

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Pocsai Csenge

Nappali

Pénzügyi és
számvitel

Számvitel

2022

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

A magyar lakosság pénzügyi helyzete

Belső konzulens: Dr. Bán Erika

Külső konzulens: Kozma Zsolt István

Pocsai Csenge

Nappali

**Pénzügyi és
számvitel**

Számvitel

2022

NYILATKOZAT

Alulírott Pocsai Csenge büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2022 év december hónap 3 nap

Pocsai Csenge

hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	2
1.1 A kutatás módszertana – primer kutatás.....	2
1.2 A kutatás célja – hipotézis.....	3
2. A bérek fogalma és fajtái.....	3
2.1 A kapcsolódó járulékok és egyéb adók.....	4
2.2 Adókedvezmények a bérek adózását érintően.....	6
2.3 A béren kívüli juttatások szerepe.....	8
3. A munkaerőköltségek fajtái.....	12
3.1 A bérgazdálkodás.....	13
3.2 Egy választott cég bérgazdálkodásának elemzése.....	17
4. A háztartások életszínvonala 2020-ban.....	23
4.1 A jövedelem összetétele, megoszlása.....	24
4.2 A régiók közti eltérések.....	25
4.3 A háztartások fogyasztásainak nagysága, szerkezete.....	26
4.4 A megtakarítások szerkezete.....	28
5. A magyar családok anyagi helyzete – a koronavírus hatása.....	28
6. A kérdőív bemutatása, ismertetése.....	30
6.1 A kapott eredmény elemzése.....	30
6.2 Hipotézis vizsgálata.....	41
7. Összefoglalás.....	43
8. Hivatkozásjegyzék.....	46
9. Irodalomjegyzék.....	50
10. Ábrajegyzék.....	51
11. Mellékletek.....	51

1. Bevezetés

Napjainkban nagyon nagy szerepe van a pénznek az életünkben. Szakdolgozatom választott témája a magyar lakosság pénzügyi helyzetét vizsgálja, azon belül is a béreket és a béren kívüli juttatásokat, ezek fajtáit és a különböző bérhez kapcsolódó kedvezményeket. A pénznek mindig is nagy szerepe volt az emberiség életében, azonban a jelenlegi időkben, amikor a szomszédunkban háború dúl és a járvány miatt rengetegen veszítették el a biztosnak hitt munkahelyüket, ez még nagyobb szerepet kapott. Választásom azért esett erre a témára, mert fontosnak tartom, hogy megismerkedjünk a bérezési rendszerrel, a különböző, cégek által adható béren kívüli juttatásokkal és előnyünkre válhat, ha tisztában vagyunk a bérhez kapcsolódó kedvezményekkel, amiket mi is igénybe vehetünk a munkánk során. Ezért átfogom tekinteni a munkaerőköltség fajtáit, hogy pontosan mit tartalmaz a bérköltség és milyen járulékok, adók kapcsolódnak a munkabérhez.

Szakdolgozatom során áttekintem és elemzem egy általam választott cég bérgazdálkodását különböző mutatószámok segítségével, hogy megértsük, milyen okok állhatnak a bérek nagyságának alakulása mögött vagy milyen tényezők befolyásolják az átlagbért.

A későbbiekben kitérek arra is, hogy milyen életszínvonalon élnek a magyar háztartások, mennyit tudnak fogyasztásra költeni, mennyit számít, hogy az ország mely régiójáról beszélünk, illetve, hogy milyen családban élünk. A háztartások életszínvonalának összehasonlítására szolgáló nemzetközi mutatószám segítségével arra is választ kapunk, hogy az Európai Unió 27 országa között, mennyire élnek jól az emberek Magyarországon.

