



A béren kívüli juttatások alkalmazása a magyar vállalkozások körében

Az elemzés az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) féléves vállalati konjunktúravizsgálatának 2018. októberi hullámán alapul, melynek keretében 2830 cégvezetőt kérdeztünk meg. A felmérés során a béren kívüli juttatások elterjedtségéről is megkérdeztük a válaszadókat. A válaszoló vállalatok mintája reprezentatívnak tekinthető gazdasági ág, régió és a foglalkoztatottak száma szerint.

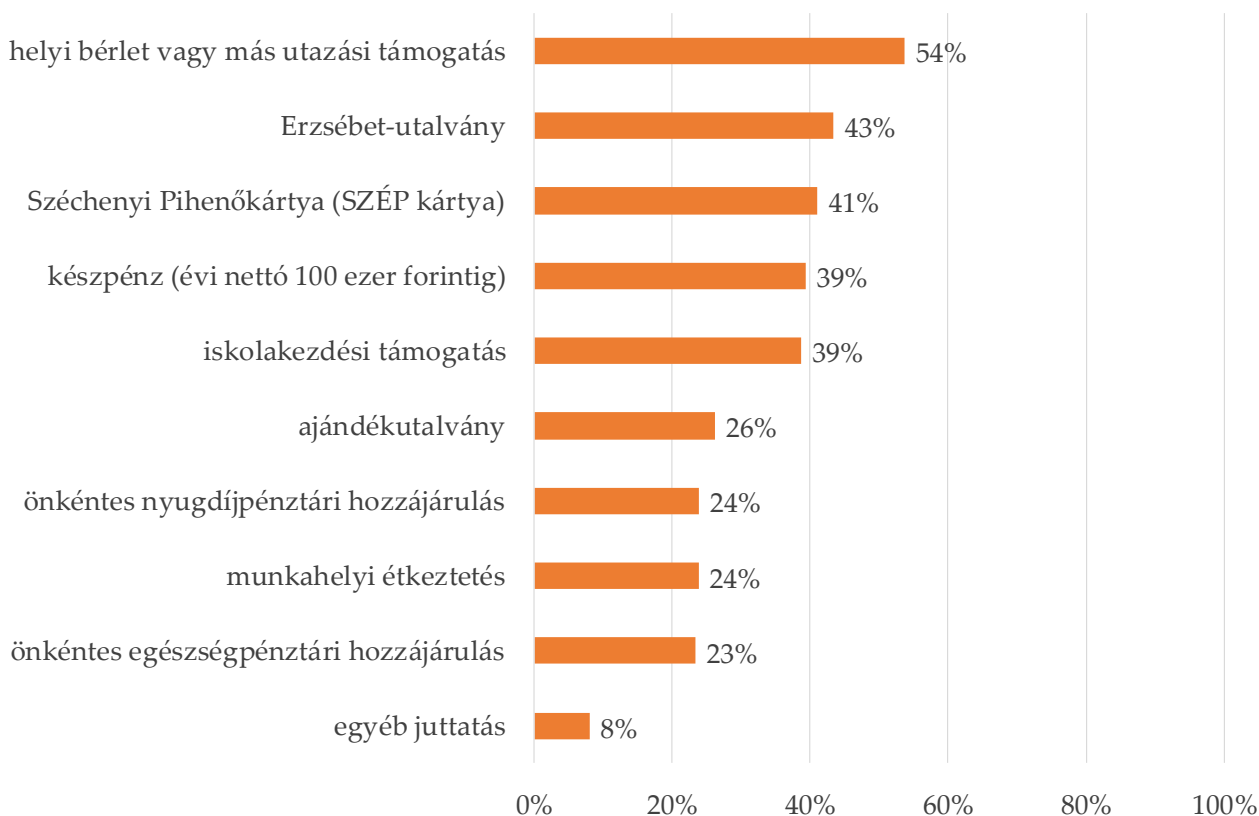
Az eredmények szerint a megkérdezett vállalkozások 80%-a nyújtott munkavállalóinak legalább egy cafeteria-eszközt 2018-ban, a legnépszerűbb béren kívüli juttatásoknak pedig a helyi utazási támogatások és az Erzsébet-utalvány tekinthetőek. A béren kívüli juttatások alkalmazása összefüggésben állt a vállalatmérettel, a külföldi tulajdonhányaddal, a gazdasági ágazattal, illetve a vállalkozások üzleti helyzetével. A legnagyobb arányban a legalább 250 főt foglalkoztató nagyvállalatok, a döntően külföldi tulajdonban lévő cégek, az iparban tevékenykedő vállalkozások és a jó üzleti helyzettel rendelkező vállalatok nyújtottak béren kívüli juttatásokat munkavállalóiknak.

Béren kívüli juttatások alkalmazása

A vizsgált cégek 80%-a esetében az alkalmazottak legalább egy cafeteria-típusból részesültek 2018-ban. Mint az 1. ábrán látható, a válaszadók által leggyakrabban alkalmazott béren kívüli juttatás 2018 folyamán a helyi bérlet vagy más utazási támogatás (54%), valamint az Erzsébet-utalvány (43%) volt. Emellett a válaszadó cégek 41%-a nyújtott munkavállalóinak SZÉP-kártyát és 39-39%-uk

fizetett készpénz formájában cafeteria-juttatást, valamint iskolakezdési támogatást. A cégek nagyjából negyede kínált munkavállalóinak ajándékutalványt, nyugdíjpénztári hozzájárulást, munkahelyi étkeztetést, illetve egészségpénztári hozzájárulást. Egyéb béren kívüli juttatásokat a cégeknek mindössze 8%-a alkalmazott.

