

HR HÍRLEVÉL

2013. Június



MUNKAÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK

- Munkaügyi audit
- Munkaügyi szerviz
- Munkaügyi tanácsadás
- Munkaügyi ellenőrzésre felkészítő oktatások

RECRUITMENT / OUTSOURCING PÉNZÜGY-SZÁMVITEL

- Speciális szakmai tesztelés
- Kompetencia alapú tesztelés
- Munkaerő-közvetítés, direkt keresés
- Munkaerő-kölcsönzés

CAFETERIA SZOLGÁLTATÁSOK

- Cafeteria tanácsadás
- Cafeteria bevezetés
- Cafeteria adminisztráció

EXPAT SZOLGÁLTATÁSOK

- Hivatalos ügyintézés
- Otthon keresés
- Költöztetés
- Beilleszkedési szolgáltatás

BDO AKADÉMIA

- Számviteli, pénzügyi, adózási és munkaügyi képzések
- Tanácsadás és szervezetfejlesztés
- Egyéni készségek fejlesztése
- Munkacsoportok hatékonyságának növelése
- Vezetői kompetenciák szélesítése
- Tehetség menedzsment
- Pályázatírás és projekt menedzsment

1

Júniusi köszöntő

E havi munkaügyi cikkünk azt a tárgysorozatba vett törvényjavaslatot körvonalazza, mely a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok módosítása mellett számos változást hozhat az új munka törvénykönyvét érintően.

Manapság már megszokott jelenség, hogy mikor egy sikeres kiválasztási folyamat végén a bértárgyalásokkor megkérdeznék egy jelöltet, hogy mi az elvárt bérigénye, akkor szinte egyből visszakérdez, hogy cafeteriaiával vagy cafeteria nélkül? A cafeteria rendszer mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára számos lehetőséget, valamint kedvezményt tartogat. Rengeteg pozitív hatása van, ha egy cég cafeteria rendszert üzemeltet, jelen cikkünkben az öt legerősebb pozitívumot gyűjtöttük össze.

Júniusi cikkünkben igyekeztünk feltárni, mit is jelent pontosan az SSC kifejezés, és milyen előnye származhat a vállalatnak a feladatok központosításával. Megvizsgáltuk továbbá azt is, milyen az ideális munkatárs egy ilyen jellegű szervezetben, és karrierlehetőség szempontjából milyen perspektívák léteznek. A témát rendkívül aktuálisnak tartjuk, hiszen az utóbbi években hazánkban is egyre fontosabb szerepet töltenek be az ún. SSC vállalatok.

Jamniczky Andrea
HR igazgató, partner

MUNKAÜGY

Szabadságra menni nem kell félnetek, jó lesz.

Avagy mi változik még a távolléti díjon kívül.

A nemzetgazdasági miniszter előterjesztésében 2013. május 17-én a Parlament tárgysorozatba vette T/11208 számon az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló törvényjavaslatot. Ahogy az a szaktárca korábbi bejelentésében is szerepelt, a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok módosításra kerülnek és még néhány passzus a törvényben.

Tekintettel arra, hogy a törvény részletes vitája még ezt követően várható, összefoglalónk csak a várható változások tervezett irányait képes körvonalazni a beterjesztett törvényjavaslat fontosabb elemei alapján.

Kötetlen munkarend szabályainak pontosítása

A tervezet szerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel a munkavállaló számára írásban továbbra is átengedheti, ugyanakkor már nem lesz lényeges hogy „heti átlagban a napi munkaidő fele beosztási joga” kerüljön átengedésre,

hiszen a feladat és a munkakör jellege fogja eldönteni a munkarend tényleges kötetlen jellegét. A javaslat szerint a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

Vasárnapi pótlék

Az Mt. jelenleg hatályos szabályozása a vasárnapi pótlék kapcsán úgy rendelkezik, hogy „vasárnap rendes munkaidőben munkavégzésre kötelezett” munkavállaló részére jár a vasárnapi pótlék, ugyanakkor a tervezet szerint már nem lesz jelentősége a vasárnapi pótlék kapcsán annak, hogy a munkavégzésre rendes vagy rendkívüli munkaidőben kerül sor.

Pontosításra kerülnek a távolléti díj számításakor a bérpótlékok figyelembe vételére vonatkozó rendelkezések, mely kapcsán a tervezet kiemeli, hogy rendszeres vasárnapi munkavégzés esetén - a vasárnapi pótlékot figyelembe kell venni a számítás során.

