



**A béren kívüli juttatások alkalmazása és a
munkavállalói mobilitás támogatása a magyar
vállalkozások körében**

Egy vállalati felmérés tapasztalatai

Budapest, 2018. augusztus

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet olyan nonprofit kutatóműhely, amely elsősorban alkalmazott közgazdasági kutatásokat folytat. Célja, hogy elméletileg és empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar gazdaság és a magyar vállalkozások helyzetét és kilátásait befolyásoló gazdasági és társadalmi folyamatokról.

MKIK GVI Institute for Economic and Enterprise Research
Hungarian Chamber of Commerce and Industry

Az elemzést készítette:

Horváth Ágoston, elemző, MKIK GVI
agoston.horvath@gvi.hu

Kutatásvezető:

Makó Ágnes, ügyvezető, MKIK GVI
e-mail: agnes.mako@gvi.hu

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
Budapest

A kézirat lezárva: 2018. augusztus 31.

Cím: MKIK GVI
1054 Budapest, Szabadság tér 7.
Tel: 235-05-84
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>

Összefoglaló

Az adatokról

Az elemzés az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) negyedéves vállalati konjunktúravizsgálatának 2018. júliusi hullámán alapul, melynek keretében 400 cégvezetőt kérdeztünk meg. A negyedévről negyedévre azonos szerkezetű minta 300 kis- és középvállalkozást (20–249 fő között) és 100 nagyvállalkozást (250 fő felett) tartalmaz, melyek reprezentálják a vállalatok gazdasági teljesítményét és ágazati megoszlását. A felmérés elsősorban a vállalkozások üzleti helyzetéről, valamint rövid távú üzleti várakozásairól tájékoztat, emellett ebben a hullámban a béren kívüli juttatások, valamint a munkavállalói mobilitás különböző ösztönzési formáinak és típusainak elterjedtségéről is megkérdeztük a válaszadókat.

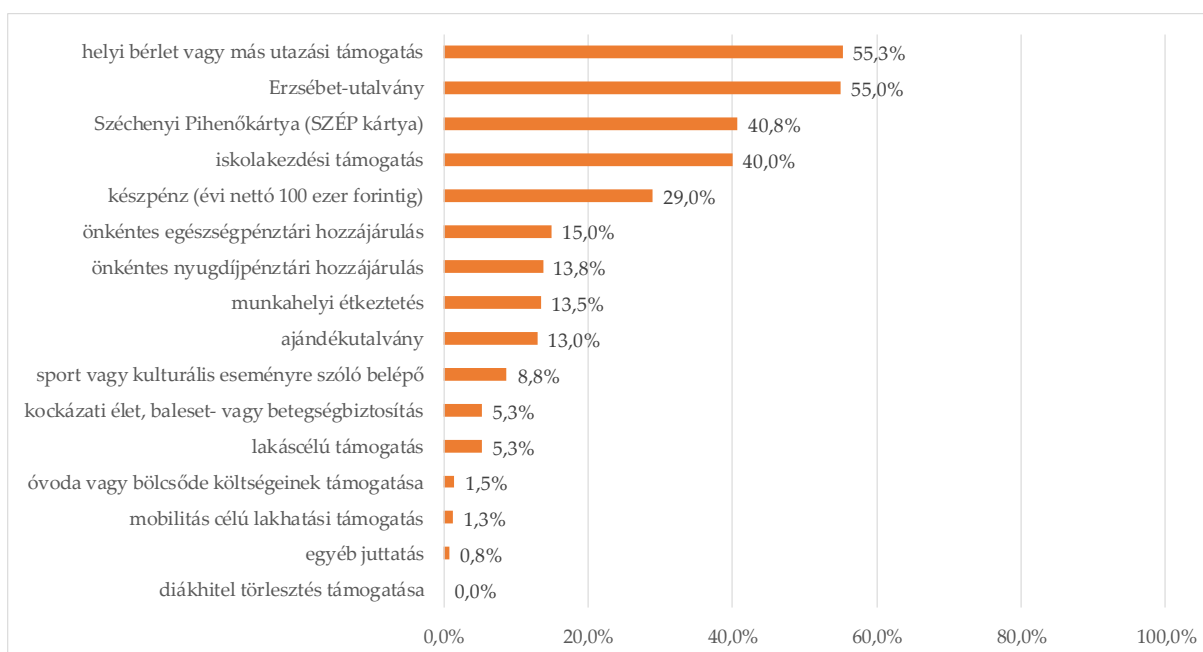
Az eredmények szerint a megkérdezett, 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozások 88%-a nyújt munkavállalóinak legalább egy cafeteria-eszközt, a legnépszerűbb béren kívüli juttatásoknak pedig a helyi utazási támogatások és az Erzsébet-utalvány tekinthetőek. A béren kívüli juttatások alkalmazása összefüggésben áll a vállalatmérettel, illetve a külföldi tulajdonhányaddal: a legnagyobb arányban jellemzően a közepes- és nagyvállalatok, és a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégek nyújtanak béren kívüli juttatásokat. A gazdasági ágazat, valamint az üzleti helyzet statisztikai értelemben nincs szignifikáns hatással a cafeteria-eszközök használatára.