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



Forrás: GVI 2018

A gazdasági ágazat, a vállalatméret, a külföldi tulajdonhányad és a cégek üzleti helyzete is statisztikai értelemben szignifikáns összefüggésben állt a béren kívüli juttatások alkalmazásával. A 2. ábrán látható, hogy a legnagyobb arányban az ipari vállalkozások munkavállalói (92%) részesültek cafeteria-juttatásokban, őket követik a kereskedelmi ágazathoz tartozó cégek (83%), az építőipar és idegenforgalom területén tevékenykedő vállalkozások (71-71%), valamint az egyéb szolgáltatásokkal (64%), illetve szállítással foglalkozó cégek (55%) dolgozói.

A vállalatméret szerinti vizsgálat eredményei alapján elmondható, hogy leginkább a nagyvállalatok munkavállalói részesültek béren kívüli juttatásokban: a legalább 250 főt foglalkoztató cégek dolgozóinak 95%-a részesült cafeteria-juttatásokban. Ez az arány az 50 és 249 fő közötti cégeknél 87%, a 10 és 49 fő közöttieknél pedig 80% volt. Ennél jelentősen alacsonyabb volt a béren kívüli

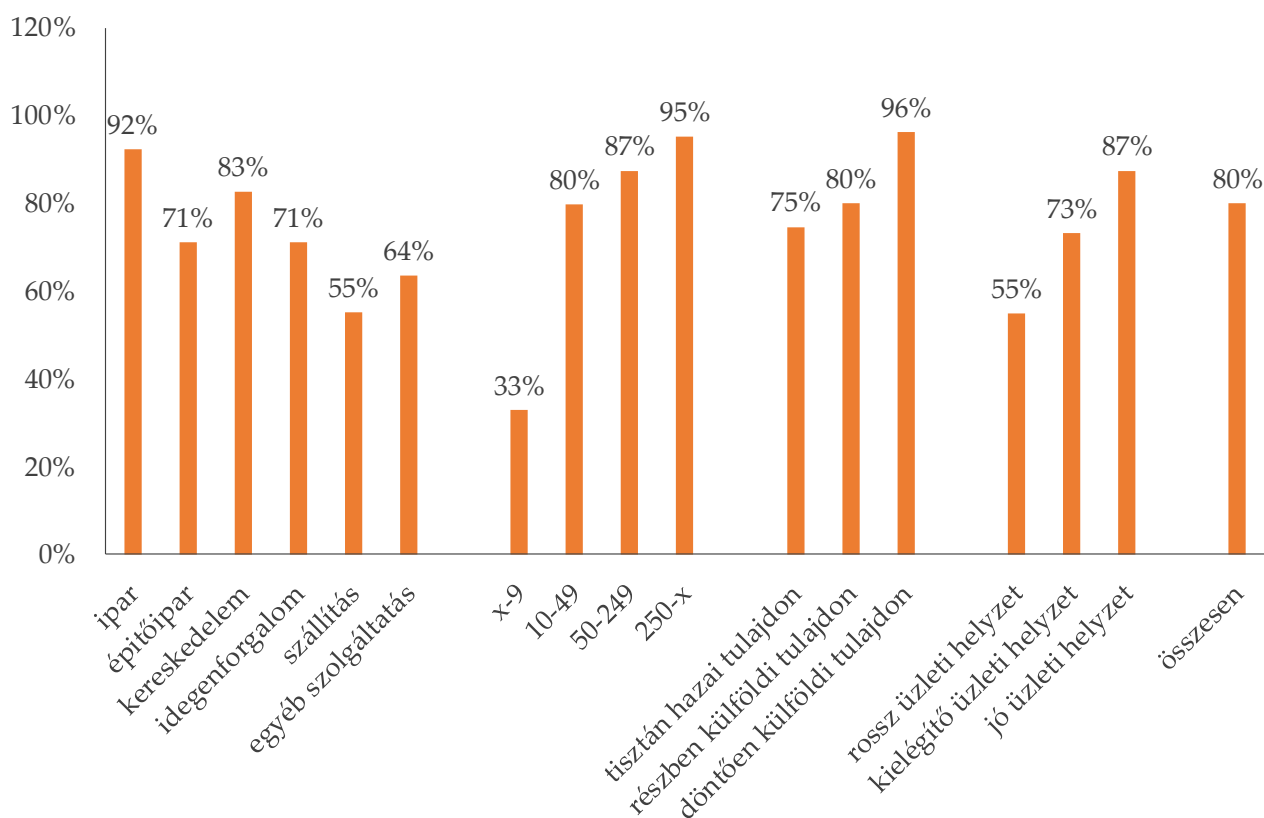
juttatások elterjedtsége a legkisebb vállalatok körében: a legfeljebb 9 főt foglalkoztató vállalatoknak mindössze egyharmada kínált cafeteria-juttatásokat.

Az eredmények alapján a döntően külföldi tulajdonhányaddal rendelkező cégek körében voltak elterjedtebbek a béren kívüli juttatások: míg a tisztán hazai tulajdonban lévő vállalkozások esetében a válaszadók 75%-a, illetve a részben külföldi tulajdonú cégek vezetőinek 80%-a alkalmazott legalább egy cafeteria-típust, addig a döntően külföldi tulajdonban lévő vállalatok esetében az arány 96% volt.

