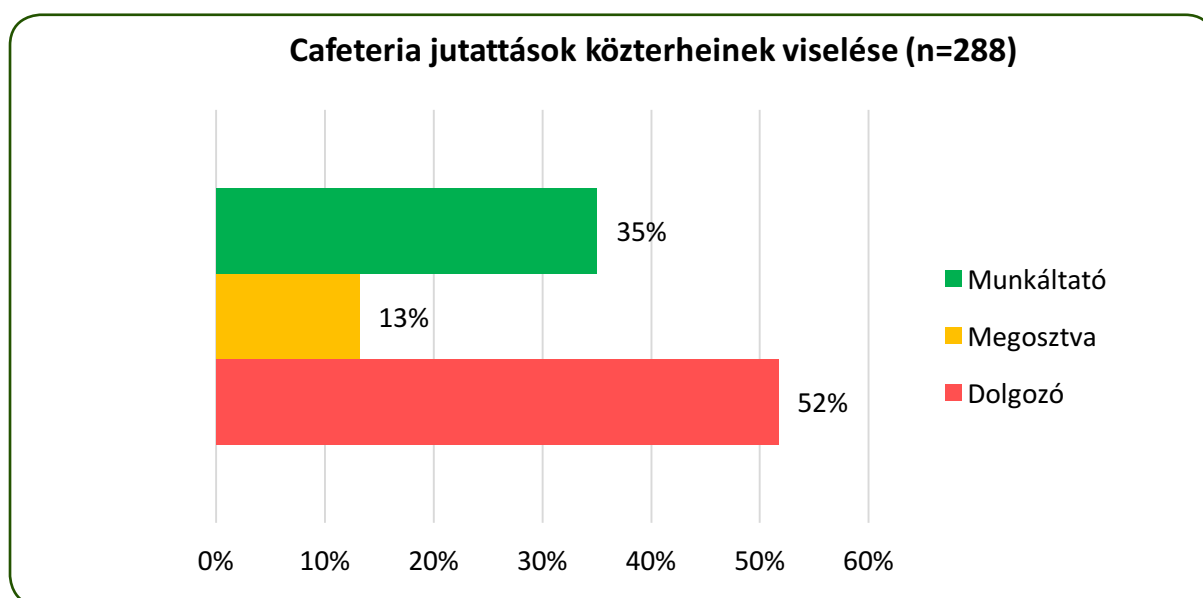
4.6.2 AZ ADÓTERHEK KÖVETKEZMÉNYEI

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 figyelemreméltó átrendeződés ebben a kérdésben nem történt.

Felmérésünk alapján kiderül, hogy:

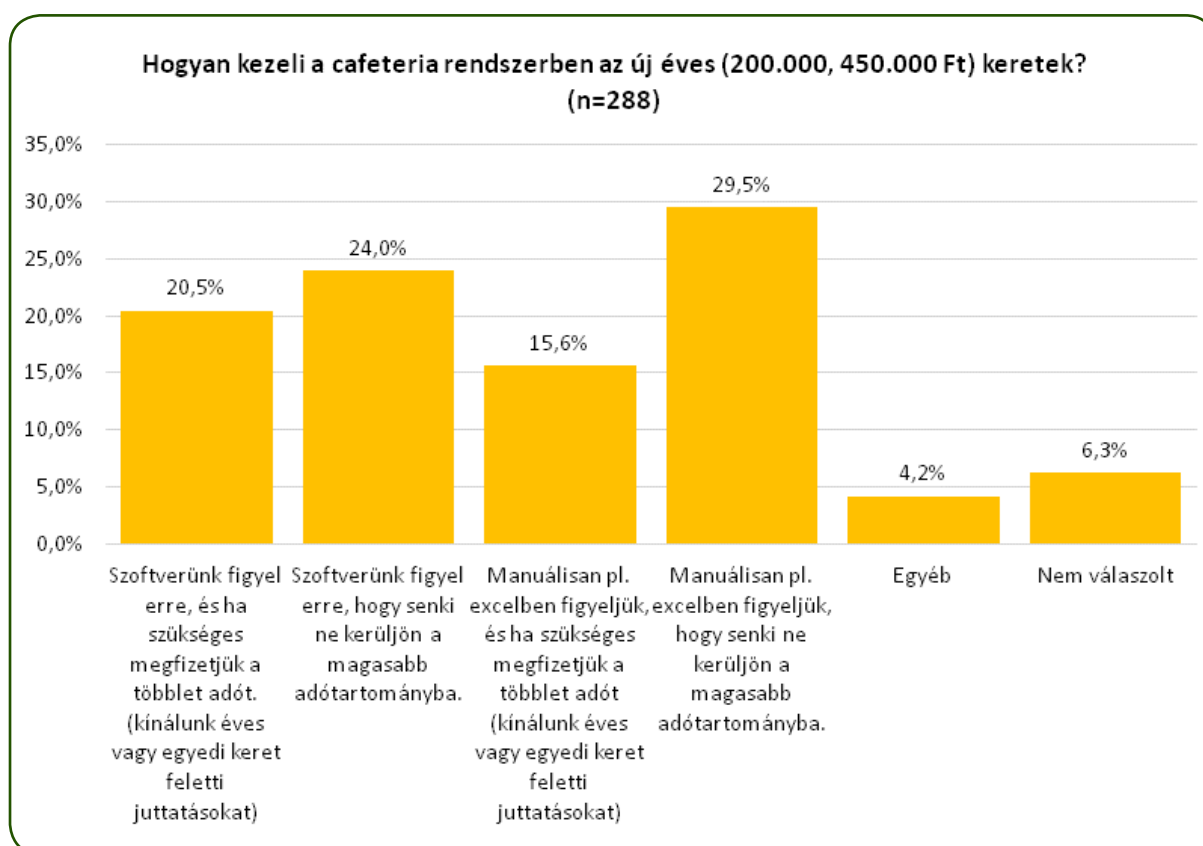
- » 52%-uk a juttatáselemek ún. költségszorzóiba beépítve a dolgozókra hárítja a juttatásokat terhelő adókat és járulékokat vagy még hárítja át a közterheket a dolgozókra,
- » 13%-uknál a költségeken a felek osztoznak,
- » a cafeteriát működtetők 35%-a maguk fizetik a közterheket.

37. ábra



Felmérésünkben kíváncsiak voltunk, hogy a vállalatok és szervezetek hogyan kezelik ezt a cafeteria rendszerben. 288-an válaszoltak erre a kérdésre, és 20,5%-uknál szoftver figyelni a keretváltás, és ha kell, megfizetik a többlet adót. A válaszadók 24%-a is a szoftveres figyelést használ, és arra is figyel, hogy senki ne kerüljön át a magasabb adótartományba. 15,6%-a excelben figyel manuálisan, és ha kell befizetik az adótöbbletet. A válaszadók 29,5% szintűgy manuálisan figyel, hogy senki ne kerüljön magasabb adózási tartományba. 4,2%-a a válaszadóknak az egyéb kategóriát adta meg, és nagy részük azt nyilatkozta, hogy erről a témáról konzultál a könyvelőjével, vagy a juttatási kerete el sem éri a 200 000 Ft-ot. 6,3% nem válaszolt erre a kérdésre.