Szabadság

A jelenleg hatályos Mt.122.§ (3) bekezdése sok helyen okoz fejtörést, hiszen a gyakorlatban nem mindig teljesíthető a jogszabályban szereplő tizennégy egybefüggő napra történő mentesítés a szabadság kapcsán. A tervezet az ezzel kapcsolatos szabályokon némelyest enyhít azzal, hogy a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő - beosztás szerinti szabadnap figyelembe vehető lesz.

Szabadsághoz kapcsolódó pontosítás, hogy a tárgyévi kiadáshoz kapcsolódó főszabálytól eltérő megállapodásokat deklaráltnak csak egy-egy évre lehet kötni, tehát általános jelleggel nem.

Munkaidőkeretben foglalkoztatott óra és havibéresek elszámolása

A tervezetben szereplő szabály rögzíti, hogy a havi béres munkavállaló esetében a munkavállaló havi bére egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén független a beosztás szerinti munkaidőtől, a munkavállaló mindig a havi bérére jogosult, akár többet, akár kevesebbet dolgozott az általános munkarend szerinti munkaidőhöz képest. A különbséget a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végén kell a feleknek elszámolniuk.

Órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti majd ki.

Mint az ismeretes a jelenleg érvényes szabályok alapján egyenlőtlen munkaidő beosztás - ilyen a munkaidőkeret - és órabéres díjazás alkalmazása esetén a munkáltató a munkavállaló munkabérét - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával, általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a 174 óra időarányos részével számolja el.

*Máriás Attila
Vezető munkaügyi tanácsadó
BDO Magyarország*



CAFETERIA

Öt érv a cafeteria mellett

1. Költséghatékony megoldás

Az elmúlt években folyamatos növekedést mutattak a béren kívüli juttatásokhoz kapcsolódó adóterhek, azonban még mindig jobban jár a munkáltató (és a munkavállaló is), amennyiben cafeteria rendszert üzemeltet. 2013-ban adózás szempontjából háromféle cafeteria juttatást különböztetünk meg: az adómentes elemeket (0%), a kedvezményesen adózó elemeket (35,7%), illetve a normál adózó elemeket (51,17%). Amennyiben egy cég optimálisan határozza meg a cafeteria rendszer keretében választható elemeket, úgy jelentős költségeket tud megtakarítani ahhoz képest, mintha ugyanakkora juttatást bruttó bérben fizetne a munkavállalóinak. Előnyös a munkavállalók számára is, ha a munkáltató cég működtet cafeteria rendszert, hiszen ebben az esetben magasabb nettó összjövedelmet tud realizálni, mintha bérként kapná meg ugyanazt az összegű juttatást. Összességében azt mondhatjuk, hogy a béren kívüli juttatások egy a munkáltató és a munkavállaló számára is kölcsönösen előnyös rendszerként üzemeltethetők.

2. Széles körben felhasználható juttatások

Szintén fontos előnye egy meglévő cafeteria rendszernek (amennyiben a munkáltató a rendelkezésre álló elemeket kellő körültekintéssel határozta meg), hogy rendkívül széles körben tudják a munkavállalók felhasználni az általuk választott cafeteria elemeket. A legnépszerűbb cafeteria elemek az étkeztetéshez kapcsolódó juttatási formák, így az Erzsébet-utalvány, valamint a Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámlája. Az előbbi (kedvezményesen adózás mellett) havi 8.000 Ft-ig, míg utóbbit havi 12.500 Ft értékhatárig biztosíthatjuk a munkavállalóink számára. Az étkezést támogató juttatások mellett szintén nagy népszerűségnek örvendenek a pénztári hozzájárulások.

Egészségpénztárra havi 29.400 Ft juttatható, melyet a munkavállaló az egészségmegőrzésre, valamint betegség megelőzésre fordíthat.

Napjainkban egyre nagyon szerepet kap az öngondoskodás, melyet havi maximum 49.000 Ft értékben biztosíthat a munkáltató nyugdíjpénztári hozzájárulás formájában a munkavállalói számára. A fentiek felül kedvezményesen adózás mellett támogathatják munkavállalóik helyközi utazását, valamint iskolakezdéssel kapcsolatos költségeiket a cafeteria rendszert üzemeltető vállalatok. Végül, de nem utolsósorban adómentes juttatásként kulturális, valamint sportrendezvények látogatását is támogathatják a munkáltatók.