Az is megállapítható, hogy az üzleti helyzetüket jobbnak ítéelő vállalkozások körében népszerűbbek voltak a cafeteria-juttatások: míg az üzleti helyzetüket rossznak mondó válaszadóknak mindössze 55%-a kínált béren kívüli juttatásokat, addig ez az arány az üzleti helyzetüket kielégítőnek ítéelő körében

73%, az üzleti helyzetüket jónak tartó vállalkozók körében pedig 87% volt.

2. ábra: A béren kívüli juttatásokat alkalmazó cégek aránya ágazat, vállalatméret, tulajdonszerkezet és üzleti helyzet szerint 2018-ban, százalék



Forrás: GVI 2018

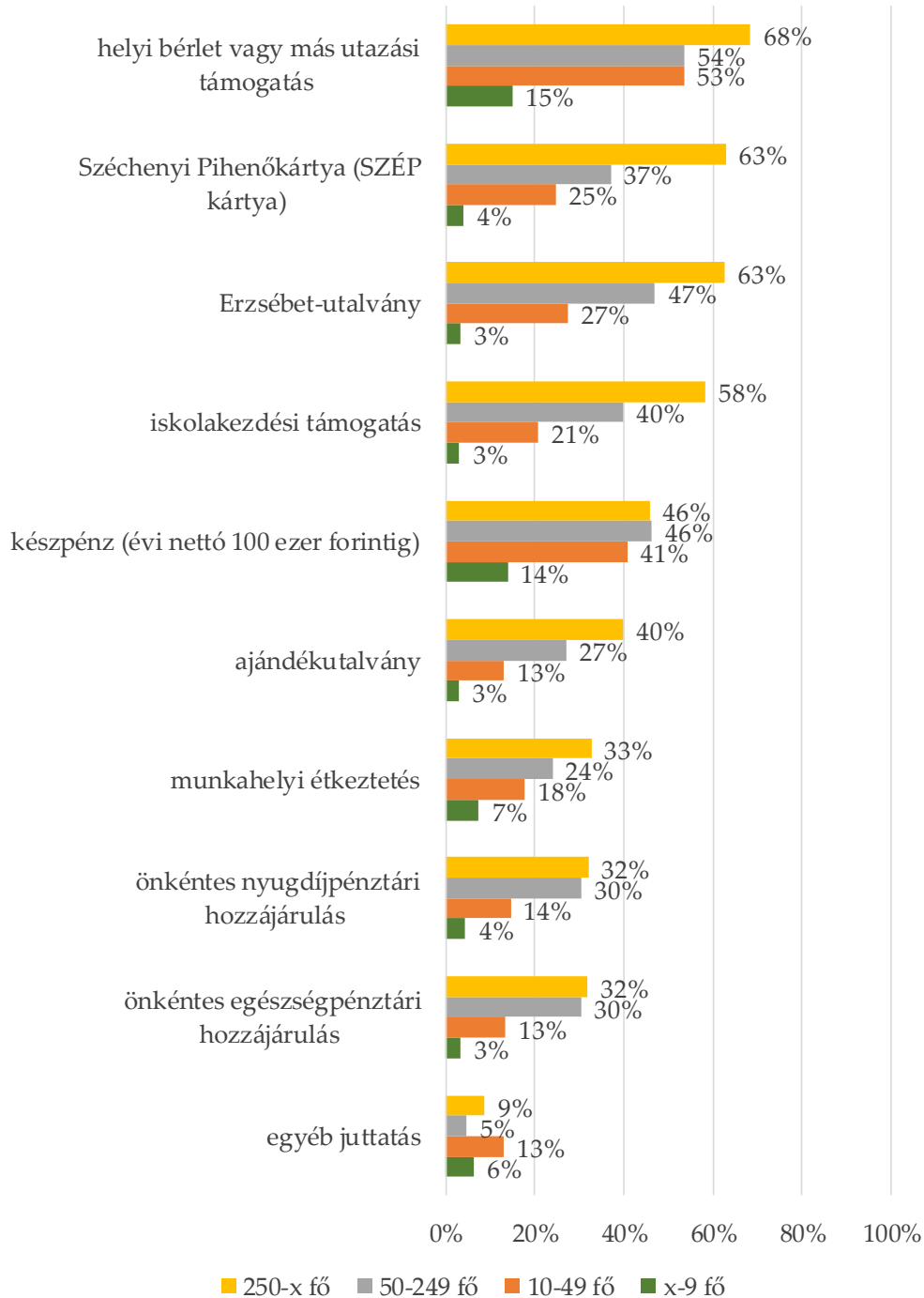
A béren kívüli juttatások típusai vállalati jellemzők szerint

Az eredmények alapján (lásd 3. ábra) a legelterjedtebb béren kívüli juttatás 2018-ban a helyi bérlet vagy más utazási támogatás volt az összes létszámkategória esetében: a nagyvállalatok 68%-a, az 50-249 fő közöttieknek 54%-a, a 10-49 fő közöttieknek 53%-a, a maximum 9 főt foglalkoztató vállalkozásoknak pedig 15%-a alkalmazta ezt a cafeteria-juttatást.

