

[http://www.mfor.hu/cikkek/Az extra szabadsag lehet a jovo juttatasa.html](http://www.mfor.hu/cikkek/Az_extra_szabadsag_lehet_a_jovo_juttatasa.html)

Az extra szabadság lehet a jövő juttatása

2008. november 19. szerda 14:04:55



Cafeteria

Már hazánkban is egyre több cég nyújt olyan speciális juttatásokat, mint például az extra szabadság. Ugyanakkor nálunk még mindig azok a legnépszerűbb cafeteria elemek, amelyeket azonnal pénzre lehet váltani, lásd étkezési és ajándékutalványok, hangzott el a Personal Hungary hr-szakkiállítás egyik előadásán, amelyen a cafeteria-rendszer kialakítását mutatták be tanácsadói szemmel. Mfor.hu tudósítás.



Még a hasunkra hallgatunk (Mfor-montázs)

Magyarországon ma azok a legnépszerűbb cafeteria elemek, amelyeket gyorsan el lehet költeni, így például az ajándék- és az étkezési utalványokat rendkívül szeretik a munkavállalók, mondta Magyar Helga, az L-Soft Kft. projektmenedzsere a Personal Hungary hr-szakkiállításon szerdán. A középkategóriába tartoznak a különböző biztosítások, illetve a bérlet és a kulturális utalványok.

Hazánkban eddig nem igazán voltak kedveltek vagy biztosítottak az olyan speciális juttatások, mint például az extra szabadság. Ugyanakkor az elmúlt években ezek is egyre elfogadottabbá válnak, és egyre több dolgozó él velük.

Jó, ha van, de nem pótolja a fizetést

A legtöbb munkavállaló ma már természetesnek tartja, hogy béren kívüli juttatás is jár a fizetése mellé. Sokan már az állásinterjún rákérdeznek arra, rendelkezik-e az adott cég ilyennel. A leendő dolgozók ez alapján is megítélik majdani munkaadójukat, hiszen ez azt jelentheti, hogy a cég törődik a dolgozókkal, és bevonja őket a döntésekbe - az ugyanis már a munkavállaló egyéni döntése, milyen elemeket választ a juttatási csomagból.

A Personal Hungaryról

Immár ötödször nyitotta meg kapuit Budapesten hazánk legnagyobb hr-menedzsment szakkiállítása, a Personal Hungary. A tavaly 1741 látogatót vonzó rendezvényen ezúttal száz kiállító és ötven szakmai előadás, számos vitafórum és gyakorlati megoldásokat feldolgozó workshop várja a hr-szakembereket e hét szerdán és csütörtökön.

Ugyanakkor azt is látni kell, hogy a cafeteria nem része a nyugdíj- és a táppénzalapnak, illetve az is hátrány lehet, hogy fizetésemelésnél csak a fix bér emelkedik, az azon felüli juttatás összege nem. Ezért a cégeknek nem szabad elkövetni azt a hibát, hogy fizetés helyett adják, hiszen az rossz érzést szülhet az alkalmazottakban.

Fontos az is, hogy a cafeteria bevezetésekor, illetve később a rendszer üzemeltetésekor is megfelelő kommunikációt alkalmazzon a cég. Tudják az alkalmazottak, milyen elemek közül választhatnak, és az olyan gyakorlati információk is elérhetőek legyenek, mint például hogy melyik kollégánál vehetik fel az utalványokat.

Magyarországon a legtöbb vállalat cégen belül kezd a rendszer kiépítéséhez, illetve belső munkatársakkal kezeli azt. Ennek előnye, hogy egy régen a cégnél dolgozó kolléga jól ismeri a vállalati sajátosságokat, illetve a kompenzációs rendszert. Ugyanakkor valószínűleg nincs tapasztalata a rendszer működését illetően.

Természetesen annak is vannak előnyei és hátrányai, ha egy cég külső tanácsadóhoz fordul. Neki nagyobb gyakorlata lehet a különböző cafeteria rendszereket illetően, illetve szabályozási rutinnal is rendelkezik. Ugyanakkor kevésbé ismerheti a vállalati igényeket, és a belső céges összefüggésekre sincs rálátása. Leginkább akkor kell ilyen szakember segítségét igénybe venni, ha az adott vállalatnál nincs idő és pénz a rendszer működtetésére.

Hogyan vezessük be a cafeteria-t?

Ha egy cég fontolgatja a béren kívüli juttatások bevezetését, gondolja át, mi ezzel a célja, milyen eredményeket vár ettől a vezetés, illetve milyen változások jöhetnek a cég életében. Következő lépésként fel kell mérni az igényeket: milyen elemeket érdemes beletenni a csomagba, mit vennének igénybe a munkavállalók.

Sokat segíthet, ha a tervezésbe bevonunk néhány céges kulcsembert, hiszen nekik nagyobb rálátásuk lehet arra, milyen elemek lennének népszerűek a dolgozók körében. Emellett abban is segíthetnek, hogyan kommunikálja a vezetés a rendszer bevezetését, megkönnyítve ezáltal elfogadtatását a dolgozók körében.

Kovács Zita