3. Egyéni igények magasabb szintű kielégítése

A klasszikus cafeteria rendszer egyik legnagyobb előnye, hogy az adott munkavállaló saját preferenciái szerint határozhatja meg, hogy mely választható elemekre szeretné felhasználni a rendelkezésre álló keretösszegét. Nem ugyanazokkal a preferenciákkal rendelkezik egy fiatal pályakezdő, aki rendszeresen látogat sporteseményeket, fesztiválokat, vagy wellness központokat, mint egy többgyermekes, házasságban élő középkorú tapasztalt szakember, vagy már a nyugdíjas éveire készülő munkavállaló. A választható elemek sokszínűsége alapján minden munkavállaló a saját élethelyzetének leginkább megfelelő juttatásokat tudja igénybe venni. A saját preferenciák figyelembe vétele segít a munkáltatónak, hogy minden munkavállalója számára biztosítani tudja az általános elégedettségük növelését.

4. Lojalitás

Bár manapság egyre több cég alkalmaz béren kívüli juttatási rendszert, az elmúlt időszak kedvezőtlen adóváltozásai miatt volt olyan cég, ahol csökkentették a munkavállalók által felhasználható keretet, vagy rosszabb esetben megszüntették a juttatások ezen formáját. A cafeteria rendszer megléte így más munkáltatókhoz képest előnyt biztosíthat a munkáltató számára, valamint egy jól kalibrált, kellő gondossággal kialakított csomag esetén a munkavállalók lojalitását nagymértékben növelheti.

5. Rugalmas megoldás

A munkáltatók számos lehetőség közül választhatnak egy újonnan kialakításra kerülő cafeteria rendszer kapcsán. A munkáltató határozhatja meg, hogy bruttó vagy nettó keretet szeretne alkalmazni a béren kívüli juttatási rendszerhez kapcsolódóan. Mindkét rendszernek megvan a maga előnye és hátránya. A bruttó rendszer átláthatóbb a munkáltató számára, valamint védelmet nyújt az esetleges adónövekedésektől, viszont a munkavállalók számára bonyolultabb, és egy esetleges adónövekedés miatt a rendelkezésre álló keretük csökkenhet. A nettó rendszer a munkavállalók számára átláthatóbb, könnyen tudnak kalkulálni a rendelkezésre álló keretükkel, viszont több tervezést igényel a munkáltató oldaláról. Szintén a munkáltató határozhatja meg, hogy milyen elemeket szeretne beemlíteni a cafeteria rendszerébe. Az adómentes és a kedvezményesen adózó elemekkel költséget tud megtakarítani, míg a normál adózó elemekkel olyan juttatásokat biztosíthat a munkavállalói számára, amivel jobb pozícióba kerülhet a versenytársaival szemben. A munkáltató határozhatja meg a munkavállalók által felhasználható keretösszeget, valamint azt is, hogy munkavállalói közül csak egy csoportot, vagy mindenkit részesít a juttatásból.

Összefoglalva egy megfelelően szabályozott cafeteria rendszer egyszerre nyújt költséghatékony és egyéni igényeket kielégítő, a munkavállalói elégedettség növelését célzó megoldást, amely egy hatékony eszköz lehet a vállalat vezetőinek kezében. A rendszer szabályozottsága és sajátosságai cégenként eltérőek lehetnek, a munkáltató a vállalat helyzetéhez igazodva tudja formálni azt, akár a munkavállalók munkaköri sajátosságaiból adódóan, vagy akár az elemek felhasználhatóságából kiindulva.

*Nagy Zsolt
Cafeteria tanácsadó
BDO Magyarország*



RECRUITMENT

Az SSC-k speciális munkaerő-szükséglete

Az SSC jelentése

Az SSC kifejezés az angol *Shared Service Center* rövidítése, mely magyarra lefordítva „összetett szolgáltató központot” jelent. A rendszer lényege, hogy a vállalat háttér-szolgáltatásait központosították, azaz nincsenek jelen az adminisztratív funkciót ellátó divíziók a különböző országokban működő helyszíneken. Ezek a back-office szolgáltatások rendszerint pénzügyi, informatikai, személyzeti, ingatlangazdálkodási, és beszerzési tevékenységeket foglalnak magukba.

Milyen előnyökre tehet szert egy SSC vállalat?