Összességében a vizsgált cégek 67%-ánál dolgoznak olyan munkavállalók, akiknek az állandó lakóhelye a munkavégzés helyszínétől eltérő településen van. Ezen vállalkozások 85%-a támogatja valamilyen formában munkavállalói helyben lakását, vagy munkahelyre való eljutását. A munkavállalói mobilitás támogatása különösen a 250 fő feletti nagyvállalatokra (99%), illetve a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégekre (93%) jellemző, míg ágazat szerint nem tapasztalható statisztikai értelemben szignifikáns különbség a vállalatok között a mobilitás ösztönzése tekintetében. A cégek által nyújtott leggyakoribb mobilitást segítő eszköz az útiköltség térítés (pl. vasúti bérlet, buszbérlet). Ezt a megkérdezett, ingázó munkavállalókat is foglalkoztató cégek 79%-a biztosítja munkatársainak.

1. Béren kívüli juttatások alkalmazása

A vizsgált cégek 88%-a esetében az alkalmazottak legalább egy cafeteria-típusból részesülnek 2018-ban. Mint az 1. ábrán látható, a válaszadók által leggyakrabban alkalmazott béren kívüli juttatás 2018 folyamán a helyi bérlet vagy más utazási támogatás, valamint az Erzsébet-utalvány (55–55%) volt. Emellett a válaszadó cégek 41%-a nyújt munkavállalóinak SZÉP kártyát, 40%-uk pedig iskolakezdési támogatást. A vállalkozások közel harmada (29%) fizet készpénz formájában cafeteria-juttatást. A cégek több, mint 10%-a kínál munkavállalóinak egészségpénztári, illetve nyugdíjpénztári hozzájárulást, munkahelyi étkeztetést, illetve ajándékutalványt. A béren kívüli juttatások további típusai 10% alatti arányban fordulnak elő.

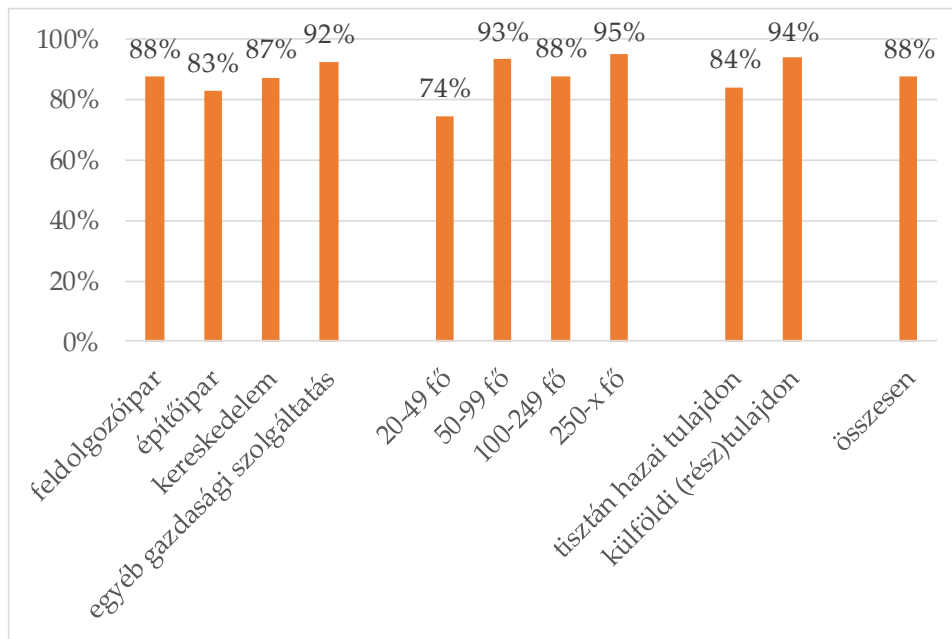
1. ábra: A vizsgált cégek által alkalmazott béren kívüli juttatások 2018-ban, százalék



Forrás: GVI 2018

Bár az ágazatok között a béren kívüli juttatások alkalmazása tekintetében nem mutatható ki statisztikai értelemben szignifikáns különbség, látható, hogy leginkább az egyéb gazdasági szolgáltatásokat nyújtó cégek munkavállalói (92%) részesülnek cafeteria-juttatásokban. A vállalatméret, illetve a külföldi tulajdonhányad viszont szignifikáns összefüggésben áll béren kívüli juttatások alkalmazásával. Ez elsősorban a közepes- és nagyvállalkozásokra jellemző: míg a 20–49 fő közötti vállalkozások esetében a megkérdezett cégek mindössze 74%-a alkalmazott valamilyen béren kívüli juttatást, addig az 50 és 99 fő között foglalkoztató cégek körében ez az arány 93%, a 100 és 249 fő közöttieknél 88%, míg a 250 főnél nagyobb nagyvállalatoknál 95% volt. Az eredmények alapján a külföldi tulajdonhányaddal rendelkező cégek körében elterjedtebbek a béren kívüli juttatások: míg a tisztán hazai tulajdonban lévő vállalkozások esetében a válaszadók 84%-a alkalmaz legalább egy cafeteria-típust, addig a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalatok esetében az arány 94% (lásd a 2. ábrát).