1.1 A kutatás módszertana – primer kutatás

Szakdolgozati kutatásomat primer kutatás segítségével végzem el. A primer kutatás nem publikált adatok, azaz saját kutatási célra történő adatok megszerzését jelenti. A primer kutatásnak két fajtája van: kvalitatív és kvantitatív. A kvalitatív kutatás olyan módszer, amely a probléma megértését, feltárását célozza meg. Ilyen lehet például egy mélyinterjú, csoportos interjú és fókuszcsoport. (*Bauer et al, 2014*)

A kvantitatív kutatás során a kapott adatok számszerűsíthetők és elemezhetők. Ennek három fajtája van: megfigyelés, kísérlet és megkérdezés. A megkérdezés a leggyakrabban alkalmazott módszer, amelynek lényeges eszköze a kérdőív. A megkérdezés során minden megkérdezett

ugyanazt a kérdőívet kapja meg. Ez történhet szóbeli megkérdezés útján, postai úton történő megkérdezés során, telefonon keresztül, illetve a manapság legelterjedtebb módon: online. Az utóbbi nagy előnye, hogy nagyon alacsony költséggel jár és a lebonyolítási ideje is kevés, hiszen egy időben több megkérdezett is kitudja tölteni a kérdőívet. (Bauer et al, 2014)

1.2 A kutatás célja – hipotézis

Szakedolgozatom során a bérek és a béren kívüli juttatások állnak a középpontban, amelynek segítségével ismeretet szerzek arról, hogy jelenleg Magyarországon hogyan élnek a családok, mennyi az átlagkereset, milyen adókedvezményekkel segíti az állam a lakosságot. A hipotézisemben azt feltételezem, hogy a KSH által közölt bruttó átlagkeresethez képest valójában nagy a szórás és sokan helyezkednek el a hivatalos átlag alatt. A kérdőívem során erre fogom keresni a választ és a bérekhez és béren kívüli juttatásokhoz, illetve a saját életükhöz kapcsolódó kérdéseket fognak kapni a kitöltők, hogy valamennyire megismerjem őket és levonjak következtetéseket.

2. A bérek fogalma és fajtái

A béreknek számos fajtája van, azonban az alapbér az, amit a munkaszerződésben mindenképp rögzíteni kell, valamilyen időbér alapján kell megállapítani. Ez lehet például havibér, hetibér vagy akár napi- vagy órabér is. Erre vonatkozóan a törvény megállapítja, hogy mi az a legkisebb összeg, amit alapbérként meglehet állapítani a munkavállalók részére. Ez a végzettséget tekintvea minimálbér vagy a garantált bérminimum.

Tehát az alapbér az az összeg, amiben a jogszabály figyelembevételével a munkáltató és a munkavállaló megegyezik és a munkaszerződésben kötelezően rögzíti. (Gondos et al, 2018)

A munkabér az a pénzösszeg, amit a munkavállaló kap a munkáltatótól az elvégzett munkájáért cserébe. A munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a munkaszerződésben rögzített alapbért. A munkabér megállapításának a legegyszerűbb módja a tiszta időbér, például a havibér. Ha a munkavállaló az alapbéren felül semmilyen más bért nem kap, akkor a munkabére megegyezik az alapbérrel. (Jogpontok.hu, 2021)

2.1 A kapcsolódó járulékok és egyéb adók

Amikor a bérekről beszélünk, különbséget kell tennünk a bruttó és a nettó bér között. A munkaszerződésben meghatározott alapbér bruttó formában értendő, ám ami ténylegesen kifizetésre kerül a munkavállaló részére, azt nevezzük nettó bérnek. A bruttó bérből kerülnek levonásra a különböző munkavállalót terhelő adók és járulékok. Ennek két fajtája van. A személyi jövedelemadó a bruttó bér 15%-át teszi ki, továbbá levonásra kerül a társadalombiztosítási járulék, amely 18,5%. A társadalombiztosítási járulék 2020 július 1-től létezik és három korábban használatos járulékot foglal magába: 10% nyugdíjjárulék, 7% egészségbiztosítási járulék és 1,5% munkaerő-piaci járulék. Ezekkel a járulékokkal csökkentett bruttó bért nevezzük nettó bérnek, amit valójában kézhez kap a munkavállaló. *(Rsm.hu, 2022)*

