

POÓR JÓZSEF – KOVÁCS ILDIKÓ ÉVA – SZABÓ SZILVIA – SZŰTS ILDIKÓ – FATA LÁSZLÓ –  
BEKE JENŐ

## CAFETERIA-JUTTATÁSOK MAGYARORSZÁGON EGY 2020. JANUÁRI KUTATÁS TÜKRÉBEN

Bár lényeges változások a 2020. évre vonatkozóan eddig nem történtek a cafeteriában szokásos juttatásokkal összefüggő adójogszabályok tekintetében, kisebb-nagyobb eltérések az elmúlt évhez képest megfigyelhetők. Ez derül ki a Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központja kutatóinak felméréséből, melyet a Cafeteria TREND Magazin, az Országos Humánmenedzsment Egyesület, a Humán Szakemberek Országos Szövetsége és a BKIK támogatásával készítettek el. A kutatásban 354 cég és intézmény vett részt, a válaszadók közel fele valamilyen szolgáltatási tevékenységet végez és valamivel több, mint egynegyedük az ipar területén működik. A kutatást 2020 januárjában zártuk, amikor még se híre, se hamva nem volt a magyarországi HR körökben a koronavírusnak. Közben bekövetkezett a mindenki által ismert globális járvány. A cikkünk befejező részében kitérünk az új helyzet által – a tanulmányunk témájával összefüggő – kiváltott lehetséges hatásokra és változásokra.

### Bevezetés

A javadalmazás menedzsment fókusza nagyon sokat változott az elmúlt évtizedek során. Az 1. számú ábrán látható, Efron és szerzőtársai (2004) által kidolgozott modellben négy orientáció különböztethető meg:

- Az első az ún. **bérezési orientáció**, amelynek kulcselemei az alap- vagy fixbér (javadalmazás).
- A következő az ún. **közvetlen anyagi/teljesítmény motiváció**.
- A **teljes anyagi motiváció és javadalmazás** az előzőekben említett két orientáció mellett magában foglalja a juttatásokat is.
- A negyedik fokozat – az ún. **átfogó javadalmazási menedzsment rendszer** pedig tartalmazza a vállalati kultúrával és a munkavégzés környezetével összefüggő javadalmazási elemeket is.

---

Poór József egyetemi tanár, Selye János Egyetem, Komárom (Szlovákia), prof.emeritus-szakvezető, Szent István Egyetem, elnök, HSZOSZ.

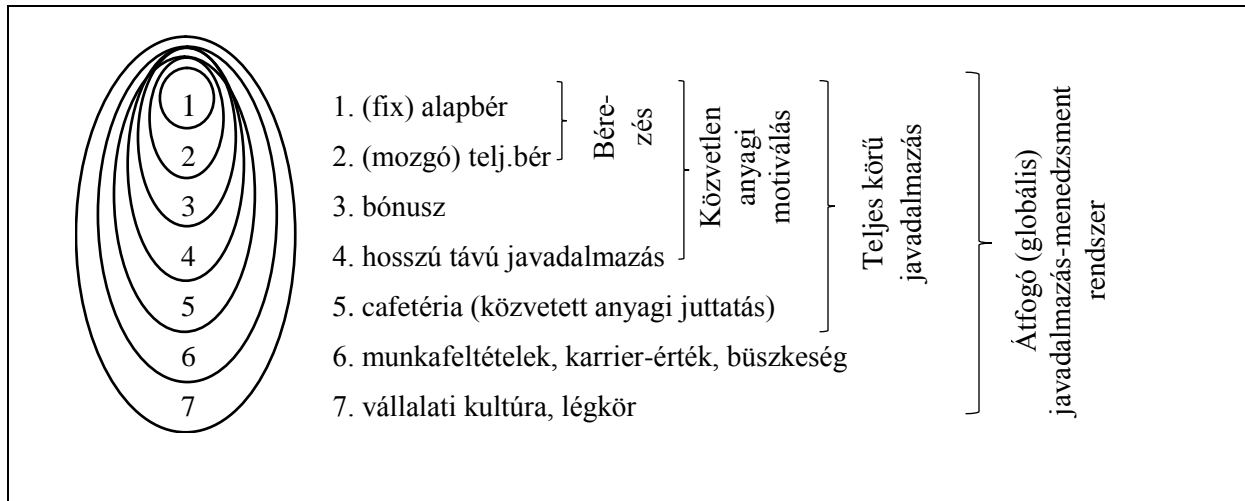
Kovács Ildikó Éva egyetemi adjunktus, Szent István Egyetem.