2. ábra: A béren kívüli juttatásokat alkalmazó cégek aránya ágazat, vállalatméret, és tulajdonszerkezet szerint, százalék

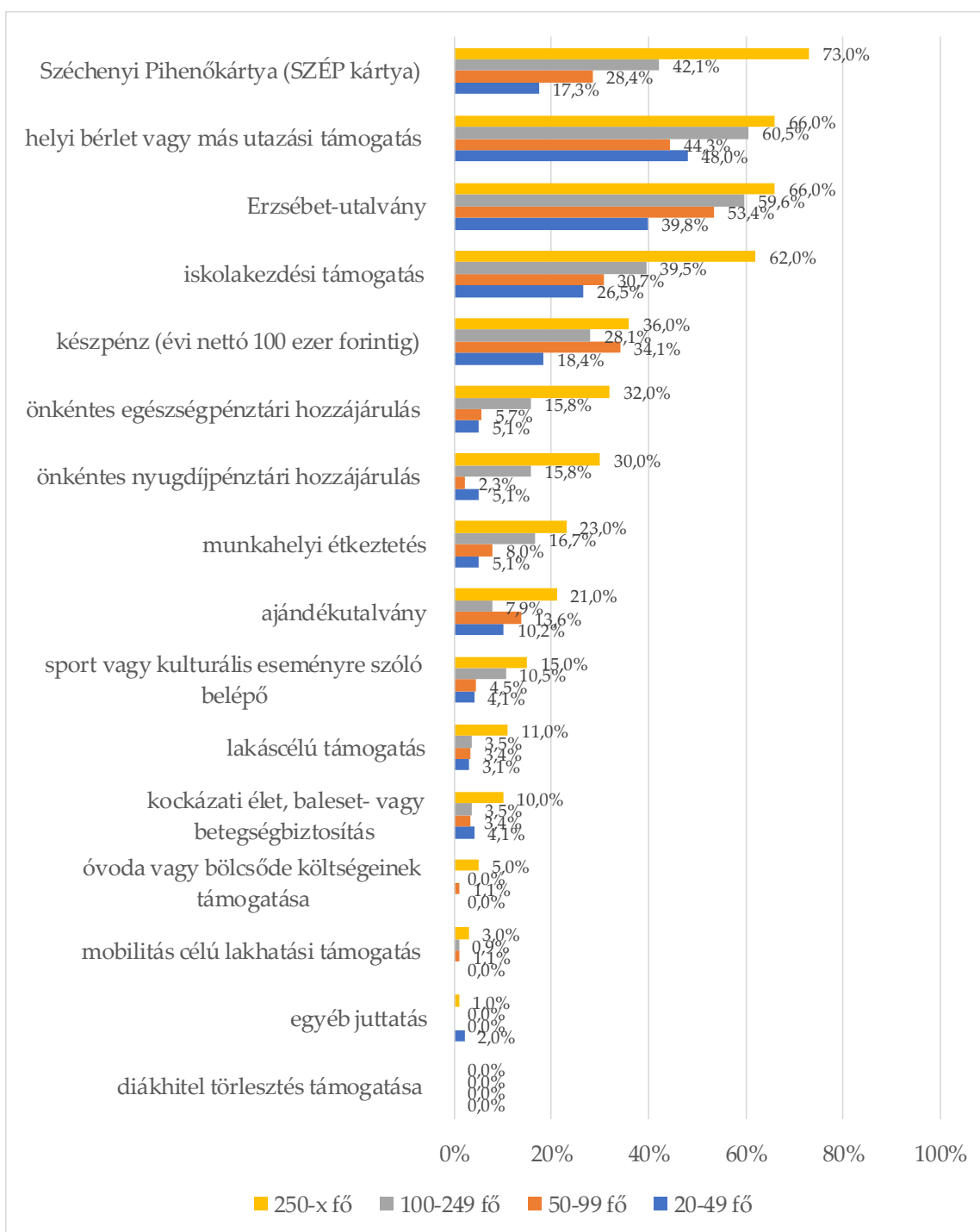


Forrás: GVI 2018

2. Béren kívüli juttatások típusai vállalati jellemzők szerint

Az eredmények alapján (lásd 3. ábra) a nagyvállalatok körében a legelterjedtebb béren kívüli juttatás 2018-ban a SZÉP kártya, amelyet a cégek 73%-a alkalmaz. A második leginkább használt támogatási forma esetükben a helyi bérlet és az egyéb utazási támogatás, illetve az Erzsébet-utalvány (66–66%). A 250 fő alatt foglalkoztató cégek esetében elmondható, hogy a két legelterjedtebb cafeteria-típus a helyi utazási támogatás, illetve az Erzsébet-utalvány. Utazási támogatást a 100 és 249 fő közötti cégek 61%-a, az 50 és 99 fő közötti cégek 44%-a, és a 20–49 fő közötti cégek 48%-a, Erzsébet-utalványt pedig rendre 60%-a, 53%-a, illetve 40%-a nyújt munkavállalóinak. A SZÉP kártya használata ezen cégek esetében lényegesen ritkábban fordul elő, így a felmérésben részt vevő cégek válaszai alapján megállapítható, hogy a pihenőkártya elsősorban a nagyvállalatok által nyújtott cafeteria-típus. Ezen kívül jelentős különbség van a nagyvállalatok és a kis- és középvállalkozások között az