38. ábra

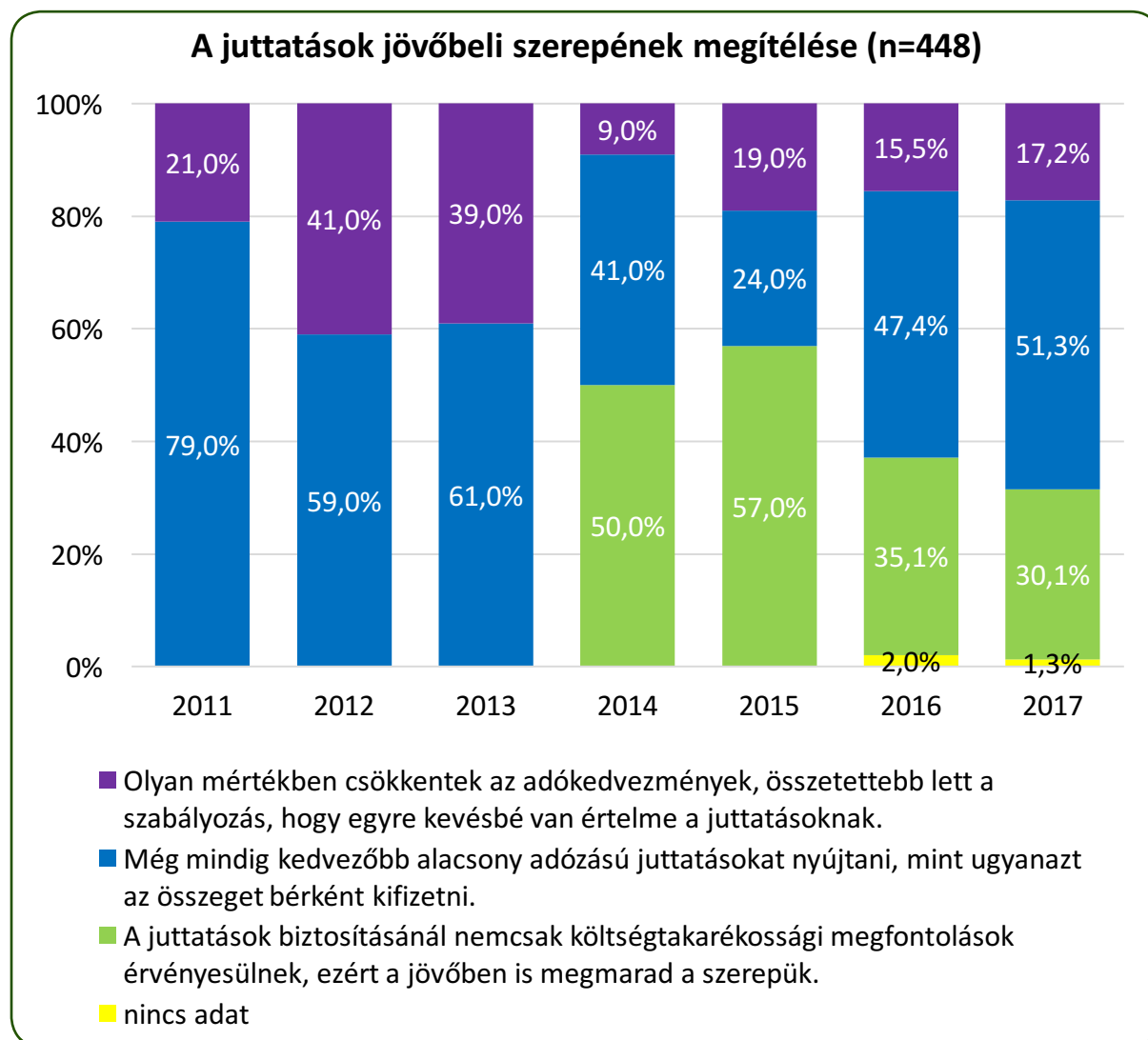


4.6.3 A JUTTATÁSOK JÖVŐBENI SZEREPE

A 448 válaszadó között 160-nél nem működik jelenleg cafeteria rendszer. Ezek között vannak olyanok, ahol semmilyen juttatás nincs (51 fő), másoknál pedig csak fixen rögzített juttatok érhetőek el, a rugalmas választás lehetősége nélkül (109 fő). Ezen szervezetek több mint a fele nem is tervezi cafeteria rendszer bevezetését, most ez az arány 58%-ról 61%-ra növekedett. A bevezetést tervezők aránya lényegében nem változott, egy pár százalékos növekedést vehetünk észre, 15%-ot mutat a tavalyi 11%-kal szemben. A bizonytalanok aránya csökkent 31%-ról 24%-ra. Azok, aki bevezetést tervezik elsősorban saját munkatársak segítségével, külső segítség nélkül alakítanak ki, továbbá a cafeteria ütemezést is belső emberi erőforrással oldanák meg.

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 2016-hoz képes növekedett 1,7%-kal (15,5%-ról 17,2%-re), de 30,1% szerint még mindig megéri juttatásokat adni a költséghatékonyság miatt. A költségelőny évek során történő erodálásával egyre inkább előtérbe kerül a juttatásoknak a költségtakarékosságon túlmutató szerepének számbavétele. Összességében a juttatások szerepét a többség a jövőben is fontosnak ítéli meg (81,4%).