Szabó Szilvia egyetemi docens, szakvezető, Metropolitan Egyetem.

Szűts Ildikó elnök, Országos Humánmenedzsment Egyesület.

Beke Jenő egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem.

1. ÁBRA: A JAVADALMAZÁS-MENEDZSMENT RENDSZER KIÉPÜLÉSÉNEK LOGIKAI VÁZA



Forrás: Effron, M. – Gandossy, R. – Goldsmith, M. (2004): HR a 21. században. HVG Kiadó Rt., Budapest alapján László Gy.-Poór –Sipos N.: Javadalmazás menedzsment rendszerek. In Karoliny M-né. – Poór J. (2017): Emberei erőforrás menedzsment rendszerek. Wolters Kluwer, Budapest. 250. o.

Az Egyesült Államokban például a II. világháború alatt kialakult nagyobb mérvű munkaerőhiány miatt kezdtek a cégek különböző juttatásokat adni. A későbbi években pedig az amerikai kormány személyi jövedelempolitikája és a szakszervezetek érdekérvényesítő képessége erősítette a juttatások alkalmazását (Milkovich-Boudreau, 1997). Hazánkban és más kelet-európai országokban a korábbi szocialista rendszer keretei között egy államilag irányított juttatási rendszer alakult ki, amely keretében a juttatások legnagyobb részét az állam biztosította. A rendszerváltás után ez a helyzet drasztikusan megváltozott, amelynek a legfontosabb állomásait az 1. számú táblázatban foglaltuk össze.

## A környezet befolyásoló tényezői

A témánk szempontjából a környezet számos eleme és azok módosulásai **közvetlenül, vagy közvetve hatással vannak** az ösztönzésre és azon belül a juttatásokra. A külső befolyásoló tényezők közül a következőket tartjuk fontosnak kiemelni:

- **Gazdasági helyzet:** A mostani járvány előtti időszakban - a kutatásunk időpontjában - a magyar gazdasági növekedés és a vállalkozások/intézmények többségének a gazdasági helyzete kedvező volt (Tradingeconomics.com, 2020a). Ebből fakadólag a szervezetek képesek voltak helytállni az alkalmazottak és a versenytársak által is kiváltott bér és juttatási versenyben. Ebben az időszakban jelentős külföldi tőke (FDI és EU támogatás formában) áramlott gazdaságunkba.
- **Demográfiai helyzet:** Hazánkban a demográfiai helyzet az elmúlt évek során negatív spirálba került, amit a kivándorlás hatása is tovább erősített (Magyarország, 2020).
- **Foglalkoztatási helyzet és munkaerőpiac:** A munkanélküliség átlagos értéke a járvány kirobbanása előtti időszakra országosan 3,5 százalékra csökkent (Tradingeconomics.com, 2020a). A jelzett pozitív folyamat mellett fontos utalni a nagymérvű munkaerőhiányra, amely egyes becslések szerint jelentősen megnövelte a fluktuációt és nagy mérvű bevételkieséseket is okozott (PWC, 2019).

- **Jogi szabályozás:** A rugalmas ösztönzés cafeteria alapú módszere, ahogy korábban már írtuk, az angolszász országokból jutott el hazánkba. A múlt század 90-es éveinek közepén kezdték el azt alkalmazni a hazai nagyvállalatok (pl. MOL és Pénzjegynyomda) és a külföldi tulajdonú cégek helyi leányvállalatai. A Cafeteria rendszerek fontos alkotóelemének számító vállalati és egyéni nyugdíjprogramokat a fejlett országok törvénykezési gyakorlatai adókedvezményekkel támogatják (Martocchio, 2003). A személyi jövedelemadózási szabályok hazánkban is támogatják a különféle nyugdíj előtakarékoskodási megoldásokat és az egészségpénztári szolgáltatások igénybevételét. A speciális ágazati tulajdonfüggő szabályozások is nagy mértékben kihatnak a módszer alkalmazására (Szabó-Szakács, 2016). A módszert szabályozó munkajogi és adózási környezet nagyon sokat változott az elmúlt negyedszázad alatt, amit a következőkben foglaltunk össze.