iskolakezdési támogatás, valamint az egészség-, illetve nyugdíjpénztári munkáltatói hozzájárulás biztosítása esetében is. E juttatásokat a 250 főnél nagyobb cégek rendre 62, 32, illetve 30%-os arányban nyújtják dolgozóiknak, míg a kis- és középvállalkozások körében jóval kevésbé elterjedtek, a 100–249 fős cégek esetében is mindössze 40, illetve 16–16%-os arányban jellemzőek ezek a juttatási formák, a 20–99 fő közötti vállalatok esetében pedig még kevésbé elterjedtek, különösen az egészség-, illetve nyugdíjpénztári hozzájárulások.

3. ábra: A cégek által nyújtott juttatások vállalatméret szerint, százalék

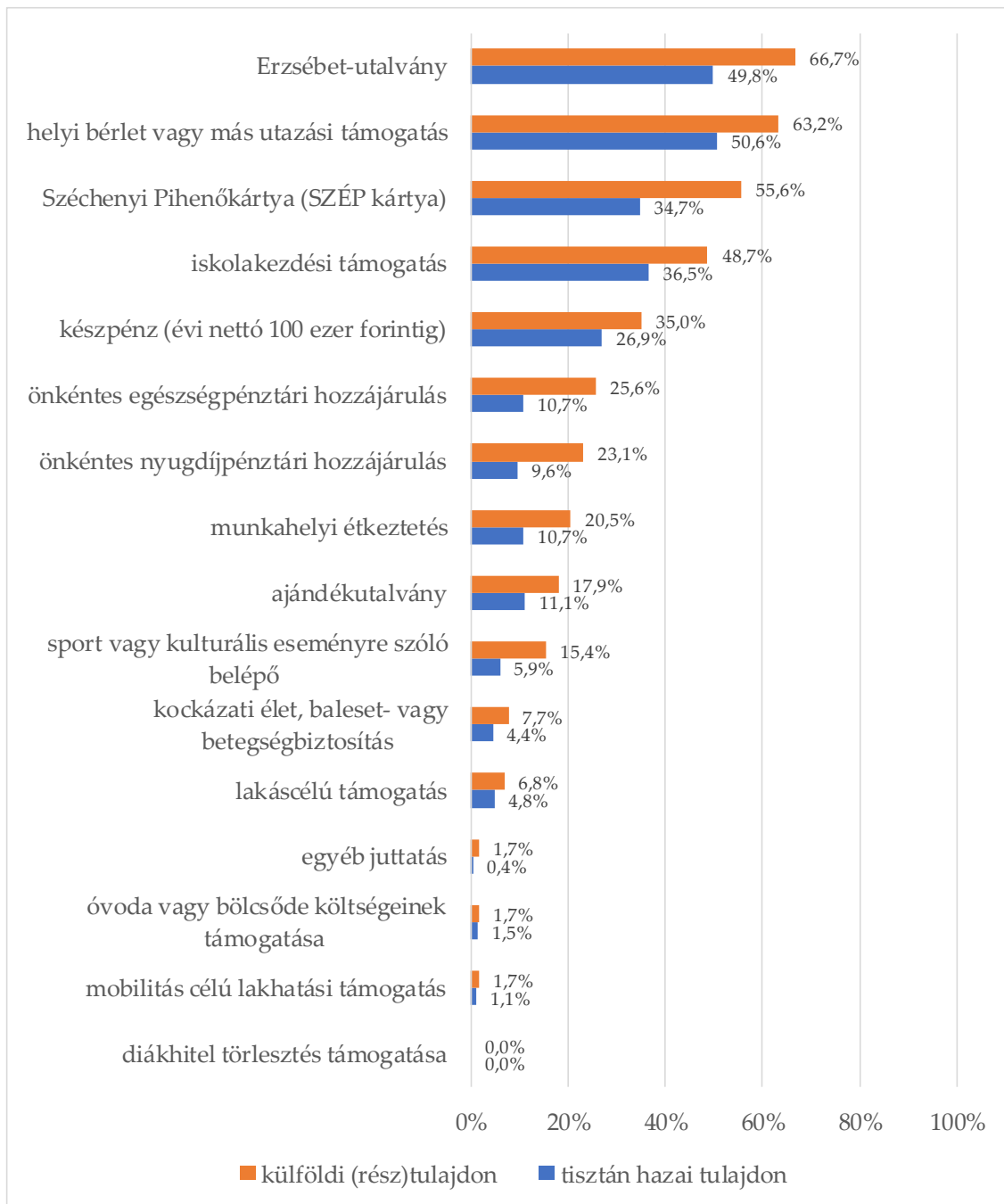


Forrás: GVI 2018

Tulajdonszerkezet szerint a különböző típusú béren kívüli juttatások elterjedtsége alapján lényegében azonos sorrend rajzolódik ki a tisztán hazai, valamint a külföldi (rész)tulajdonú cégek körében. Mindkét vállalatípus esetében az Erzsébet-utalvány (50 és 67%), illetve a helyi bérlet vagy más utazási támogatás (51 és 63%) a legelterjedtebb béren kívüli juttatási forma. A külföldi (rész)tulajdonú cégek esetében a harmadik helyen a SZÉP kártya áll (56%), megelőzve az iskolakezdési támogatást (49%), míg a tisztán hazai tulajdonban lévő vállalatok 37%-a