A munkavállalót terhelő járulékok mellett a munkáltató a bruttó bér további 13%-át fizeti be szociális hozzájárulási adó néven, azonban fontos, hogy ez nem a bruttó bérből kerül levonásra, ez ezen felül fizetendő az állam részére. *(Nav.gov.hu, 2022c)* 2022. január 1-ig további 1,5% szakképzési hozzájárulás is terhelte a munkáltatót, de ez megszűnt. *(Rsm.hu, 2022)*

A munkabér több részből tevődik össze: személyi alapbér, időbér, teljesítménybér, bérpótlékok, egyéb jogszabályban rögzített bérelemek és egyéb pénzbeli juttatások.

Az alapbér összege nem lehet kisebb, mint a mindenkori minimálbér összege. Ettől az összegtől megállapodással sem lehet lefelé eltérni. 2022. január 1-től ez az összeg havi bruttó 200 000 Ft. Fontos azonban, hogyha az adott munkakör középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel, akkor a munkavállalónak a garantált bérminimum jár, amelynek az összege 2022. január 1-től havi bruttó 260 000 Ft. *(Nav.gov.hu, 2021d)*

Az alapbér összegét a munkaszerződésben kell megállapítani. Amennyiben a munkavállaló munkaideje nem az általános napi 8 óra, hanem például részmunkaidős, akkor a havi alapbért a munkaórák számának segítségével arányosítani kell. *(Gondos et al, 2018)*

A teljesítménybér alkalmazásánál meghatározzák, hogy egy adott idő alatt hány darab munkadarabot kell minimum elkészíteni és az elkészített darabok után járó munkabért. A teljesítménybér csak akkor lesz jogszerű, ha a minimum elkészítendő munkadarabok után járó munkabér eléri a mindenkori minimálbért, illetve, ha a teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalók összteljesítménye átlagosan eléri a 100%-ot. A törvény rendelkezik arról, hogy a garantált bér az alapbér fele kell, hogy legyen, azaz a minimálbér fele. Ezt az összeget

a munkavállaló mindenképpen megkapja a munkavállalásért cserébe, függetlenül a teljesítményétől. (*Jogpontok.hu, 2021*)

Az alapbéreken felül bérpótlék is adható, adott esetekben kötelezően adandó. A bérpótlék a személyi alapbéren felül kapott összeg, amelyet valamilyen „különleges” munkavégzés után adhat a munkáltató. Ilyen például a munkaidő túllépése, azaz túlóra, éjszakai munkavégzés vagy munkaszüneti napon végzett munka. (*Gondos et al, 2018*)

A törvény eltekint a bérpótlékok fizetésétől, abban az esetben, ha a munkavállaló alapbére úgy lett megállapítva, hogy figyelembe vették azokat a körülményeket, amelyek miatt egyébként bérpótlékra lenne jogosult és a havi alapbérét kompenzálták. (*Jogpontok.hu, 2021*)

Az egyik legmagasabb bérpótlék a vasárnapi pótlék, amelynek mértéke 50%. Automatikusan nem jár minden munkavállalónak vasárnapi pótlék vasárnapi munkavégzésért. A Munka Törvénykönyve szabályozza, hogy melyek azok az esetek amikor a munkáltató köteles a vasárnapi pótlék megfizetésére. Ehhez szükséges tudni, hogy melyek azok a munkakörök és milyen esetekben rendelhető el rendes munkavégzés vasárnapra. A Munka Törvénykönyve 101 § (1) bekezdése alapján a következő esetekben a teljesség igénye nélkül a vasárnap rendes munkaidőnek számít: idényjellegű munka, több műszakos munkavégzés során, készenléti esetekben, a kizárólag szombatra és vasárnapra eső részmunkaidőben, a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó kereskedelmi tevékenységet vagy kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató vagy kereskedelmi jellegű turisztikai tevékenységet végző szolgáltatók esetében. A törvény alapján a munkáltató a fent felsorolt esetek közül csak háromban köteles megfizetni a vasárnapi pótlékot a munkavállalói részére: több műszakos munkavégzés, készenlét és a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó kereskedelmi tevékenységet vagy kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató vagy kereskedelmi jellegű turisztikai tevékenységet végző szolgáltatóknál, amennyiben a beosztás vasárnapra esik.