A nagyvállalatok esetében a második leginkább használt támogatási forma a SZÉP

kártya, illetve az Erzsébet-utalvány (63–63%) volt. A 250 és 9 fő közötti vállalatok esetében a két legelterjedtebb cafeteria-típus a helyi utazási támogatás után a készpénz, illetve az Erzsébet-utalvány volt. Készpénzfizetést kínált az 50-249 fő közötti cégek 46%-a, a 10-49 fő közöttieknek pedig közel 41%-a. Erzsébet-utalványt pedig rendre 47%-a, illetve 27%-a nyújt munkavállalóinak. A legfeljebb 9 főt foglalkoztató cégek körében inkább a készpénzfizetés (14%) és a munkahelyi étkeztetés (7%) bizonyult népszerűnek.

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



Forrás: GVI 2018

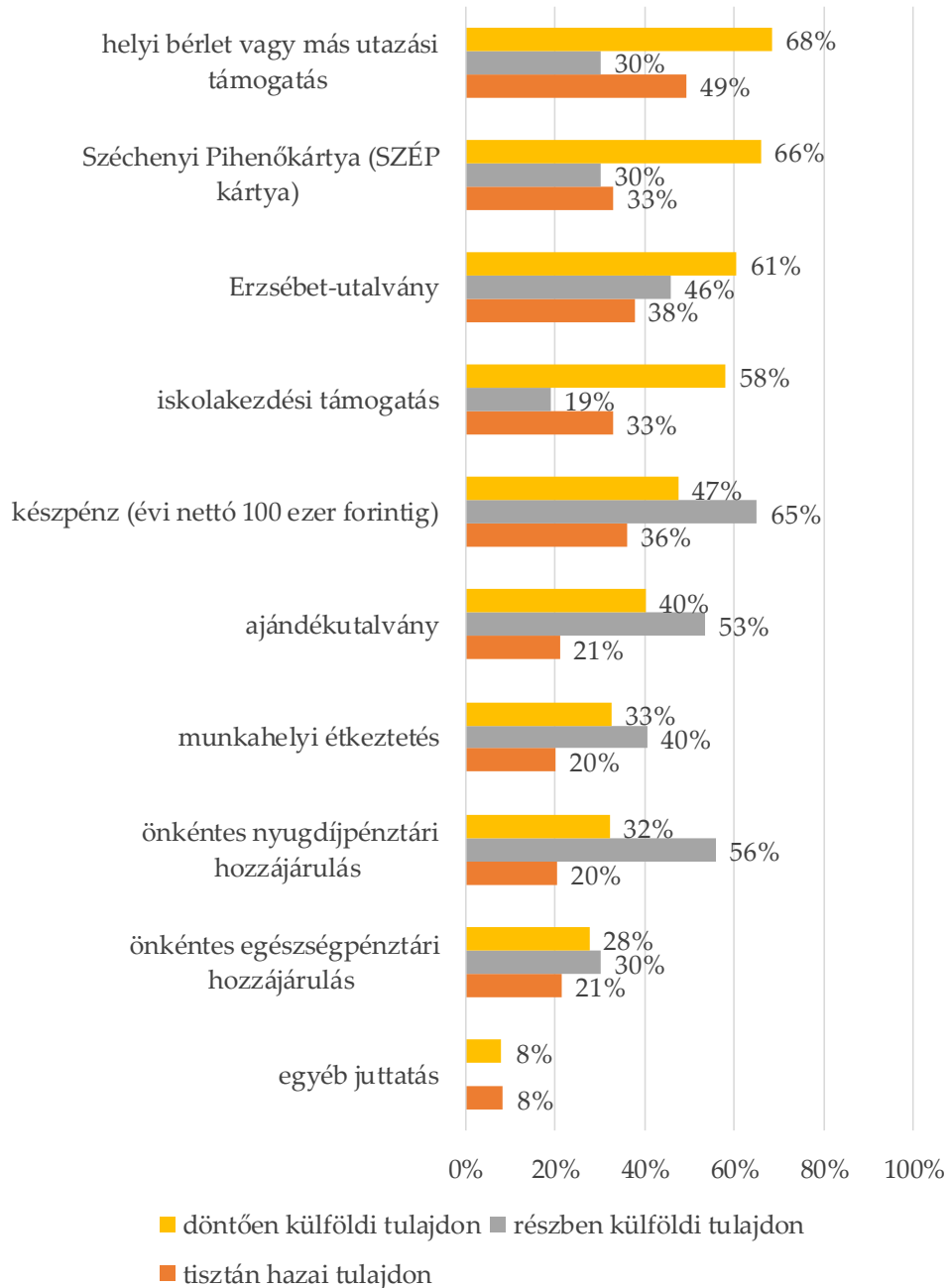
A különböző típusú béren kívüli juttatások elterjedtségében eltérést tapasztaltunk a tisztán hazai, valamint a részben, illetve döntően külföldi tulajdonú cégek körében is (lásd 4. ábra). Míg a döntően külföldi tulajdonú cégek esetében az utazási támogatás és a SZÉP-kártya volt a legnépszerűbb (68% és 66%), addig a

részben külföldi tulajdonú vállalatoknál a készpénz és az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás (65% és 56%), a tisztán hazai tulajdonú vállalatoknál pedig az utazási támogatás és az Erzsébet-utalvány (49% és 38%) volt a legelterjedtebb. Látható, hogy a döntően külföldi tulajdonú cégek az egyéb

juttatásokon kívül az összes vizsgált béren kívüli juttatási formát nagyobb arányban alkalmazták, mint a tisztán hazai tulajdonú vállalatok. A készpénz, az ajándékutalvány, a

munkahelyi étkeztetés, az önkéntes nyugdíj- és egészségpénztári hozzájárulás pedig a részben külföldi tulajdonú vállalatoknál bizonyult a legnépszerűbbnek.