biztosít iskolakezdési támogatást, 35%-uk pedig SZÉP kártyát. Látható, hogy a külföldi (rész)tulajdonú cégek az összes vizsgált béren kívüli juttatási formát nagyobb arányban alkalmazzák.

4. ábra: A cégek által nyújtott juttatások tulajdonszerkezet szerint, százalék

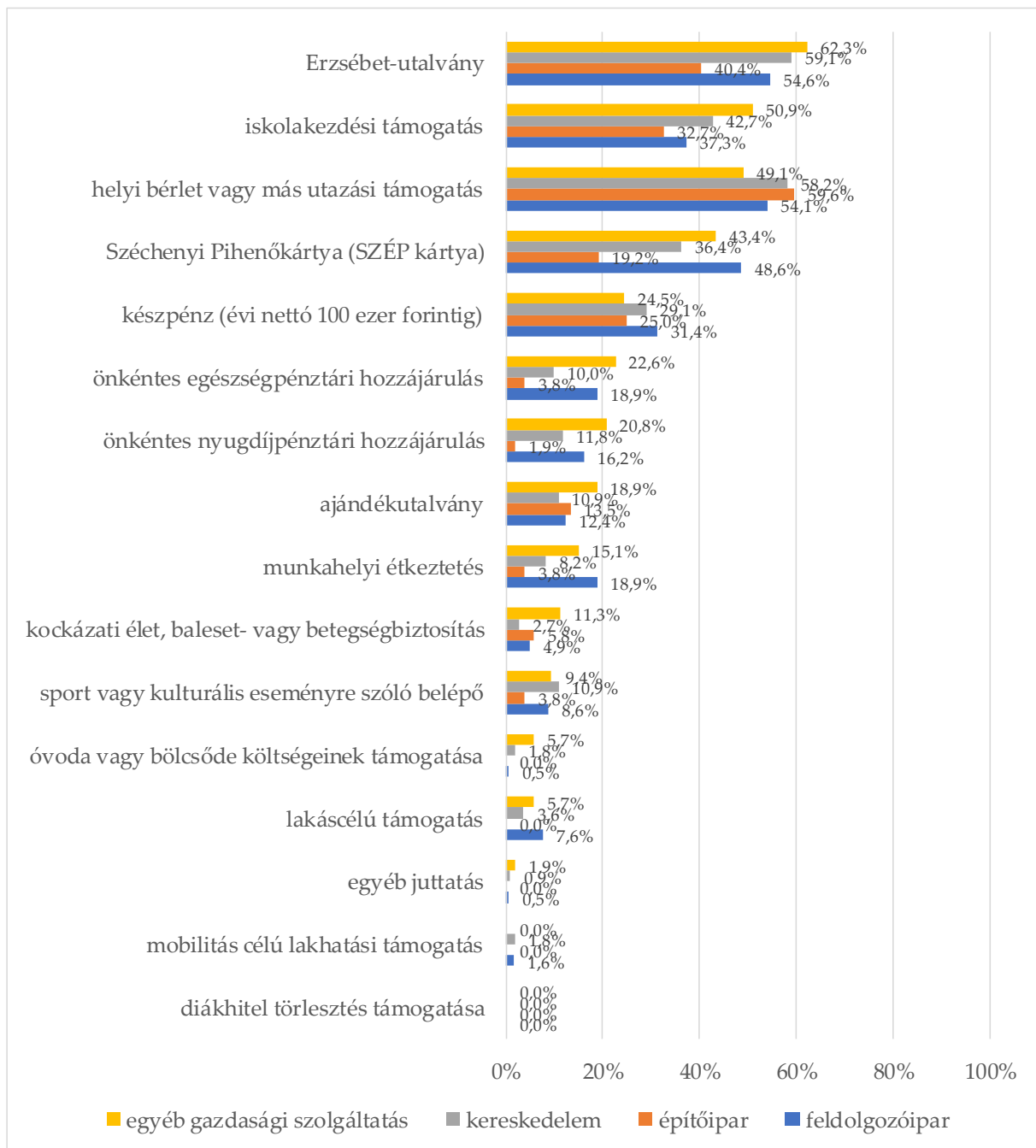


Forrás: GVI 2018

A különböző ágazatokat összehasonlítva (lásd 5. ábra) megállapítható, hogy az Erzsébet-utalvány, a helyi bérlet, és az iskolakezdési támogatás minden szektorban a legnépszerűbb béren kívüli juttatások közé tartozik, emellett a SZÉP kártya és a készpénz is széles körben elterjedt cafeteria-elem az ágazatok többségében. A SZÉP kártya elsősorban a