### 1. TÁBLÁZAT: A JUTTATÁSOK SZEREPÉNEK ÁTALAKULÁSA AZ ELMÚLT HÁROM ÉVTIZED SORÁN

1989 után:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A juttatások szerepének átértékelődése és egy sor juttatás kikerült az állam fennhatósága alól.</li> </ul>
1996-2009:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Új juttatási modellek jelentek meg, beleértve a rugalmas ösztönzést (cafeteria).</li> </ul>
2009:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Megkezdődött a különböző rugalmas juttatási elemekre vonatkozó magasabb adókulcsok alkalmazása.</li> <li>• Állam szerepének növelése került előtérbe a magán szolgáltató cégekkel szemben.</li> </ul>
2012:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Állami szolgáltató megjelenése, amely fokozatosan kiszorította a magán szolgáltatókat a cafeteria juttatások területén.</li> <li>• Két új, meghatározó juttatási elem (Széchenyi Pihenőkártya és az Erzsébet utalvány) jelent meg.</li> </ul>
2017:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bizonyos juttatások kivezetése.</li> <li>• Megjelent a készpénz adásának a lehetősége juttatásként.</li> </ul>
2018:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Új adómentes juttatás bevezetése (pl. mobilitás célú lakhatási támogatás)</li> <li>• Egyes juttatások feltételeinek módosítása</li> </ul>
2019:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Béren kívüli juttatásként a SZÉP Kártya adható, míg az adómentes juttatások köre is nagy mértékben szűkült.</li> <li>• Néhány szektorban kivételt (pl. közszféra juttatásainak az adózása) alkalmaztak.</li> </ul>

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az érték-hit elmélet szerint (Hofstede, 1980), az uralkodó társadalmi értékek és hiedelmek, – más szóval a nemzeti kultúrák – befolyásolják a szervezeteket és abban az embereket abban, hogy valamit elfogadjanak és jogosnak tekintsék. Nagyon sok publikáció olvasható a szakirodalomban, amelyekben a szerzők rámutatnak arra, hogy a különböző menedzsment rendszereket milyen mértékig szükséges az eltérő kulturális körülmények között módosítani, a helyi körülményekhez adaptálni (Schuler–Rogovsky, 1998).

## Juttatás menedzsment

A juttatási rendszerek stratégiai döntési csomópontjai közé tartozik az is, hogy a különböző juttatási elemek és programok adhatók:

- Fixen, amikor minden dolgozónak (vagy az igénybevevőknek) ugyanaz a meghatározott juttatás adható.
- Rugalmas formában, amely lehetővé teszi a dolgozók választását. A juttatási rendszer ebben az esetben megadja az igénybe vehető juttatások mértékét és körét, a választás lehetőségét, a felhasználható összeget. Ennek keretei között a dolgozók döntenek el azt, hogy milyen juttatásokat és milyen mértékben vesznek igénybe.

A juttatás menedzsment területén az egyik viszonylag új megoldásnak tekinthető a **cafeteria modell** (Fata, 2009). Ez a juttatási modell az Egyesült Államokban alakult ki és terjedt el legszélesebb körben a világon. A 90-es években az USA-ban már 1.400 nagyvállaltnál vezették be ezt a rendszert (Grawert, 1996). Európában leginkább az Egyesült Királyságban alkalmazzák a vállalatok. A Német Szövetségi Köztársaságban és Ausztriában adózási okok miatt még viszont kevés gyakorlati példát találtunk a modell alkalmazását illetően (Kasper–Mayrhofer, 2002).

A leggyakrabban használt elnevezések között angol nyelvterületen inkább használják a rugalmas juttatások (flexible benefits, flexible spending accounts) és kisebb részben a cafeteria megnevezéseket (cafeteria vagy cafeteria style benefits) (Noe et al, 2000 és Snell-Bohlander, 2007). Német nyelvterületen az új juttatási megoldásként használják a cafeteria elnevezést (Cafeteria-Ansatz/Modell).

A mindenkinek megfelelés problémáját kívánja áthidalni az ún. **cafetéria-modell**, az „önkiszolgáló” rendszer (Snell–Bohlander, 2007). Ebben egyrészt megjelenik egy „étlap”, a vállalat által lehetségesnek tartott juttatások kínálata (és azok költség-vonzata), a másik oldalon pedig az az összeg, amely ezekre a célokra az egyes munkavállalók számára rendelkezésre áll. A költségek és a keret-összeg alapján a munkavállalók saját preferencia-skálájuk szerint határozhatják meg, hogy mit választanak (mit tartanak fontosnak, mit vesznek igénybe).