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



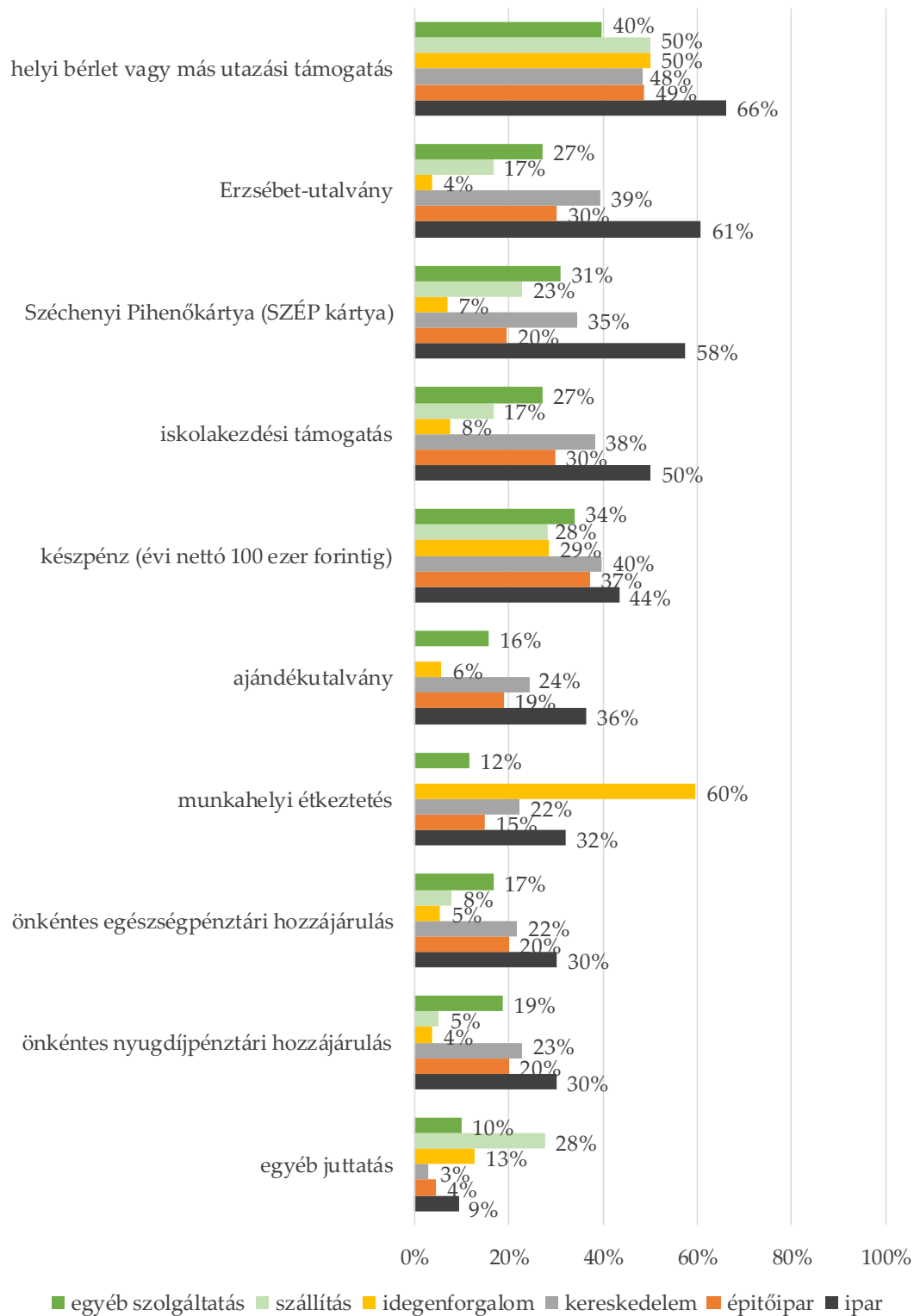
Forrás: GVI 2018

A különböző ágazatokat összehasonlítva (lásd 5. ábra) megállapítható, hogy az utazási támogatás az idegenforgalmat kivéve minden szektorban a legnépszerűbb béren kívüli juttatás volt. Az idegenforgalom ágazathoz

tartozó vállalkozások körében a munkahelyi étkeztetés bizonyult a legelterjedtebbnek: a cégek közel 60%-a kínálta ezt a cafeteria-típust. Az ágazatok közötti legkisebb különbség a cafeteria-elemek alkalmazásában a készpénz

esetében figyelhető meg: minden szektorban a cégeknek több, mint negyede, és kevesebb, mint fele fizetett készpénzt a dolgozóinak.