Azok a vállalatok, melyek ezt a működési filozófiát követik, határozottan állítják, hogy jóval kevesebb költséggel jár a működtetés, hiszen a cég egy kevésbé kulcsfontosságú funkciója csak egy helyszínre korlátozódik. Ebből kifolyólag kevesebb technológiai és személyzeti költséggel számolhatnak. Ezenél a vállalatoknál a különböző folyamatokat kisebb részekre tagolják, melynek legnagyobb előnye, hogy a munkavállalónak csak egy területre kell szakosodnia, így nem szükséges széleskörűen tapasztalt szakértőket alkalmazni, lényegesen magasabb bérigénnyel. Továbbá a standardizált munkafolyamatok elősegítik a gyorsabb és költséghatékonyabb munkavégzést, melyből sokat profitálhat a cég.

Az ideális munkatárs egy SSC esetében

Az SSC-k egyik legfőbb jellegzetessége a kulturális sokszínűség. A munkatársak ugyanis sok esetben a világ különböző részeiről is csatlakozhatnak a vállalathoz. Ezért nagyon fontos, hogy az SSC-ben dolgozók nyitottak legyenek más kultúrák megismerésére is, valamint az idegen nyelv napi használatától se riadjanak vissza. Egy SSC vállalatnál nagy előnnyel indulnak azok a pályázók, akik több nyelven képesek folyékonyan kommunikálni.

Tapasztalataink szerint a pályázók rátermettsége, talpraesettsége is rendkívül fontos. Általában az imént említett két tényező nagymértékben összefügg: azok a pályázók, akik nyitottak a multikulturális munkakörnyezetre, és érdeklődnek az idegen nyelvek iránt, legtöbb esetben nagyon talpraesettek. A csapatmunka is kiemelő egy SSC vállalat esetében: a munkatársak szorosan együttműködve, folyamatos kapcsolattartás mellett látják el a napi feladataikat, ezért rendkívül fontos, hogy jól tudjanak és szeressenek is aktívan kommunikálni. Az ideális munkatárs továbbá nyitott a fiatalos, dinamikus környezetre, és rugalmasan képes kezelni a vezetői döntéseket.

A magyar munkaerőpiac jellegzetességei alapján az mondható, hogy hazánk előnyös helyszín lehet a szolgáltató központok számára, hiszen nagyon sok szakképzett munkanélküli van jelenleg Magyarországon, akik beleillenek az SSC-k környezetébe. Nem mellékes tényező az sem, hogy a magyar munkaerő ár-érték aránya regionális szinten igen kedvező, mely szintén pozitívként említhető a szolgáltató központok számára a letelepedésüket illetően.