A 2018-ban megjelent könyvünkben (Poór et al, 2018) leírtak szerint a juttatási rendszereket általában négy sajátos szempont alakítja:

- **Jogsabályi** szempontok, amelyek kötelezően előírhatják bizonyos juttatások megadását (pl. meghatározott alapszabadság mindenkinek jár; egy bizonyos hőmérséklet felett kötelező védőitelt biztosítani).
- **Szociális/jóléti** szempontok: a HRM-filozófiából, vagy a szervezet társadalmi-szociális felelősségérzetéből (CSR) is következően a szervezet – lehetőségei szerint – gondoskodni kíván a munkavállalóinak jólétéről, szociális biztonságáról, ellátásáról (pl. egészségpénztári befizetés, lakástámogatás).
- **Menedzsment** szempontok: az emberi erőforrással kapcsolatos olyan speciális funkciók érvényesítése, amelyeket a bérezés rendszerében nem, vagy nem megfelelő határfokkal lehetne érvényesíteni (pl. a regenerálódás elősegítése, tanulmányok támogatása).
- **Adózási** szempontok: a juttatások bizonyos formáit az adórendszer az általános előírásoknál kedvezőbben bírálja el, ezért ezek a megoldások a szervezet és/vagy a munkavállalók számára adómegetakarítást, és ennek megfelelően jövedelemtöbbletet biztosítanak (pl. étkezési utalvány, ajándékutalvány).

## Empirikus kutatás

A rugalmas ösztönzéssel kapcsolatos empirikus kutatásainkat már közel egy évtizede folytatjuk, ennek a legfontosabb jellemzői a következőkben foglalhatók össze.

### Kutatási módszer

A kutatásunk alapvetően benchmarking jellegű (Evans, 1977; Hammer–Champy, 1993) volt, amely során azt a gyakorlatot követtük, hogy megkerestük a magyarországi különböző ágazatok (magán szektor, közszféra és nonprofit terület) képviselőit és egyválaszadós módszerrel kérdeztük le az ösztönzés és juttatás menedzsment legfontosabb jellemzőit. Az ilyen felmérések hasznos információkkal szolgálhatnak a munkavállalók bevonására, támogatására és megtartására (Torrington et al, 2014).

Bár a mintáink összetétele és elemszáma nem minden tekintetben képviselte reprezentatívan a magyar vállalkozásokat/intézményeket, de a kitöltők listáját figyelembe véve olyan meghatározó szervezetek véleményét is sikerült lekérdezni, ami jól be tudja mutatni a juttatás-menedzsment területén tapasztalható gyakorlatokat és változásokat (Poór et al., 2018 a és b).

A kutatásunk alapvetően ex-post (Usunier–Van Herk–Lee, 2017) jellegű, azaz a megfigyelési időszak tényadataira támaszkodva végzünk vizsgálatot. **A vizsgálat leíró jellegű, minden esetben objektív adatokra épít.** A kérdőív a statisztikai elemzések megkönnyítése érdekében legtöbb esetben zárt kérdéseket alkalmaz. A vizsgált témaköröket nagymértékben lefedő, előre megfogalmazott válaszok közül a legjellemzőbbek megjelölését kérjük a válaszadóktól.

A kutatás egy 10 kérdéscsoportot magában foglaló kérdőívben alapul. A kérdőív az alábbi fő részekből áll (Poór et al, 2020):

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

A kérdőív kitöltése az esetek jelentős részében on-line kérdőív felvétellel történt. A felmérésben való részvétel minden alkalommal önkéntes és díjmentes volt, az adatokat bizalmasan kezeltük, csak kutatási célokra használtuk fel. Az összes válaszadó minden alkalommal megkapta a felmérés eredményeit tartalmazó kutatási jelentést és részükre egy egynapos nyilvános konferencián foglaltuk össze vizsgálataink tapasztalatait. A lekérdezésekre mindig a következő évre vonatkozó adóváltozások után került sor, általában az adott év decemberében és a következő év januárjának elején.

A kutatást a Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központja, partnerével a Cafeteria Trend Magazinnal együtt dolgozta ki és aktualizálta az évenként bekövetkező adó és pénzügyi változások tükrében. A kutatás szakmai segítői voltak az elmúlt évek során HSZOSZ (Humán Szakemberek Országos Szövetsége), az OHE (Országos Humánmenedzsment Egyesület) és a

BKIK (Budapesti kereskedelmi és Iparkamara). A jelenlegi formában a kutatásunkat 2013-2020 között nyolc alkalommal végeztük el.