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



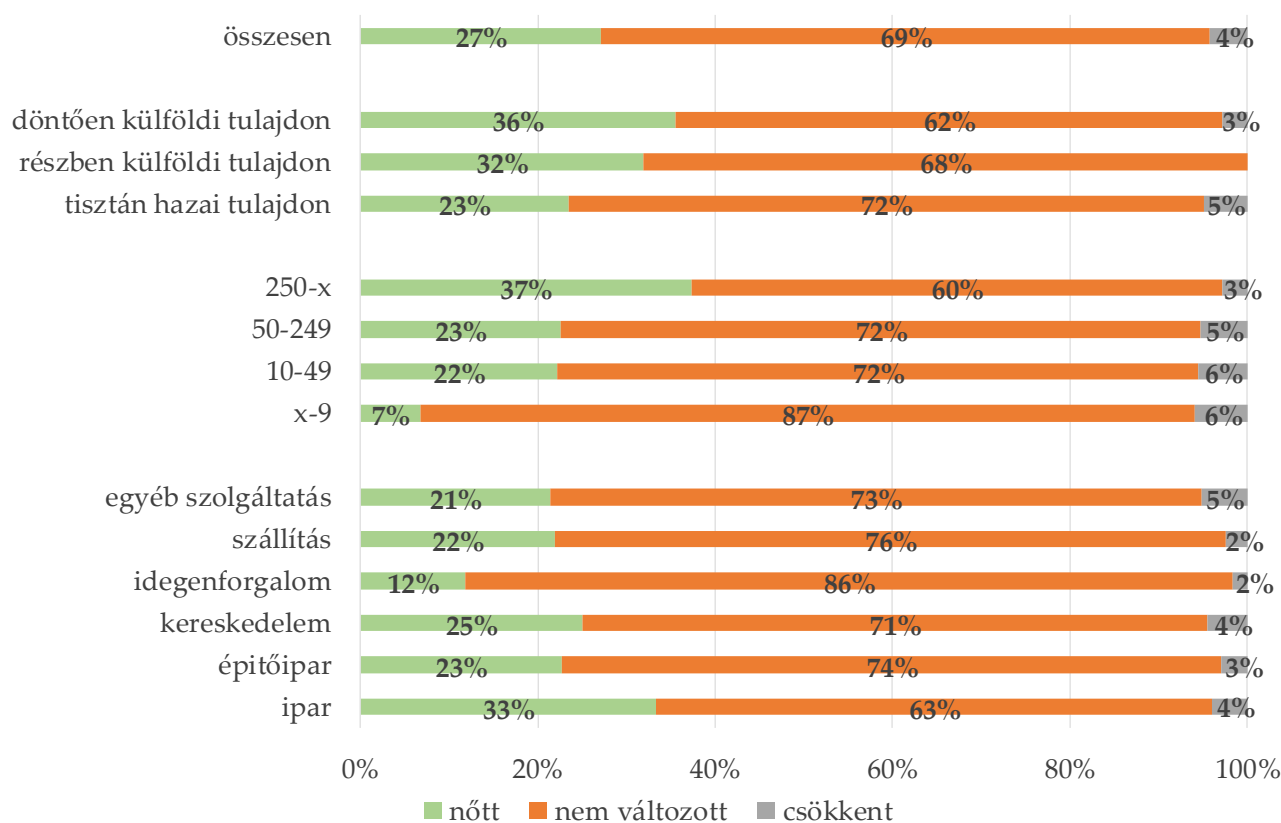
Forrás: GVI 2018

A cafeteriára szánt keret alakulása

Mint a 6. ábrán látható, a béren kívüli juttatásokra szánt keret összege a vizsgált cégek 69%-ánál nem változott az utóbbi egy évben, míg 4%-uk az előző évhez képest a keret csökkentéséről, 27%-uk pedig annak emeléséről számolt be. A válaszadók között legnagyobb arányban a 250 fő felett foglalkoztató nagyvállalatok körében fordult elő a cafeteria-keret emelése (37%), míg az 50-249 fő közötti cégeknek mindössze 23%-a, a 10-49 fő közöttieknek 22%-a, a legfeljebb 9 fős vállalatoknak pedig csak 7%-a emelte az összeget. A béren kívüli juttatásokat nagyobb

arányban nyújtó, részben külföldi tulajdonú cégek 32%-a, a döntően külföldi tulajdonban lévőknél pedig 36%-a emelte a cafeteria-keretet, míg a tisztán hazai tulajdonú vállalkozások 23%-a számolt be emelésről. Ágazatok tekintetében az iparban és a kereskedelemben tevékenykedő cégek körében volt a legmagasabb a keret növelők aránya (33%, illetve 25%). Az építőiparban a vállalatok 23%-a növelte a béren kívüli juttatásokra szánt összeget, a szállító cégek között ez az arány 22%, az egyéb szolgáltatások területén 21%, az idegenforgalomban pedig mindössze 12% volt.

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



Forrás: GVI 2018

Automatizálható munkakörök a magyar vállalkozásoknál

Alábbi elemzésünkben azt vizsgáljuk, hogy a magyarországi cégeket milyen mértékben érintheti az automatizáció az általuk alkalmazott munkavállalók feladat- és munkakörei alapján. Az elemzéshez használt adatok az MKIK GVI és a Pénzügyminisztérium „Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis” című kutatásának 2018. évi adatfelvételéből származnak. Ennek során 6781 céget kérdeztünk az innovációk bevezetésével és az automatizációval kapcsolatban, illetve felmértük azt is, hogy a vállalkozásoknál dolgozó munkavállalók mekkora része végez a jelenlegi tudásunk szerint automatizálható feladatokat a munkája során. Az eredmények reprezentatívnak tekinthetők a versenyszférában működő vállalatok földrajzi elhelyezkedése és gazdasági águk együttes eloszlása, és ezen belül létszámuk szerint.