39. Ábra



5 CAFETERIA-INDEX – 2017

5.1 ÁLTALÁNOS TRENDK

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 év során jelentős változás nem figyelhető meg, a részeredmények azonban ebben az évben némi meglepőt is mutatnak.

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.

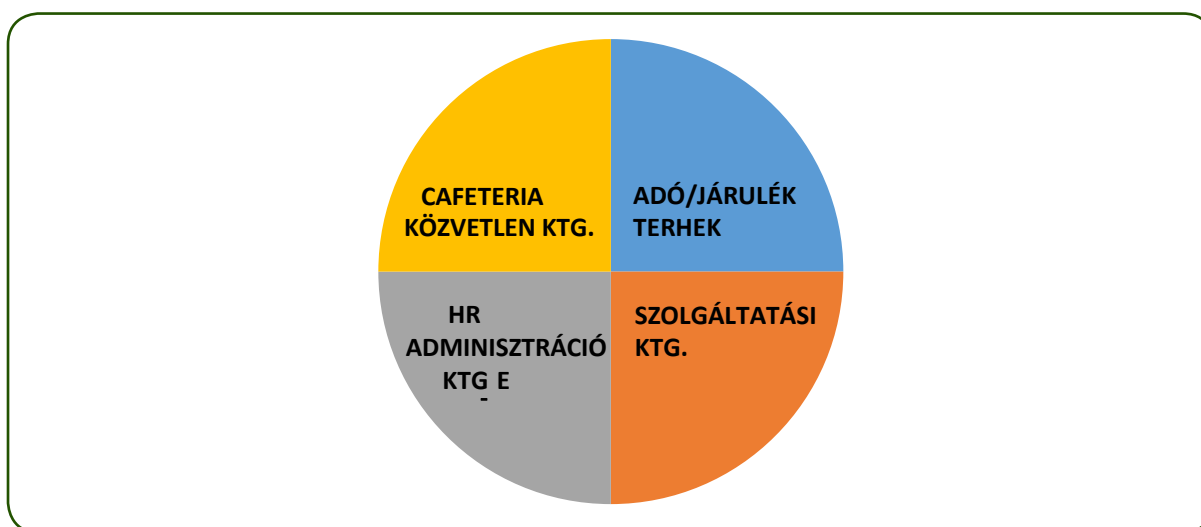
A négy szempontot egyenként is értékeltük, adatot képeztünk figyelembe véve az összes válaszadói kört is. Az index valós alakulásánál ugyanakkor csak azoknak a cégeknek a válaszait vettük figyelembe, ahol a kérdésre vonatkozóan konkrét adat áll rendelkezésre, azaz a „nincs adat” válaszokat nem vettük 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. **2017. 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:

40. 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 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.