A kutatási jelentésünkben foglalt megállapításainkat és értékeléseinket leíró statisztikai módszerek (átlag, gyakoriság, eloszlás) felhasználásával alapoztuk meg. A jelen esetben is ezt a gyakorlatot követtük.

## 2. TÁBLÁZAT: A CAFETERIA KUTATÁSOK ÉVENKÉNTI SZERVEZETI (VÁLLALAT, INTÉZMÉNY, NON-PROFIT) VÁLASZADÓI

Sorszám	Évek	Értékelhető vállalati, intézményi válaszok
1.	2020	354
2.	2019	401
3.	2018	683
4.	2017	448
5.	2016	342
6.	2015	271
7.	2014	470
8.	2013	419
9.	2012*	158

\*2012-ben a NEXON cég volt a kutatás szakmai támogatója

### Minta bemutatása

A 354 válaszadó szervezet nagy többsége (79%) a versenyszférában, 16%-a a közzsférában és a maradék 5%-a pedig a non-profit szférában tevékenykedik. A mostani vizsgálatban résztvevők 71%-a hazai tulajdonú, 23%-a külföldi tulajdonú, míg 6%-a vegyes tulajdonban lévő szervezet volt, valamint elmondható, hogy a dolgozói létszámot és árbevételt tekintve a válaszadók közel egynegyede a nagyvállalati kategóriába sorolható. A felmérésben résztvevők telephelyeinek 25%-a a Közép-magyarországi régióban, 37%-a a dunántúli térségben, 26%-a pedig az Alföldön működik. A válaszadók telephelyeinek további 12%-a az Észak-magyarországi régióban helyezkedik el. Egyes válaszadók több régióban is rendelkeznek telephellyel.

### Adózási környezet

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

### Elemzés és következtetések

#### Befolyásolók

A felmérés adatai továbbra is alátámasztják azt a korábban is megfigyelt tényt (Poór et al., 2018), hogy a juttatások elterjedtsége szoros összefüggésben van a szervezeti nagysággal. A válaszadók közül az 1000 fő fölötti alkalmazotti létszámmal rendelkező szervezetek túlnyomó többségében, 91%-ában vannak valamilyen fixen nyújtott és/vagy cafeteria juttatások. A 50 fő

alatti mikro- és kisvállalkozásoknál jóval kisebb ez az arány, mindössze 49%. Hasonlóan, a cafeteria rendszerben működő jutattásokat nyújtó intézmények, illetve szervezetek megoszlása is változó. A 10 fő alatti vállalkozásoknak mindössze 24%-a biztosít cafeteria rendszeren belüli jutattásokat. A 10 fő fölötti szervezetek között a cafeteria biztosító szervezetek aránya a létszám növekedésével párhuzamosan egyre magasabb, az 1000 főnél is többet foglalkoztató vállalatoknak és intézményeknek már 77%-a biztosít valamilyen fajta cafeteria alapú jutattásokat.

### Juttatási formák

Ahogy korábban már jeleztük, a jutattások a szervezetek ösztönzési rendszerének fontos elemét képezik, melyek különböző formában (pl. fix és rugalmas) biztosíthatók a dolgozók részére.

A leggyakrabban biztosított fix jutattások sorrendje a tavalyi évhez képest több ponton is változott: a Széchenyi pihenőkártya elemei az élre kerültek, leesorítva onnan a céges autó használatot és a céges rendezvényeket is. Körülbelül a válaszadók fele használja az alábbi toplista elemeit.