Az automatizáció munkaerőpiaci hatásaira vonatkozó kutatások megkülönböztetik az új technológiákkal kiváltható és a nem kiváltható, azaz nem automatizálható szakmákat, illetve feladatköröket. Utóbbiak esetében az automatizációhoz és digitalizációhoz köthető technológiák jelenlegi tudásunk szerint legfeljebb kiegészítő szerepet tölthetnek be az emberi munkaerő alkalmazása mellett. Az automatizálható feladatok közé elsősorban az ún. rutin manuális és kognitív feladatokat soroljuk, amelyek egyszerű, jól leírható, és emiatt könnyen leprogramozható részfolyamatokból állnak. A potenciálisan automatizálható feladatok körébe tartoznak emellett az olyan feladatok is, mint a nehéz vagy egészségre káros (például veszélyes anyagokkal dolgozó) fizikai munkák, amelyeket a robotok hatékonyabban, a munkavállalók veszélyeztetése nélkül végezhetnek el. A nem-automatizálható fizikai munkák körébe ezzel szemben azok a feladatok tartoznak, amelyek bár manuálisak, de összetettek, például kézügyességet igényelnek. Emellett nehezen kiválthatóak azok a feladatok is, amelyek megoldása emberi kreativitást vagy a társas kapcsolatokban való jártasságot kíván meg.

Ez alapján a cégeket arról kérdeztük, hogy munkavállalóiknak mekkora része végez bizonyos gyakorinak tekinthető, potenciálisan

automatizálható és nem-automatizálható feladatokat. Az elemzés során az automatizálható feladatok körébe soroltuk a rutinszerű, nehéz vagy egészségre veszélyes fizikai munkákat, az olyan kognitív és rutin feladatokat, mint az adminisztrációt, az adatgyűjtést és-feldolgozást, az egyszerű szövegek összeállítását és írását, valamint az online technológiákkal kiváltható értékesítést és az ügyfélszolgálati feladatokat. Nem-kiválthatónak tekintjük a kézügyességet, kreativitást, a mások irányítását vagy segítségét igénylő feladatokat, az új technológiákkal legfeljebb kiegészíthető oktatást, az eredeti ötleteket kívánó kutatási és fejlesztési feladatokat, valamint az automatizációs és digitalizációs technológiák kezeléséhez is szükséges programozást.

A válaszoló cégek döntő többségénél, 99 százalékánál dolgozik legalább egy olyan munkavállaló, aki valamilyen automatizálható feladatot végez. A cégek jelentős részénél (83 százalékuknál) legalább három olyan munkakör van, amely esetlegesen automatizálható. A leggyakoribb automatizálható munkakörnek az adminisztrációhoz kapcsolódó feladatok tekinthetők: a magyarországi cégek 81 százalékánál van legalább egy olyan munkavállaló, aki ilyen feladatot végez. A vállalkozások több, mint felénél végeznek

értékesítési és eladási feladatokat (61 százalék), ügyfélszolgálati feladatokat (53 százalék) és nehéz fizikai munkát (53 százalék). A cégvezetők 44 százaléka számolt be arról, hogy legalább egy munkavállalójuk rutinszerű fizikai munkát végez, de a fizikai munkák

közül a veszélyes, egészségkárosító anyagokkal és eszközökkel végzett feladatok is a cégek több, mint harmadánál fordulnak elő. Adatgyűjtési és egyszerű szövegírási feladatok a vállalkozások 41, illetve 35 százalékánál jellemzőek (7. ábra).

7. ábra: Automatizálható feladatokat végző alkalmazottal rendelkező cégek aránya az egyes munkakörök szerint, százalék, N=6759



Forrás: PROGNÓZIS_2018, GVI-PM

Az egyes automatizálható feladatkörökben dolgozók számát vizsgálva elmondható, hogy a legtöbben nehéz fizikai munkát végeznek: az összes céghez viszonyítva átlagosan a munkavállalók 30 százalékának van ilyen feladata. Emellett a válaszadó vállalatoknál dolgozóknak átlagosan negyede monoton, rutinszerű fizikai munkát végez, 15 százalékuk foglalkozik értékesítéssel vagy eladással, 14 százalékuk adminisztrációval és átlagosan 13 százalékuk dolgozik egészségre veszélyes anyagokkal vagy eszközökkel. Az

adminisztráción kívül a rutinszerű kognitív feladatokat jellemzően kisebb létszámban végzik a magyarországi cégeknél. A nem-automatizálható feladatkörök közül a legjellemzőbbnek a kézügyességet igénylő feladatok tekinthetőek, a cégeknél átlagosan a munkavállalók 24 százaléka végez ilyen feladatokat. Kreativitást igénylő feladatokat az alkalmazottak átlagosan 10 százaléka lát el, míg a további nem automatizálható feladatkörökben a munkavállalók kevesebb, mint tizede dolgozik (lásd a 8. ábrát).

