

## A DOLGOZÓK A KAFETÉRIÁBAN A PÉNZRE VÁLTHATÓ JUTTATÁSOKAT SZERETIK A LEGJOBBAN

# Alkalmazottbarátok

A vállalati kafetériacsomag jellemzője, hogy egy évre szól: az alkalmazottak meghatározott bruttó keret erejéig kedvükre szemezgethetnek a rendszer elemeiből. Nem csak egészséggel kapcsolatos szolgáltatásokra használható fel. A kafetériarendszer lényege, hogy a választás szabadságát adja meg a dolgozónak.

A kafetériarendszerbe került vállalatok az eddig is kifizetett béren kívüli juttatásokat – nagyon demokratikusan – egy összegbe fogalmazzák, és egyformán osztják el a munkavállalók között. Ők pedig arra használják fel a keretüket, amire akarják. Hogy az egyes cégek dolgozói miből választhatnak, az a munkaerő-piaci, iparági körülményektől, a vállalatvezetéstől és a tulajdonosi szerkezettől, no és persze a kafetériarendszer által kínált, egyre bővülő szolgáltatásoktól függ.

A lehetőségek tárháza egyre gazdagabb. A főként nagyvállalatok által kedvelt rendszerben az optimálisnak tartott évi 100-120 ezer forintos keretet fel lehet használni akár kultúrára, lakáscélú támogatásra, üdülésre, étkezésre, gépkocsi-használatra, benzinköltségre stb. De el lehet költeni egészségpénztári tagságra is.

### Rövid távon akár adózva is

A hazai helyzetre kezdettől fogva – és jelenleg is – az jellemző, hogy azok az elemek a legkedveltebbek, amelyek közvetlenül pénzre válthatók, azaz a készpénzt helyettesítő utalványokat „viszik” legszívesebben az alkalmazottak.

Külföldön ezzel szemben a választék egyre szélesebb, és a munkatársak nem veszik annyira figyelembe a juttatás közvetlen pénzre váltható jellegét. A há-

zimunka elvégzése például annál népszerűbb: takarítószolgálatot vehetnek igénybe többek közt a Microsoft, a KPMG vagy az UBS Warburg beosztottai.

Itthon elsőként a Mol Rt. nyújtott a dolgozóknak a fizetésükön túl pluszjuttatásokat. A vállalatnál 1996 óta létezik a kafetériarendszer, és itt is megfigyelték az általános tendenciát, miszerint a munkatársak azokat a juttatásokat kedvelik, amelyek rövid távúak és közvetlenül pénzre válthatók. Az üzemanyag-hozzájárulásnak például hiába nagy az adóvonzata, mégis az egyik legkedveltebb elem. Az elemek ugyanis törvényileg eltérő adózási kötelezettség alá esnek. A keretből

### Csúcsvezetőknek autó

A hazai középvezetők legkedveltebb és megsokolt juttatásai a mobiltelefon, a laptop és az autó. Ezek olyan elterjedtek, hogy már nem is bírnak motivációs hatással. A csúcsvezetők körében a tipikus juttatási típus a mobiltelefon és az autó. A munkaadók 80,1 százaléka ad céges gépkocsit felsővezetőinek, míg a középvezetőkénél ugyanez a mutató csak 38,6 százalék. A csúcson levők juttatásai azonban sokkal rejtettebbek, mint az alsóbb pozícióban levő munkatársaké: a legtöbb cég nem szívesen fitogtatja, milyen – esetleg luxus kategóriás – pluszt nyújt a vezetőinek.

igénybe vett összegből a nettó, kézhez kapott értékén felül az adót is levonják, ami az üzemanyag-hozzájárulás esetén már tetemes összeg. A munkavállaló elvileg akkor járna jól, ha minél kisebb adójú elemeket választana, mert akkor bruttó keretének nagy részét kézhez kapná. A biztonság azonban a hazai alkalmazottak számára általában fontosabb tényezőnek bizonyul.

### A kicsik étkeztetnek, a multik sportoltatnak

Az egyik legrészletesebb kutatást a Dimenzió Csoport és a Fact Intézet végezte tavaly. Az elemzés során 251 vállalat közép- és felsővezetőinek béren kívüli juttatási csomagját vették górcső alá, és megállapították: az állami szektorba sorolható vállalatok leginkább a „klasszikus” juttatásokat – étkezési jegy, utazási támogatás – nyújtják, és különösen fontos számukra a nyugdíj-előtakarékoság. A legnagyobb létszámú, többségében multinacionális cégek elsősorban az egészségmegőrzés támogatására összpontosítanak. Ezek a vállalatok a klasszikus elemeket is kínálják, és emellett elsősorban szakorvosi ellátást és szűrővizsgálatokat biztosítanak.

A dolgozóknak kafetériacsomagot kínáló kisvállalatok a kutatás szerint a minimális juttatásokat nyújtják, jellemzően étkezési hozzájárulást és a tömegközlekedési támogatást, ám egészségbiztosítási és nyugdíjpénztári támogatást nem. E csoportba a vizsgálatba bevont cégek 40 százaléka tartozik, és ezek az elemzők szerint alapvetően nem törekednek a munkavállalók megtartására. A jellemző tendencia, hogy minél nagyobb a cég, annál gyakoribbak a megszokottól eltérő, pluszelemek a kafetériában.

A legjobb helyzetben levő hazai vállalatok tekintetbe veszik a kínálat tervezésénél, kiválasztásánál, hogy ma már csak a legmodernebb, újdonságnak számító juttatásoknak van motiváló ereje, például az egészségpénztári hozzájárulásnak, egészségbiztosításnak vagy sporttámogatásnak.

Szabó Ágnes

PATIKA ÖNKÉNTES KÖLCSÖNÖS  
EGÉSZSÉGPÉNZTÁR

6101 0211 2020 3501

WWW.PATIKAPENZTAR.HU

ÉRVÉNYES: 2006/12