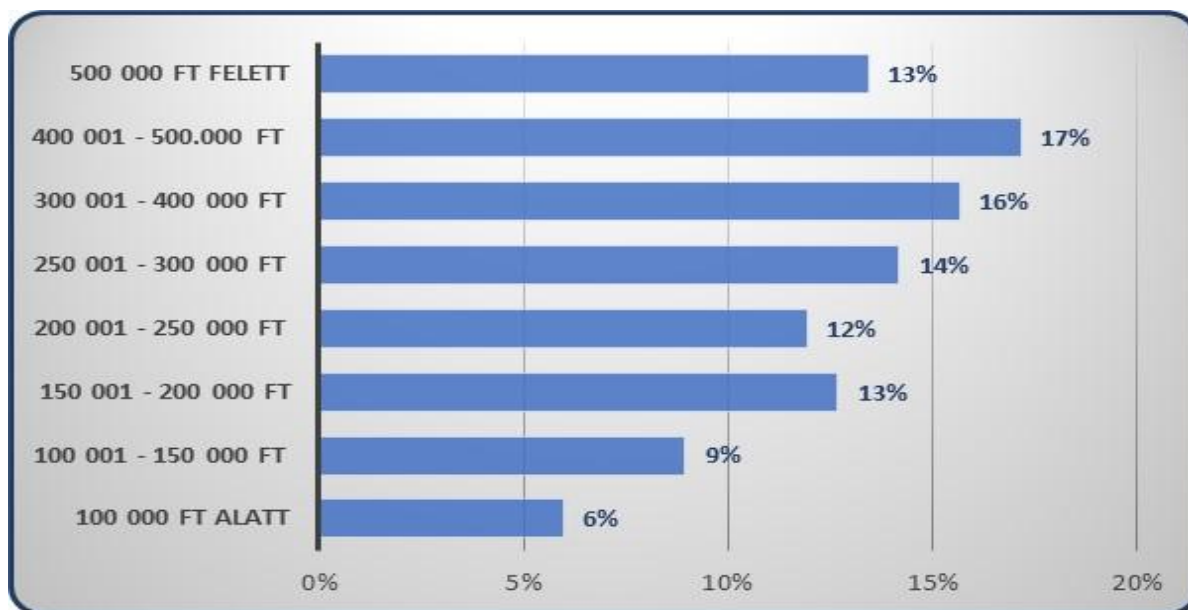
- Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámla
- Mobiltelefonhasználat
- Széchenyi Pihenőkártya szabadidő alszámla
- Széchenyi Pihenőkártya szálláshely alszámla
- Munkabér előleg

A választható jutattások kínálati elemeinél jól látszik a jogszabály változás hatása. A válaszadók 80 százaléka kínálja cafeteria rendszerében a SZÉP Kártya jutattást. Míg tavaly a bérként adózó pénz kifizetés – mint választható elem – követi a SZÉP Kártya jutattást, addig idén ez már csak a 7. helyre került. Az önkéntes egészség- és nyugdíjpénztári hozzájárulás is leesorult az élről a 9-10. helyre, és a cafeteria választékként ezeket kínáló aránya is jelentősen csökkent.

1. Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámla
2. Széchenyi Pihenőkártya szabadidő alszámla
3. Széchenyi Pihenőkártya szálláshely alszámla
4. Bölcsőde térítése
5. Óvoda térítése
6. Kulturális szolgáltatásra szóló belépő
7. Pénzjuttatás

A vizsgált válaszadóknál 2019-ben is magasabb volt azok aránya, akik nem adnak, vagy 100 ezer forint alatt biztosítanak cafeteria keretet. Míg tavalyelőtt 2% nyilatkozott így, addig 2019-re a válaszadók 7 százaléka, 2020-ra 6 százalék nyújt ilyen alacsonyabb mértékű jutattási csomagot. (2. ábra a következő oldalon) Az átlagos bruttó jutattási keret 2020-ban a tavalyi értéknél alig alacsonyabb, 371.000 forintra tehető. A változás főként annak tudható be, hogy néhány munkáltató átstrukturálta az eddig ilyen formában kínált jutattási csomagját.

2. ÁBRA: A CAFETERIA KERETÖSSZEG NAGYSÁGA 2020-BAN



Forrás: A szerzők saját szerkesztése

### Cafeteria rendszer működtetése és fenntartása

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

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

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

### Cafeteria Index

Az Országos Humán Menedzsment Egyesület 2011 év óta évente rendszeresen méri az ún. Cafeteria Index alakulását. Az Index alapvetően azt mutatja meg, hogy a munkáltatók cafeteria tudatossága milyen szintű, az miként változik. Nyilvánvaló, hogy az index alakulását a jogszabályi változások erősen befolyásolták az elmúlt három évben és ez tapasztalható ez év során is. A szempontokat ma is következetesen alkalmazzuk az összehasonlíthatóság érdekében, A Cafeteria Index átlagos értéke az elmúlt 2019. évhez képest minimális értékkel csökkent. Ha azonban részleteiben vizsgáljuk alapos fókusz eltolódást tapasztalunk a munkáltatói preferenciáknál. Jól látszik, hogy a béren kívüli juttatások terén az egyedi, a személyre szabott megoldások jelentik a jelent és a jövőt. Ezért önmagában nem az adóterhek döntik el a juttatások alkalmazott megoldásait, hanem sokkal inkább az a HR és a vállalati politika, amit a cég a munkaerő megnye-



rése és megtartása érdekében követ. Átgondolást igényel, hogy évről évre csökken a munkavállalói preferenciák mérése, miközben a trendek az egyedi juttatások felértékelődését mutatják. Emellett egyre hangsúlyosabb a munkáltatói preferenciák vizsgálata. 2020-ra jelentősen nőtt azok aránya, akik szerint a juttatásokra fordított többletmunka egyenértékű, vagy nagyobb hozzáadott értéket nyújt a dolgozói elégedettség növelésében, a HR szakterület elismertségének javításában, mint amennyi a befektetett túlmunka.