feldolgozóiparban, és az egyéb gazdasági szolgáltatást nyújtó vállalatok körében népszerű cafeteria-forma (a válaszadó cégek 49%, illetve 43%-a alkalmazza), legkevésbé pedig az építőiparban gyakori (19%). A béren kívüli juttatások további vizsgált fajtái közül a munkáltatói egészség-, illetve nyugdíjpénztári hozzájárulás, valamint a munkahelyi étkeztetés esetén tapasztalhatók számottevő különbségek a különböző ágazatokban tevékenykedő cégek között: ezek a cafeteria-formák szintén a feldolgozóiparban (rendre 19, 16, 19%), és az egyéb gazdasági szolgáltatást nyújtó vállalatok (rendre 23, 21, 15%) körében a leggyakoribbak, míg legkevésbé szintén az építőiparban elterjedtek (rendre 4, 2, 4%).

5. ábra: A cégek által nyújtott juttatások ágazat szerint, százalék

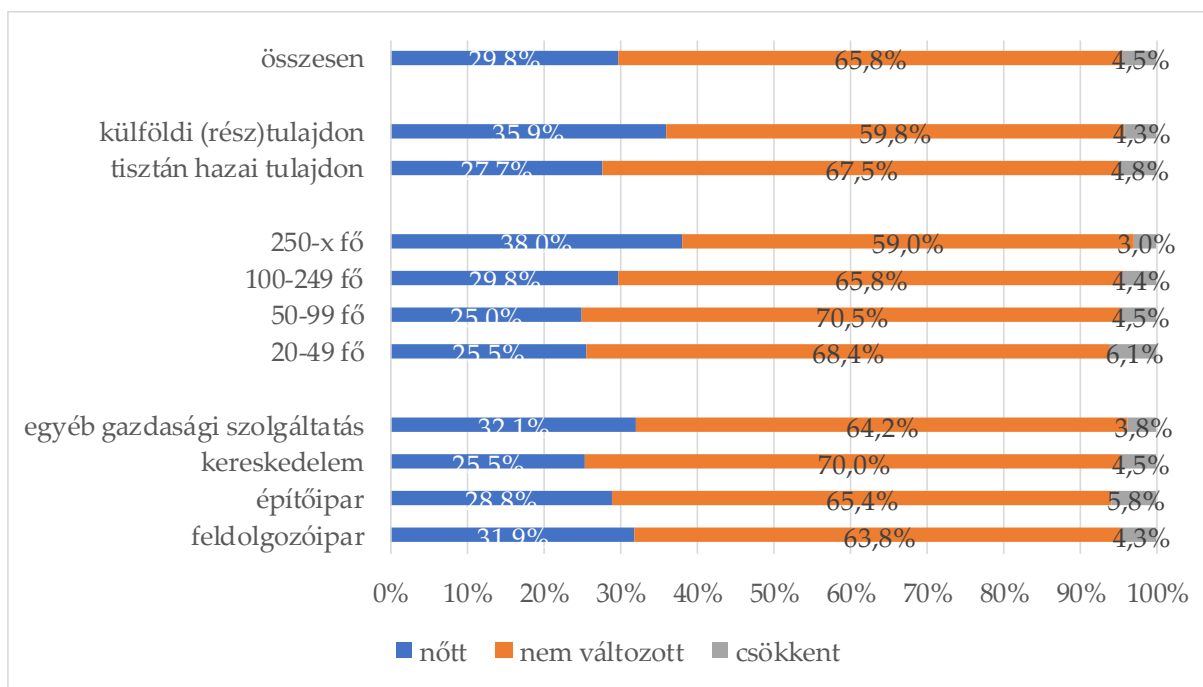


Forrás: GVI 2018

3. A cafeteria-ra szánt keret alakulása

Mint a 6. ábrán látható, a béren kívüli juttatásokra szánt keret összege a vizsgált cégek 66%-ánál nem változott az utóbbi egy évben, míg 5%-uk az előző évhez képest a keret csökkenéséről, 30%-uk pedig annak megemeléséről számolt be. A válaszadók között legnagyobb arányban a 250 fő felett foglalkoztató nagyvállalatok körében fordult elő a cafeteria-keret emelése (38%), míg a 20–49 fő közötti cégeknek mindössze 26%-a, az 50–99 fő közöttieknek pedig csak 25%-a emelte az összeget. A béren kívüli juttatásokat a hazai vállalatokhoz képest nagyobb arányban nyújtó külföldi (rész)tulajdonú cégek 36%-a emelte a cafeteria-keretet, míg a tisztán hazai tulajdonú cégek 28%-a számolt be emelésről. Ágazatok tekintve az egyéb gazdasági szolgáltatást nyújtó, illetve a feldolgozóipari vállalatok körében volt a legmagasabb a keretet növelő cégek aránya (32–32%), de a cégek 29%-a növelte a béren kívüli juttatásokra szánt összeget az építőipari cégek körében is, míg a kereskedelmi vállalatok esetében ez az arány 26% volt.