Főszabály szerint tehát, nem jár vasárnapi pótlék azoknak, akiknek a vasárnapi munkavégzés a munkakörükből adódóan fakad, vagy különböző okok miatt kénytelen vasárnap is dolgozni. Ilyen lehet például egy rendőr, tűzoltó, mentős vagy egy kórházi dolgozó. A munkáltató természetesen eltérhet a törvénytől és abban az esetben is megfizetheti a vasárnapi pótlékot a munkavállalója felé, ha a törvény erre nem is kötelezi. (*Bdo.hu, 2017a*)

A munkavállalót 100%-os bérpótlék illeti meg, amennyiben munkaszüneti napra osztották be – ilyen lehet például a húsvét- vagy pünkösdvasárnap. (*Gondos et al, 2018*)

2.2 Adókedvezmények a bérek adózását illetően

A fentiekben áttekintettük, hogy mi a különbség a bruttó és nettó bér között és hogy milyen levonásokra kerül sor a bruttó bérből, azonban ez nem minden munkavállalóra igaz. Számos adóalap-kedvezmény érhető el, amellyel csökkenteni lehet a bruttó bérből levont összegeket, így növelve a nettó bért.

Mivel egy személynek nem biztos, hogy csak egy fajta kedvezmény járna, így 2022. év elejétől a következő sorrendben vehetőek igénybe a kedvezmények:

1. négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye (NÉTAK)
2. 25 év alatti fiatalok kedvezménye
3. személyi kedvezmény
4. első házások kedvezménye
5. családi kedvezmény (*Könyveléscentrum.hu, 2022a*)

A négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezményét azok az anyák vehetik igénybe, akiknek vér szerinti és/vagy az örökbe fogadott gyermekek száma eléri a négy főt, valamint családi pótlékra jogosultak, vagy legalább 12 éven keresztül jogosultak voltak rá, vagy amennyiben a jogosultságuk a gyermek halála miatt szűnt meg.

A kedvezmény minden olyan hónapban igénybe vehető, amikor a jogosultság akár 1 napig is fenn áll. A kedvezmény értékhatár nélkül vehető igénybe. (*Békés et al, 2022*)

2022. január 1-jével került bevezetésre a 25 év alatti fiatalok kedvezménye, ami azt jelenti, hogy a 25 év alattiaknak nem kell személyi jövedelemadót fizetniük. „Az adómentesség felső korlátja adóévenként legfeljebb a jogosultsági hónapok számának és a teljes munkaidőben alkalmazásban állók Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző év július hónapjára vonatkozó nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresetének szorzata.” Ez az összeg havi bruttó 433 700 forint (*Ksh.hu, 2021a*), azaz ha egy 25 év alatti fiatal jövedelme ezt nem éri el, akkor az adott hónapra nem kell személyi jövedelemadót fizetnie. (*Könyveléscentrum.hu, 2022a*) Jogosultsági hónapnak az a hónap tekinthető, amelyben a 25. életévét a még nem töltötte be, utolsó jogosultsági hónapnak az vehető figyelembe, amelyikben a 25. életévét betölti. (*Békés et al, 2022*)