## Korlátok és a jövő

A kutatásunkat sok éven keresztül végeztük. A korábbi és a mostani felméréseink korlátai közül már említettük a vizsgálataink benchmarking jellegét, azaz azok nem voltak reprezentatív jellegűek. Tapasztalataink szerint azonban a résztvevők köre és összetétele kiküszöbölte ezt a hiányosságot.

Az előzőekben felvetett problémáknál jóval nagyobb gondot jelent, hogy a világjárvány miatt semmi sem biztos.

- Felbomlottak a jól bevált ellátási láncok (supply chain).
- Egyes ágazatok, így például a szállodaipar és a vendéglátás, amelyek szoros kapcsolatban álltak a cafeteria rendszerekkel részben vagy teljesen leálltak.
- Korábban igényelt cafeteria juttatások a vészhelyzet és a kijárási korlátozások miatt nem kerülhetnek a tervezett formában kifizetésre (Fata, 2020).
- A munkáltatók keresik azokat a juttatásokat, melyek az új helyzetben értékesek lehetnek a munkavállalók számára.

Viszont olyan új jelenségeket tapasztalunk, amelyek korábban részben vagy teljesen elképzelhetetlenek lettek volna. Gondolunk itt többek között arra, hogy

- A KSH 2018-as adatai szerint az otthoni munkavégzés arány 3,7 százalékos volt (Atipikus, 2018). Napjainkban ez az érték jóval nagyobb mértékű (Pénzcentrum, 2020).
- Cafetéria-juttatások adó- és járulékkerhének változása a koronavírus járvány idején
  - A Kormány bejelentett tervei alapján a Széchenyi Pihenő Kártya juttatások éves keretösszegét a versenyszférában a korábban megállapított 450.000 Ft/fő összegről 800.000 Ft-ra, a közszférában pedig 200.000 Ft/fő-ről 400.000 Ft-ra emelné. Továbbá a Szép-kártya szociális hozzájárulási adójának mértékét 2020. június 30-ig terjedő időpontig 4 százalékos mértékűre csökkentette.
  - A cafetéria elemek vonatkozásában is alkalmazhatóak a következő ágazatokra kiterjesztett adó- és járulékkedvezmények, illetve mentességek: taxis személyszállítás, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, alkotó-művészeti-szórakoztató tevékenység, sport, szórakoztató, szabadidős tevékenységek, szerencsejáték és fogadás, film, video, televízió-műsor gyártása, hangfelvételkiadás, konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése, napilap—kiadás, folyóirat- időszaki kiadvány kiadása, műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás.
  - A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. tv. alapján fennálló szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettséget nem kell teljesítenie annak a kifizetőnek, aki az előző bekezdésben megjelölt tevékenységekben foglalkoztatott természetes személyek tekintetében, az egyéni vállalkozók e jogállására

tekintettel, valamint a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, illetve e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. tv. szerinti társas vállalkozónak.

- A járulékfizetési kötelezettséget a foglalkoztatónál munkaviszonyban foglalkoztatott **természetes személy, egyéni vállalkozó és társas vállalkozó esetében úgy kell alkalmazni**, hogy a járulékalapot képező jövedelem után kizárólag 4 % mértékű természetbeni egészségbiztosítási járulékot, de legfeljebb 7.710 Ft összeget kell megfizetni 2020. március-június hónapokra vonatkozólag.