8. ábra: Egyes feladatkörökben dolgozók átlagos aránya a magyarországi cégeknél, százalék, 4808≤N≤5857



Forrás: PROGNOZIS_2018, GVI-PM

Megjegyzés: Az ábrán a narancssárga szín az automatizálható, a szürke pedig a nem automatizálható feladatokat jelöli. Az arány a cégek statisztikai állományi létszámához viszonyul.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a magyarországi cégek automatizációs potenciálja magasnak mondható: a cégek több, mint 80 százalékánál legalább három

feladatkör elvben automatizálható lenne, a leginkább elterjedt automatizálható munkakörben pedig vállalkozásonként átlagosan a munkavállalók harmada dolgozik.

Nemzetközi tendenciák

A termelési, fogyasztási és foglalkoztatási helyzet alakulása egyes, nemzetközileg fontos gazdaságokban, összehasonlítva a szakértői várakozásokkal és a megelőző időszakokkal.

		Vonatkozási időszak	Tényadat	Várakozások	Előző időszak
	Munkanélküliségi ráta	(Ápr)	4,9%	4,9%	4,9%
Németország	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	(Ápr)	44,4	44,5	44,5
	IFO üzleti bizalmi index ¹	(Ápr)	99,2	99,9	99,6
Franciaország	INSEE üzleti bizalmi index ²	(Ápr)	105		105
	Munkanélküliségi ráta	(Ápr)	3,6%	3,8%	3,8%
USA	CB fogyasztói bizalmi index	(Ápr)	129,2	126,0	124,1
	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	(Ápr)	52,6	52,4	52,4
Kína	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	(Ápr)	50,1	50,7	50,5

¹ <https://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/Survey-Results/Business-Climate/>

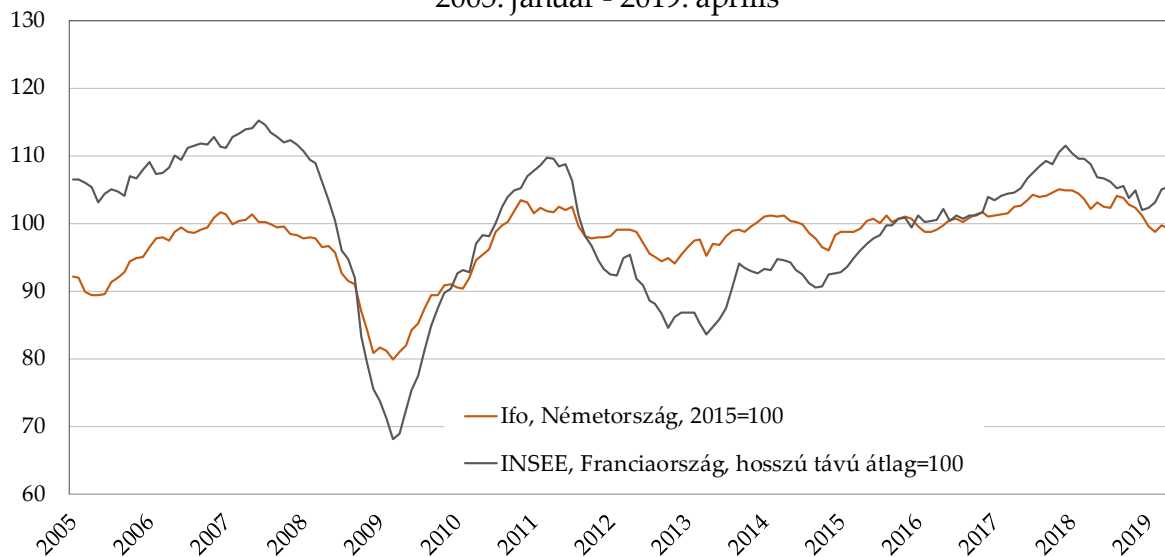
² <http://www.insee.fr/en/themes/indicateur.asp?id=105>

A többi adat forrása: <http://worldeconomiccalendar.com>

Németországban a munkanélküliek aránya márciushoz képest nem változott, és a várakozásoknak megfelelően alakult áprilisban. A feldolgozóipari beszerzési menedzserindex (PMI) és az IFO üzleti bizalmi index értéke a márciusihoz képest csökkent, és alacsonyabb, mint a várakozás. A franciaországi INSEE üzleti bizalmi indexe az előző hónaphoz képest nem változott. Az Egyesült Államokban a CB fogyasztói bizalmi index és a feldolgozóipari beszerzési menedzserindex értéke növekedett, és felülmúlta a várakozást. A munkanélküliek aránya csökkent, és a várakozásnál jobban alakult. A kínai beszerzési index értéke csökkent a márciusi adatokhoz képest, és alulmúlta a korábbi várakozásokat.

Üzleti bizalmi indexek alakulása hosszú távon

Az üzleti bizalom megítélése Németországban és Franciaországban, az Ifo és az INSEE vállalati konjunktúra-felmérései alapján, 2005. január - 2019. április



Forrás: www.cesifo.de, www.insee.fr

Kapcsolat

Cím: MKIK GVI

1054 Budapest, Szabadság tér 7.

Tel: 235-05-84

e-mail: gvi@gvi.hu

Internet: <http://www.gvi.hu>

Készítette:

Nábelek Fruzsina, elemző, MKIK GVI

Vági Eszter, elemző, MKIK GVI

Kutatásvezető:

Makó Ágnes, PhD

ügyvezető, MKIK GVI

Publikáció esetén kérjük, hogy elemzésünkre az alábbiak szerint hivatkozzon:

MKIK GVI: Gazdasági Havi Tájékoztató,

2019. április, Budapest,

2019-05-14