A sorban a következő igénybe vehető adóalap-csökkentő kedvezmény a személyi kedvezmény, melynek mértéke jogosultsági hónapoként a minimálbér egyharmada, azaz 2022-ben 66 700

forint, adóban kifejezve 10 005 forint. Az adókedvezményre jogosító betegségek listája a NAV oldalán megtalálhatóak. Ide tartozik például a hallási fogyatékoság, látási fogyatékoság, laktóztolerancia. Az adókedvezmény feltétele, hogy már az igénybevétel előtt rendelkezzen a munkavállaló orvosi igazolással, amely igazolja a súlyos fogyatékoságot. 2019. január 1-jén bővült a betegségek listája és innentől már igénybevehető a kedvezmény endometriózisra, mellrákra, petefészekrákra, valamint prosztatára és hererák betegségek esetében is. *(Nav.gov.hu, 2019a)* Ha a betegséget 5 éven belül állapították meg, akkor a korábbi évekre önellenőrzéssel igénybe vehető a kedvezmény. Természetesen az 5 éves elévülési idő a többi listán szereplő betegségre is igaz és visszamenőleg is igénybe vehető a kedvezmény, amennyiben a munkavállaló igazolni tudja, hogy habár orvosi papírral nem rendelkezett róla, de már a korábbi években is fenn állt a betegsége. *(Könyveléscentrum.hu, 2022b)*

A következő adóalap-kedvezmény az első házások kedvezménye. Ezt az a házaspár tudja igénybe venni, akik közül legalább az egyik félnek a jelenlegi az első házassága. Ez azt jelenti, hogy ha a másik félnek nem ez az első, akkor is jogosult a kedvezményre. A kedvezményt a házaspár együttesen tudja érvényesíteni az adóalap 33 335 forintos csökkentésével. Ez azt jelenti, hogy a havonta fizetendő adó összege 5000 forinttal csökken. A kedvezmény a házasságkötést követő 24 hónapon át lehet igénybe venni. A jogosultság megszűnik abban az esetben, ha a házaspár elválízik vagy ha az egyik fél életét veszti. *(Tudatosadozo.hu, 2022)* 2022-től ha a házaspár mindkét tagja 25 év alatti, akkor a jogosultság érvényesítésének első hónapja az a hónap, amelyet megelőző hónapban a házaspár valamelyik tagja betöltötte a 25. életévét. Ez esetben ettől a hónaptól 24 hónapon keresztül jogosult a házaspár az első házások kedvezménye igénybevételére. *(Békés et al, 2022)*

A sorban az utolsó adóalap-csökkentő kedvezmény a családi kedvezmény. A kedvezmény összegét az eltartottak és a kedvezményezett eltartottak száma határozza meg. Az minősül kedvezményezett eltartottnak, aki után családi pótlék jár, magzat a 91. naptól, családi pótlékra saját jogán jogosult, illetve aki rokkantsági járadékban részesül. A családi adókedvezmény a gyerekek számával párhuzamosan nő. Egy eltartott gyermek esetén az adóalap-kedvezmény 66 670 forint, amely 10 000 forint adót jelent. Két eltartott gyermek esetén az adóalap-kedvezmény 266 660 forint, és a maximális családi adókedvezmény összege havonta gyermekeként 20 000 forint, vagyis összesen 40 000. Három vagy több gyermek esetén az adóalap-kedvezmény változik, de az adókedvezmény havi összege változatlan. Ez gyermekeként 33 000 forintot jelent. *(Pénzcentrum.hu, 2022b)*

2.3 A béren kívüli juttatások szerepe

A béren kívüli juttatások a munkavállalói elégedettséget célozzák. A munkabéren felül a béren kívüli juttatások segítik a munkavállalók életkörülményeinek javulását. Magyarországon ezt nevezzük cafeteria rendszernek, amely a kedvezményes adózásnak köszönhetően nagy népszerűsége tette szert az évek alatt. *(Bdo.hu, 2010b)*

Természetesen a kedvezményes adózás mellett több pozitív hatása is van. A rendszerhez szinte kivétel nélkül pozitív tapasztalatok fűződnek, hiszen ösztönzőként szolgál a munkavállalók részére.

A béren kívüli juttatások elsődleges szerepe mindenképp az elégedettség. Egy munkahelyen kiemelkedően fontos a munkavállalók elégedettsége. Általánosságban elmondható, hogy elsősorban a munkabér képes elégedetté tenni a dolgozókat, azonban ez önmagában nem elég. Hasonlóan fontos a munkahelyi légkör, a kollégákkal való kapcsolat, a túlórák számának és a stressznek a csökkentése.