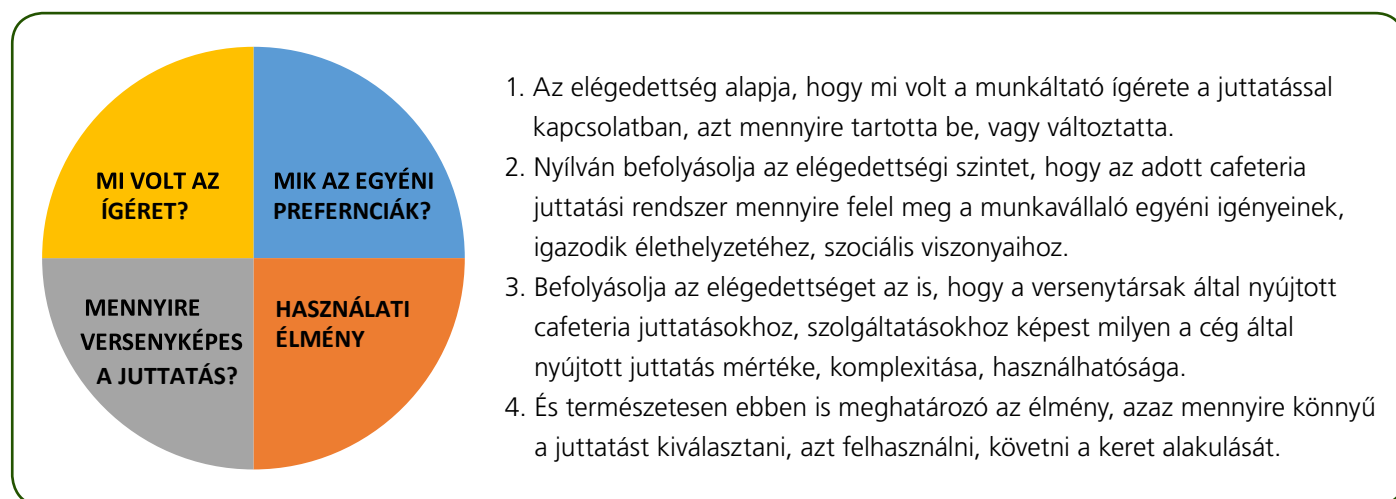
A fenti költségek, azok belső arányainak alakulásában a tisztán látás biztosítja a munkáltató számára, hogy gyorsan és megalapozottan tud dönteni egy esetleges cafeteria költségcsökkentés esetén. Pontos költségek ismeretében tud dönteni például arról, hogy kiszervezi-e az adminisztrációs feladatokat,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

Az index ezen eleme javuló tendenciát mutat, azon cégek esetében, ahol van erre vonatkozó strukturált adatgyűjtés és adatnyerési lehetőség, 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.**

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

A munkavállalók elégedettségét az alábbi szempontok alapján érdemes vizsgálni:

41. ábra



Miközben az elégedettség az elkötelezettség egyik alapja, az elkötelezettség pedig kimutathatóan profittényező, a cégek ebben csökkenő tudatosságot mutatnak. A cégeknek egyre csökkenő száma méri, hogy munkavállalóik mennyire elégedettek a cég által biztosított cafeteria juttatásokkal, azok miként tükrözik a munkavállalói preferenciákat. Tavalyról az arány 4%-kal romlott, ebben az évben csak 34% méri ezt a faktort. 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.

2. Éves felülvizsgálat

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

Az éves audit jó lehetőség arra, hogy a jogszabályi környezeti változások közvetlen és közvetett hatásainak elemzésére sor kerüljön, majd az elemzés kommunikációja támogassa az objektív munkavállalói, érdekképviselői értékelést. Ez 2017. évben a bekövetkezett jogszabályi változások miatt nagyon fontos kérdés, hiszen megjelentek új adómenetes elemek (pl. óvoda, bölcsőde), míg a hagyományos és megszokott, tömegesen alkalmazott elemek terhei jelentősen nőttek. Különösen érdekes és vélhetően csak az év második felében elemezhető kérdés lesz az öngondoskodási elemekkel (egészség- és önkéntes nyugdíj pénztárak) kapcsolatos terhek növekedésének hatása és eredménye a munkavállalók öngondoskodási tudatossági szintjére vonatkozóan.

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 csak 51%-a adott erre vonatkozóan egyértelmű igen választ, ami alacsonyabb az előző évi eredményhez képest mintegy 20%-kal.** 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./ Másrészt érdemes időről időre összehasonlító elemzések segítségével a „hagyományos” juttatások előnyeit felvillantani, bemutatni ebben a HR szervezet munkáját, ezáltal a megszokás helyett az objektív értékelés felé tolni a munkavállalói véleményeket.

Mindez hozzájárulhat a munkáltatói brand erősítéséhez a munkavállalók gondolkodásában és segítheti a munkaerőpiacról megnyerendő munkavállalók felé történő üzenetek eljuttatását is.