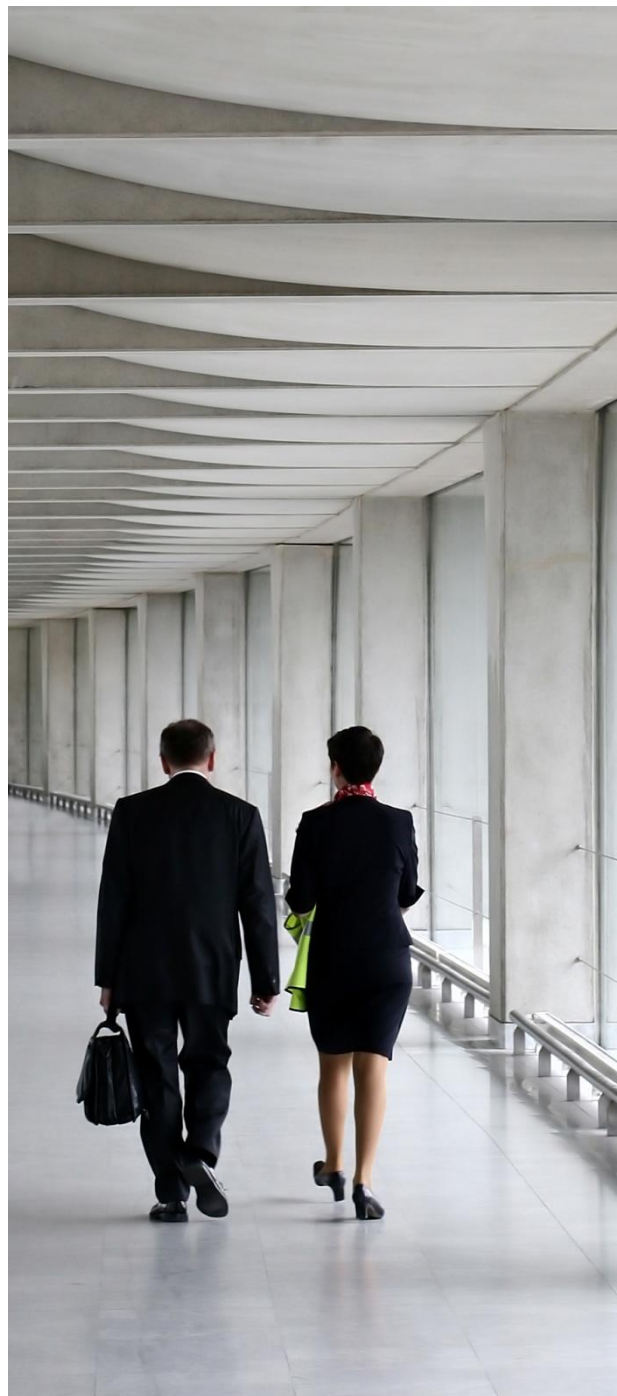


Karrier az SSC-ben

A jelöltek többkörös interjún mennek keresztül, mire ajánlatot kapnak a cégtől. Szakmailag nagy kihívást jelenthet egy frissdiplomás fiatalnak egy SSC-ben való elhelyezkedés, hiszen multikulturális környezetben szerezhet tapasztalatot. Az ilyen cégek általában nagy hangsúlyt helyeznek az egyén képzésére, melynek segítségével a munkavállaló továbbfejlesztheti szakmai tudását. A már elsajátított idegen nyelv sem vesz el, mivel napi szinten kell használni, mely a későbbiekben is nagy előnyt jelenthet a munkavállaló számára. Az SSC vállalatoknál nagyon gyakori jelenség a munkavállaló „kinevelése” is. Gyakran vesznek fel pályakezdőket, és ha elég ügyes a munkatárs, akkor hosszútávon biztosítanak számára karriert folyamatos előléptetések és tréningek révén. Ez más vállalatoknál is hasonlóan alakulhat, viszont az SSC-ben ez egy jóval gyorsabb, dinamikusabb folyamat. Ez abból adódik, hogy a szolgáltató központok alkalmazottai hamarabb „kinövik” pozícióikat, mivel kevesebb területre nyernek rálátást, a komplex folyamatokat nem ismerhetik teljes egészében, így hosszútávon rotáció vagy előléptetés révén tarthatóak meg a munkatársak.

Saját tapasztalataink alapján azt mondhatjuk, hogy az SSC vállalatok ideális munkatársainak megtalálása egy újabb érdekes kihívást jelent a munkaerő-közvetítők számára. Sokszor speciális idegen nyelven beszélő munkatársakra van szükség, ám önmagában a nyelvtudás még kevés. A már említett talpraesettség, a nyitott gondolkodásmód, a megnyerő személyiség, az elvárt végzettség, a biztos alapokon álló szakmai tudás, és az átlagon felüli rugalmasság együttes megléte szükséges.

*Zórándy Nóra
Vezető tanácsadó
BDO Magyarország*



Összeállításunk figyelemfelhívó jellegű és nem helyettesíti az ügyletek részletes vizsgálatát, mellyel kapcsolatban keresse tanácsadóinkat!

Kiadásért és szerkesztésért felel:
Jamniczky Andrea HR igazgató, partner

ISSN 2061-5964

BDO Magyarország HR Személyzeti Tanácsadó Kft.
1103 Budapest, Kőér utca 2/A -
Laurus irodaházak C épület

Telefon:

+36 1 235-30-10

+36 1 235-30-90

Fax:

+36 1 266-64-38

E-mail: office@bdo.hu

www.bdo.hu

www.munkaugyiblog.hu

www.bdoakademia.hu

Hírlevelünk a legnagyobb gondossággal készült, mindamellett nem zárhatók ki elírások és más hibák, melyekért nem tudunk felelősséget vállalni. Személyzeti szolgáltatásainkkal kapcsolatos kérdéseivel kérjük keresse közvetlenül munkatársainkat.

Jamniczky Andrea -
HR igazgató, partner
andrea.jamniczky@bdo.hu

Máriás Attila -
munkaugyi szaktanácsadó
attila.marias@bdo.hu

Nagy Zsolt -
cafeteria tanácsadó
zsolt.nagy@bdo.hu

Zórándy Nóra -
recruitment tanácsadó
nora.zorandy@bdo.hu

Karfner Judit -
képzési vezető
judit.karfner@bdo.hu