6. ábra: A béren kívüli juttatásokra szánt keret alakulása az elmúlt egy évben tulajdonszerkezet, vállalatméret, és ágazat szerint, százalék



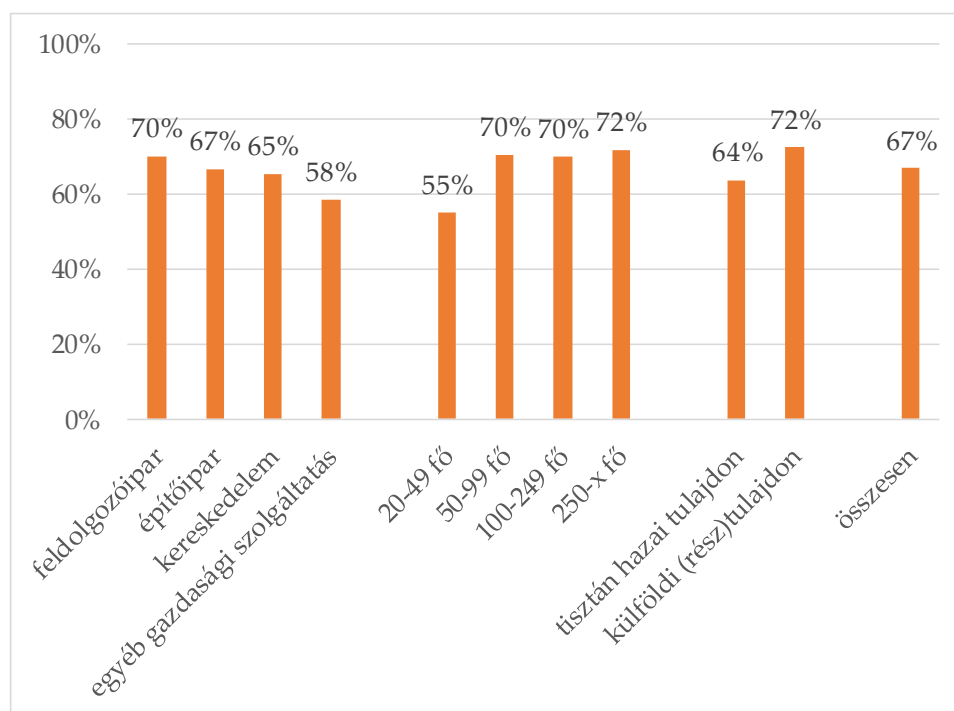
Forrás: GVI 2018

4. A munkavállalói mobilitás vállalati támogatása

A júliusi negyedéves konjunktúrafelvétel keretében részletesen vizsgáltuk a munkavállalói mobilitás elterjedtségét is, illetve az azt ösztönző vállalati eszközök alkalmazásának gyakoriságát a cégek véleménye alapján.

Összességében a vizsgált cégek 67%-ánál dolgoznak olyan munkavállalók, akiknek az állandó lakóhelye a munkavégzés helyszínétől eltérő településen van (lásd 7. ábra). Az ágazat és a tulajdonszerkezet nem mutat statisztikailag szignifikáns összefüggést azzal, hogy a cégek foglalkoztatnak-e ingázó dolgozót. Ugyanakkor látható, hogy a feldolgozóipari cégekre a legjellemzőbb (70%), míg az egyéb gazdasági szolgáltatást nyújtó vállalkozások körében a legkevésbé gyakori (58%), hogy olyan munkavállalókat foglalkoztatnak, akiknek a munkavégzés helyszínétől eltérő településen van az állandó lakóhelye. A külföldi (rész)tulajdonban lévő cégek esetén a tisztán hazai tulajdonban lévő vállalatokhoz képest gyakoribb (72%, illetve 64%), hogy foglalkoztatnak más településről ingázó munkavállalót. A vállalatméret esetében 95%-os megbízhatósági szinten éppen szignifikáns összefüggés mutatkozik ($p=0,043$): értelemszerűen a nagyobb létszámú cégek gyakrabban foglalkoztatnak ingázó munkatársakat (a 20–49 fős kategóriában ez az arány mindössze 55%, míg a 250 fő feletti nagyvállalatok esetében 72%).