Összességében az alábbi megállapításokat tehetjük:

A CAFETERIA INDEX 2017-ben 64%, az előző évhez viszonyítva nincs elmozdulás semelyik irányba sem. 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 448 válaszadó szervezet közül 235 adta meg szervezetének nevét, ezek a következők:

Sorszám	Cégnév
1.	1. MCM Kft.
2.	2119 Pécel Szent Imre krt.32.
3.	77 Elektronika Kft
4.	Adecco Kft
5.	AdminGroup Zrt.
6.	ADÓ-DÓ Plusz Kft.
7.	AdóTeamKft
8.	Adótervező Kft.
9.	AGC Glass Hungary Kft
10.	Agrár-Vállalkozási Hitelgarancia Alapítvány
11.	Agromix Kft.
12.	Agroprodukt Zrt
13.	AKTUÁL TREND Kft.
14.	Akvafone kft.
15.	Alba Trade 2000 Kft.
16.	Alkaloida Vegyészeti Gyár Zrt.
17.	Allianz Nyugdíjpénztár
18.	Alukonstrukt Kft.
19.	Amerikai Nemzetközi Iskola
20.	Anma Conto Kft
21.	ANTABO UNO Kft.
22.	Antal Kft
23.	Aon Magyarország Kft.
24.	Apollo Tyres Hungary Kft.
25.	Appello Kft
26.	Aqua-Heat Épületgépész Kft.
27.	ARS SANATA Kft
28.	Art-Tax Kft
29.	Art-Tax Kft
30.	Astellas Pharma
31.	Atmedia Kft
32.	Autocolor Kft.
33.	B3 TAKARÉK Szövetkezet
34.	Bács-Kiskun Megyei Önkormányzat Hivatala
35.	Balaton Hajózási Zrt.
36.	Bartal Sándor Kft
37.	Bata Jánosné Egyéni Vállalkozó
38.	BBM Budaber zrt
39.	Béker-Soft Informatika kft
40.	Béres Gyógyszergyár Zrt

Sorszám	Cégnév
41.	Biharkeresztesi Városfejlesztési Kft
42.	BitWise IHS Kft
43.	Bock Hungária Kft.
44.	Bonyhádi Közös Önkormányzati Hivatal
45.	Borsodnádásd Város Önkormányzata
46.	B-Payment Zrt
47.	BRILL Kft.
48.	Brooks Instrument Kft
49.	Budapest Főváros Levéltára
50.	Budapest Közút Zrt.
51.	CEF Invest Kft
52.	Comap Hungária Kft.
53.	Continental Automotive Hungary Kft
54.	Contitech Fluid A. h. Kft
55.	Contitech Fluid Automotive Hungária Kft.
56.	Control-X Medical Kft
57.	Creaton South-East Europe Kft.
58.	Csányoszrói KÖH
59.	Csányoszrói Közös Önkormányzati Hivatal
60.	Csörögi Polgármesteri Hivatal
61.	DanDor Kft.
62.	Defactoring Zrt
63.	Dentha Bt.
64.	Dewhurst Hungary Kft.
65.	Doherty Hungary Kft.
66.	Dr Huri és Dr Vezendi Bt.
67.	dr. Jónás Tünde egyéni ügyvéd
68.	DRENİK Hungary Kft.
69.	Dunántúli REGIONÁLIS Vízmű Zrt
70.	EBIT Kft
71.	Ecolab
72.	EDF DÉMÁSZ Zrt.
73.	Egészségért Bt.
74.	Egis Gyógyszergyár Zrt.
75.	egyéni vállalkozó
76.	ELMŰ-ÉMÁSZ
77.	Endress+Hauser Magyarország Kft.
78.	Energetikai Szakgimnázium és Kollégium
79.	Érd MJV Polgármesteri Hivatala
80.	Euroform Kft.