Ha egy munkavállaló lojális marad a munkahelyéhez, akkor elmondhatjuk, hogy valószínűleg elégedett is, ezért fontos olyan béren kívüli juttatások kialakítása, amely nem csak hűségessé, de elégedetté is teszi a munkavállalót. Ilyen cafeteria lehet például az egészségpénztári hozzájárulás, amely minden korosztály igényét lefedi. A fiatalabb munkavállalók számára az egészségmegőrzés számít ugyanolyan fontosnak, mint az idősebb korosztály számára a nyugdíjpénztári juttatás. *(Bdo.hu, 2010b)*

Hazánkban kétségekívül a legnépszerűbb cafeteria a Széchényi Pihenőkártya, azaz a SZÉP-kártya. A SZÉP-kártyára utalt összeg béren kívüli juttatásnak minősül, amennyiben az éves értékhatárokat nem haladja meg. Szálláshely-szolgáltatás alszámla esetén 225 000 forint, vendéglátás alszámla esetén 150 000 forint és szabadidő alszámla esetén 75 000 forint a maximum értékhatár, tehát összesen 450 000 forint, vagy a munkáltatónál töltött idő arányos része. A juttatás összege szintén 450 000 forint, amennyiben a munkavállaló jogviszonya a magánszemély halála miatt szűnik meg.

Ha a munkavállaló ezen keretösszegeken belül biztosít juttatást a munkavállaló részére, akkor kedvezményes 28% adót kell fizetnie utána. Ha az összeget meghaladja, akkor 33,04% adó megfizetésére köteles a munkáltató. *(Hrportal.hu, 2022a)*

Általános szabály szerint a szálláshely-szolgáltatás alszámlára utalt összeget a SZÉP-kártya elfogadó szálláshelyeken, illetve strand- és fürdőbelépők fizetésére lehet felhasználni. A

vendéglátás alszámlára adott juttatás melegkonyhás vendéglátóhelyeken és étkezési szolgáltatásra költhető el, illetve innen is van lehetőség strand- és fürdőbelépők és szálláshely fizetésére. A szabadidő alszámlán található összeg szabadidős, rekreációs és egészségmegőrzési tevékenységekre használható fel, de innen is fizethető szálláshely. *(Hrportal.hu, 2022a)*

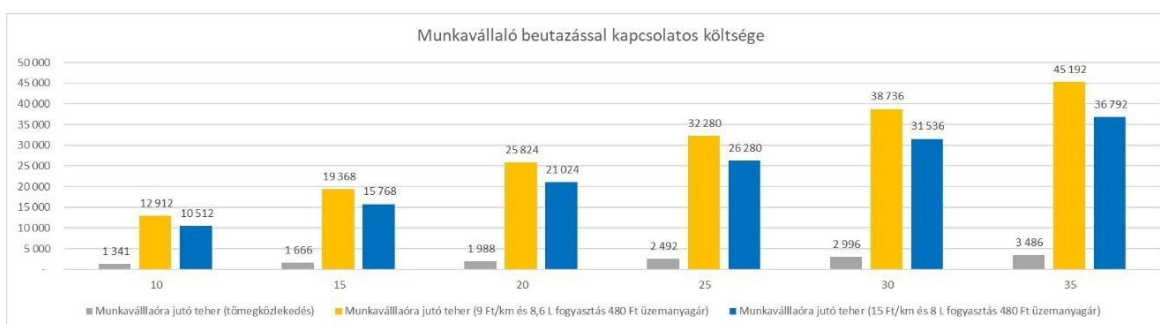
Egy külön jogszabály azonban 2022. december 31-ig megengedi az „átjárást” a különböző alszámlák között, így bármelyik zsebből fizethető bármelyik szolgáltatás. A kormány azonban 2022. február 1-től 2022. május 31-ig engedélyezte, hogy a vendéglátás alszámlán található összeget élelmiszervásárlásra is fel lehessen használni. Az átjárhatóság miatt azonban ez mindegyik zsebből kivitelezhető volt. *(Kormány.hu, 2021)*