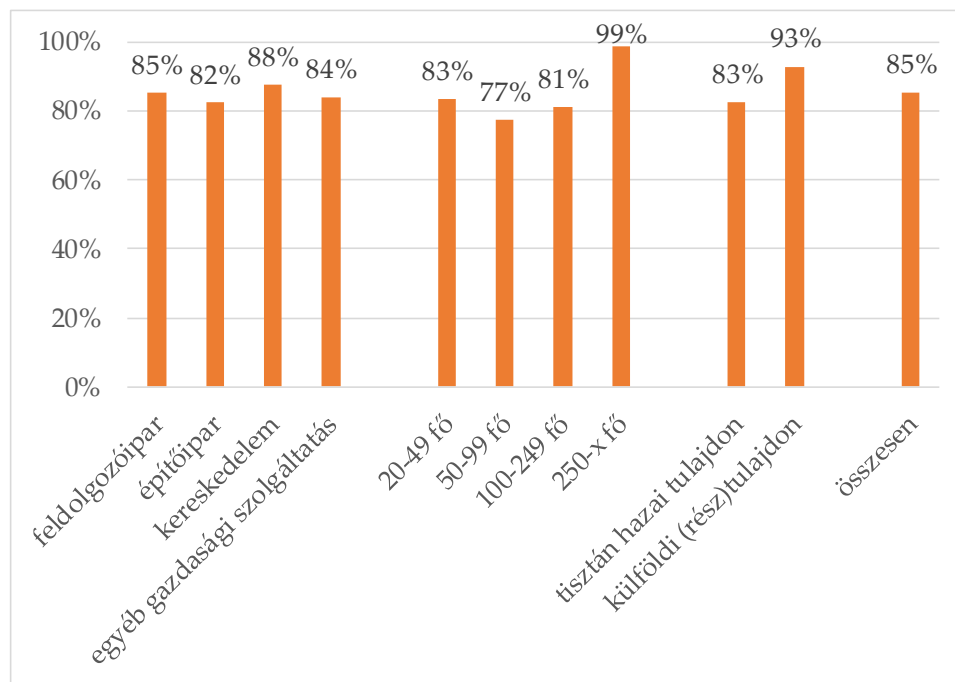
7. ábra: A munkavégzés helyszínétől eltérő településen állandó lakóhellyel rendelkező munkavállalót foglalkoztató cégek aránya ágazat, vállalatméret, és tulajdonszerkezet szerint, százalék



Forrás: GVI 2018

Az ingázó munkavállalót foglalkoztató vállalkozások 85%-a támogatja valamilyen formában munkavállalói helyben lakását, vagy munkahelyre való eljutását (lásd 8. ábra). A munkavállalói mobilitás támogatása különösen a 250 fő feletti nagyvállalatokra (99%), illetve a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégekre (93%) jellemző, míg az ágazat szerint nem tapasztalható statisztikai értelemben szignifikáns különbség a vállalatok között a mobilitás ösztönzése tekintetében.

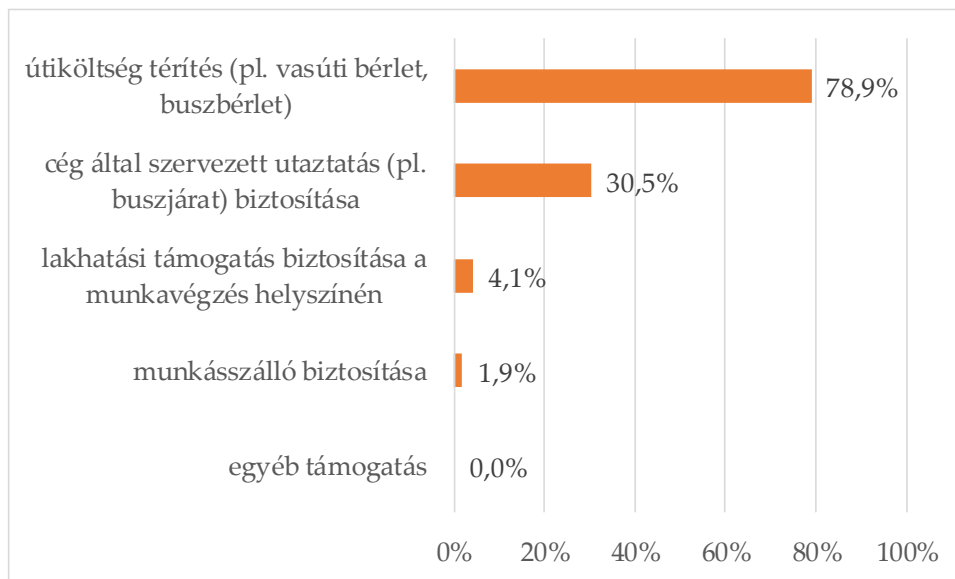
8. ábra: A munkavállalók helyben lakását, munkahelyre való eljutását támogató vállalkozások aránya, a munkavégzés helyszínétől eltérő településen állandó lakóhellyel rendelkező munkavállalót foglalkoztató cégek körében, ágazat, vállalatméret, és tulajdonszerkezet szerint, százalék



Forrás: GVI 2018

Az általunk vizsgált, cégek által nyújtható mobilitást segítő eszközök közül az útiköltség térítés (pl. vasúti bérlet, buszbérlet) volt kiemelkedően a leggyakoribb. Ezt a megkérdezett, ingázó munkavállalókat is foglalkoztató cégek 79%-a biztosítja munkatársainak. Emellett számottevő mértékű még a cég által szervezett utaztatás, amit az ingázó dolgozókat foglalkoztató vállalkozások közel harmada (31%) alkalmaz. Lakhatási támogatást a munkavégzés helyszínén, valamint munkásszállót, illetve egyéb mobilitást ösztönző eszközöket a vizsgált, ingázó munkatársakkal rendelkező cégek kevesebb mint 5%-a biztosít munkavállalóinak.

9. ábra: A mobilitást támogató eszközök alkalmazása a munkavégzés helyszínétől eltérő településen állandó lakóhellyel rendelkező munkavállalót foglalkoztató cégek körében, százalék



Forrás: GVI 2018