Sorszám	Cégnév
81.	Európai Roma Jogok Központja Alapítvány
82.	Eurorisk Kft.
83.	FAG Magyarország Ipari Kft.
84.	Félegyházi Pékség Kft.
85.	Ferring Magyarország Kft.
86.	FESTO-AM Kft.
87.	Filoména Patika Bt.
88.	fincza.katalin@masco.hu
89.	FIT KFT.
90.	FKF Nonprofit Zrt.
91.	FoReGo Magyarország Kft.
92.	FŐTÁV Zrt.
93.	Fővárosi Vízművek Zrt.
94.	GM Üvegezők Boltja Kft.
95.	Green Pearl Kft
96.	Greif BSC Europe Kft
97.	Groupama Biztosító Zrt.
98.	Gyöngyöspatai Polgármesteri Hivatal
99.	H-Arch' Kft.
100.	Határon Átnyúló Kezdeményezések Közép-európai Segítő Szolgálat
101.	HERBASOFT KFT.
102.	Hewlett Packard Enterprise
103.	Hirtenberger Safety Hungary Bt.
104.	Hivatal
105.	HNS Kft.
106.	Humán Centrum Kft.
107.	Hungarian Alliance Logistics KFT.
108.	Hungaro Slr Gépipari Kft.
109.	Hyginett Kft.
110.	iData Kft.
111.	Intentor Kft.
112.	IZYS PÉNZTÁR
113.	J.Simex Bp. Bt.
114.	K&H Bank Zrt
115.	Keler Zrt.
116.	KÉSZ Consulting Kft.
117.	Két Mérleg Kft
118.	Kikiriki
119.	KLMG Kft
120.	Kobaplast Kft-

Sorszám	Cégnév
121.	Kontrolőr Kft.
122.	Könyvel.ES Kft
123.	KPK Audit Kft
124.	Kvalix automatika Kft.
125.	Lear Corporation Hungary Kft.
126.	LeasePlan Hungária Zrt
127.	LeasePlan Hungária Zrt
128.	LÉG-CSÓ Kft.
129.	Lehet Kft
130.	Lemeztechnika Kft.
131.	Lightware Kft.
132.	Likvid-4 Kft
133.	Limex Kft
134.	LSM-BÉR Kft
135.	Lufthansa Technik Budapest
136.	M and S Informatikai Zrt.
137.	Maczó Ildikó e.v.
138.	Magne-Chem Kft
139.	Magyar Hangszóró Rendszerek Kft.
140.	Magyar Nemzeti Vagyongazdálkodó Zrt.
141.	Magyar Telekom Nyrt.
142.	Marso Kft.
143.	Martin Metals Kft.
144.	Maspex Olympos Kft.
145.	Mátrai Erőmű ZRT.
146.	Menedzsment Innovátorok Társasága
147.	MET Magyarország ZRT.
148.	METACO UNION KFT.
149.	METALUCON KFT.
150.	Metripond Plus Kft.
151.	MEZ Crafts Hungary Kft.
152.	Michelin Hungária Kft.
153.	Modine Hungária Kft.
154.	Mortoff Kft.
155.	Nagisz Zrt.
156.	Nagykanizsa és Környéke Foglalkoztatási, Szociális és Közművelődési Nonprofit Kft.
157.	Nalco Hungary Kft.
158.	Nass Magnet Hungária Kft.
159.	NEMZETI MOBILFIZETÉSI ZRT.
160.	Neovia Logistics Kft.

Sorszám	Cégnév
161.	NI Hungary Kft.
162.	Nitrogénművek Zrt.
163.	NMHH
164.	Nuance-Recognita Zrt.
165.	OPTAUDIT Kft.
166.	Ózdi Polgármesteri Hivatal
167.	Örömhír Iskola
168.	P.R. Fürdőszoba Kft.
169.	P.R. Fürdőszoba Kft.
170.	Pb Zrt.
171.	Penta Általános Építőipari Kft.
172.	Pénzjegynyomda Zrt.
173.	PEX AUTOMOTIVE SYSTEMS KFT
174.	Pfeifer-Garant Kft.
175.	Pharmaroad Kft.
176.	Phoenix Mecano Kecskemét Kft.
177.	Pikopack Zrt.
178.	PKDSZ
179.	Plastinform Kft.
180.	Polyvill Kft.
181.	PRINTENZIV Kft.
182.	Process Solutions Kft.
183.	Profil Training Kft.
184.	Prolan Innolab Kft.
185.	Rábalux Kft.
186.	Reed Magyarország Kft.
187.	Roche Szolgáltató EUROPA Kft.
188.	Róna Gabriella e.v.
189.	Saldo Zrt.
190.	SALGGLAS ZRt.
191.	Salgótarján MJV Polgármesteri Hivatala
192.	Samsung Electronics Magyar Zrt.
193.	Schenker Kft.
194.	Schoco Bon Kft.
195.	Schulze Dent
196.	Schwabo Zrt.
197.	Semmelweis Egyetem
198.	shs kft.