### Irodalomjegyzék:

- KSH (2018): Atipikus munkavégzés, távmunka, 2018. I. negyedév. KSH, Budapest.
- Effron, M. – Gandossy, R. – Goldsmith, M. (2004): HR a 21. században. HVG Kiadó Rt., Budapest.
- Evans, A. (1997): Benchmarking. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Rt. Budapest.
- Fata László (2020): Mit tehetünk a válság miatt fel nem használt cafetériával? HRportal, <https://www.hrportal.hu/hr/mit-tehetunk-a-valsag-miatt-fel-nem-hasznalt-cafeteriaval-20200408.html>
- Fata László (2009): Cafeteria - Barkácskészlet - Gyakorlatiasan a béren kívüli juttatásokról. Humán Műhely kiadó, Budapest.
- Grawert, A. (1996): Cafeteria-Systeme, kein kalter Kafee. Personalwirtschaft Special, pp. 25-26.
- Hofstede, G. (1980): Culture's consequences: International differences in work related values. Sage: Beverly Hills, CA.
- Karoliny Mártonné. – Poór József. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment rendszerek. (6. kiadás) Wolters Kluwer, Budapest.
- Kasper, H.-Mayrhofer, W. (2002): Personalmanagement Führung Organisation. Linde Verlag, Wien.
- László Gyula – Poór József – Sipos Norbert (2017): Javadalmazás menedzsment rendszerek. In: Karoliny Mártonné – Poór József: Emberei erőforrás menedzsment rendszerek. Wolters Kluwer, Budapest.
- Magyarország (2020): A népesség - demográfiai helyzet, nyelvek, vallások. European Commission, Brussels. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-35\\_hu](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-35_hu)
- Martocchio, J.J. (2003): Employee Benefits. McGraw-Hill, New York.
- Milkovich, G.T. – Boudreau, J.W. (1997): Human Resource Management. IRWIN, Chicago.
- Pénzcentrum (2020): Munka a koronavírus idején: már a fél ország home office-ban. (március 24.) <https://www.penzcentrum.hu/karrier/munka-a-koronavirus-idejen-mar-a-fel-oroszag-home-office-ban.1091134.html>
- Noe, R.A. – Hollenbeck, J.R. – Gerhart, B. – Wright, P.M. (2000): Human Resource Management. Irwin-McGraw-Hill, Boston.
- Peretz, H. – Levi, A. – Fried, Y. (2015): Organizational diversity programs across cultures: effects on absenteeism, turnover, performance and innovation. The International Journal of Human Resource Management, 26 (6), pp. 875-903.
- Poór József – Kovács Ildikó Éva – Fata László – Szűts Ildikó – Beke Jenő (2020): Juttatások – Magyarország 2020. A vállalati juttatásokban bekövetkezett változások. Szent István Egyetem, Menedzsment és HR Kutató Központ, Gödöllő.
- Poór József – Sipos Norbert – Szeiner Zsuzsanna – Kovács Ildikó Éva (2018a): Ösztönzés és juttatások – javadalmazás. In: Poór József – Karoliny Mártonné – Illés Bálint Csaba – Kovács Ildikó Éva (szerk.) A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest.
- Poór József – Kovács Ildikó Éva – Mázásné Dinnyés Hajnalka – Fehér János (2018b): Rugalmas juttatások – cafeteria: A szervezeti sajátosságainak hatása a cégek cafeteria rendszerére. Opus et Educatio, 5 (1), 51-69. o.
- Poór J. (szerk.) (2013): Rugalmas ösztönzés – rugalmas juttatások. (3. átdolgozott kiadás) Wolters Kluwer Kiadó, Budapest.

- PWC (2019): Central and Eastern Europe Private Business Survey 2019.  
<https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/PwC-PBS-CEE-Report-2019-final.pdf>
- Snell S.-Bohlander,G. (2007): Human Resource Management. Thomson, Mason.
- Salisbury, D.L. (1998): Do employers employees still need employee benefits. Employee Benefits Research Institute, Washington.
- Schuler, S.R. – Rogovsky,N. (1998): Understanding Compensation Practice Variations across Firms: The Impact of National Culture. Journal of International Business Studies, 29 (1), pp. 159-177.
- Szabó Szilvia – Szakács Gábor (2016): Közzolgálati stratégiai emberierőforrás- menedzsment. Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest.
- Torrington, D. – Hall, L. – Taylor, S. – Atkinson, C. (2014): Human Resource Management. Harlow–Pearson.
- Tradingeconomics.com (2020a): GDP annual growth rate.  
<https://tradingeconomics.com/analytics/indicators.aspx?indicator=gdp%20annual%20growth%20rate>
- Tradingeconomics (2020b): Unemployment rate.  
<https://tradingeconomics.com/analytics/indicators.aspx?indicator=unemployment%20rate>.
- Usunier, J-C. – Van Herk, H. – Lee, A.J. (2017): International Cross-Cultural Research. SAGE, Thosands-Oaks.