Sorszám	Cégnév
199.	Sífra Kft.
200.	Somogy Megyei Rendőr-főkapitányság
201.	SONEAS Kutató Kft.
202.	Sopron Holding Vagyonkezelő Zrt.
203.	Summit D and V Kft.
204.	SysCont Bt.
205.	Szarvas András
206.	SZET Szentgotthárdi Kft.
207.	SZÖGKER KFT.
208.	Szönyegtisztító Kft.
209.	SZVSE
210.	TAO Kft.
211.	Tateyama Kft.
212.	Tax-Orientation Consulting Kft.
213.	TMK-Szerviz Kft.
214.	Trafikal Trade Bt
215.	Traussnig Kft.
216.	Trello Soft Kft.
217.	TRESSER RESTAURANTS KFT.
218.	T-Szol Zrt.
219.	Tu- Plast Kft.
220.	Türk Telekom International
221.	TÜV Rheinland InterCert Kft.
222.	Ú.Bypass Kft.
223.	UB MERCHANTS KFT.
224.	UNION VIG Biztosító Zrt.
225.	Valasek Kft.
226.	VDSZ
227.	VECOSYS Kft.
228.	VGD Hungary Kt.
229.	Vitamin Egészségpénztár
230.	VLG Kábelkereskedelmi Kft.
231.	Vodafone
232.	VOLÁNBUSZ Zrt.
233.	weronika61@gmail.com
234.	WWF Magyarország Alapítvány
235.	Zsindelyes Kereskedőház Kft.

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
 Péter 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:

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

- » **Közszolgálati és egyetemi HR rendszerek továbbfejlesztése:** Hazai és nemzetközi összehasonlítás keretében vizsgáljuk a hazai és más országok közszolgálati és egyetemi HR rendszerek fejlesztését. **Menedzsment tanácsadás európai összehasonlításban:** A kutatás keretében azt vizsgáljuk, hogy mi jellemzi 24 európai ország esetében a konzultáns cégek gyakorlatát (Támogató: Federation European Management Consultant Associations = FEACO)
- » **Kelet-Európa népei közötti együttműködés javítása:** Hozzá kívánunk járulni a régió népei közötti együttműködés, megbékélés, inter-kulturális megértés, valamint az európai egyesülési folyamat elmélyítéséhez az inter-kulturális, a menedzsment és a HR kutatások segítségével. Ebben a munkában szakmai partnereink a Brnoi, Ljubljana, Pitesti, Vilniusi, Zágrábi, Wrocław, valamint a szlovákiai Selye János Egyetem, valamint 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 egyaránt tanácsadási programokat dolgozunk ki átalakulni, megújulni akaró vállalatokra és közszolgálati szervezetek számára.
- »
- » **HR és menedzsment felmérések és kutatások:** Széleskörű tapasztalatokkal rendelkezünk különféle HR felmérések (pl. dolgozói elégedettség, cafeteria vizsgálatok, kultúrakutatások stb.) területén.
- » **Tréning és oktatás:** Hozzá kívánunk járulni, hogy olyan menedzsment kurzusok, továbbképző programok (stratégia, marketing, HR, működés, projektek, inter-kulturalitás, AC-DC, coaching és mentoring stb.) jöjjenek létre, amelyek elvégzése után a résztvevő szakemberek és hallgatók reálisan látják a hazánkban és a régió országaiban lejátszódott vállalati átalakulások előnyeit és hátrányait, képet kapnak az ebből fakadó sajátos menedzsment közelítési módokról és probléma-megoldási technikákról.

Tanácsadó- és tréning szakmai partnereink:

- » Budapesti Kereskedelmi és Ipari Kamara(Magyarország): menedzsment kutatás
- » Cafeteria TREND Magazin (Magyarország): menedzsment és juttatás kutatás
- » Chronos (Horvátország): HR, menedzsment tanácsadás és tréning
- » Humán Szakemberek Országos Szövetsége (Magyarország: HR kutatás
- » Ilang (Magyarország): web alapú felmérések, e-learning
- » International School of Management (Szlovákia): menedzsment tréning
- » Larskol (Magyarország): 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)