A SZÉP-kártya mellett természetesen számtalan másfajta béren kívüli juttatás létezik. Talán az egyik leggyakoribb az utazási bérlet támogatása, mely értelmében a munkáltató átvállalja a munkavállaló munkába járásának költségét a lakhelye és a munkahelye között. A munkába járás azt jelenti, hogy a munkavállaló naponta utazik a lakhelye és a munkahelyének települése között távolsági, illetve helyi tömegközlekedéssel. Ehhez az utazási bérlet megléte vagy az erről szóló számla bemutatása szükséges. A munkába járás költségeinek legalább 86%-át kell megtérítenie a munkáltatónak a 2015-től érvényben lévő szabályok szerint. Ez nem jelenti azt, hogy nem vállalhatja át az utazási költségek 100%-át. Akárhogy is dönt a munkavállaló, minden esetben adómentesen adható. Fontos azonban, hogy a helyi közlekedés nem minősül munkába járásnak, így a munkavállaló lakhelyén és munkahelye szerinti településen használt helyi bérlet vagy jegy megtérítése nem kötelező a munkáltató részéről. Például, ha egy budapesti lakos a fővárosban dolgozik, akkor az általa vásárolt Budapest-bérlet értékét nem köteles kifizetni a munkáltató, mert nem csak munkába járásra használja a bérletet. *(Officina.hu, 2017)*

Azonban nem csak bérlet és jegy formájában adható utazási támogatás, hanem az üzemanyag megtérítésével, amennyiben a munkavállaló saját gépkocsijával utazik a munkahelyére. Költségtérítésként adható 15 forint kilométerenként, de az összeg nem haladhatja meg a munkában töltött napok számának és a közúton mért oda-visszaút távolságának szorzatát. Ez az összeg adómentesnek minősül. A munkáltató dönthet úgy, hogy ennél magasabb összeggel támogatja a munkavállaló utazási költségeit, azonban a kilométerenként 15 forintot meghaladó része már adókötelesnek minősül. A 15 forint költségtérítés 60%-a, az az 9 forint akkor jár, ha

a munkavállaló lakóhelye és munkahelye között nincsen tömegközlekedés, vagy csak hosszú várakozás útján tudná igénybe venni, illetve amennyiben a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve súlyos fogyatékosága miatt a közösségi közlekedést nem tudja igénybe venni – ide kell érteni azt az esetet is, amennyiben a munkába járást a munkavállaló egy hozzátartozója biztosítja – vagy a munkavállalónak bölcsődei ellátást igénybe vevő vagy 10 év alatti, köznevelési intézménybe járó gyermeke van. Természetesen a munkáltató dönthet úgy, hogy ez esetekben is 15 forintot fizet, ami továbbra is adómentesnek minősül. (Hrportal.hu, 2022b)

De megéri-e a munkavállaló szempontjából autóval járni? Röviden a válasz: nem. A jelenlegi gazdasági helyzetben az üzemanyagára is jelentősen megnőtt és még a 480 forintos ársapka is jóval magasabb kiadást eredményez, mint amit az elmúlt években megszokhattunk. Hiába az ár növekedés, a 9 és 15 forintos utazási költségtérítés nem változott, most is ugyanannyit fizetnek egy kilométer után, mint pár évvel ezelőtt, amikor jelentősen olcsóbb volt egy liter üzemanyag. Gondoljunk bele, mi lesz akkor, mikor feloldják az ársapkát és a rendes piaci áron kell megvásárolni az üzemanyagot. (Hrportal.hu, 2022b)



1. ábra: Munkavállaló beutazással kapcsolatos költsége

Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/utazasi-koltsegterites-esete-a-800-ft-os-benzinarral-20220705.html>,

2022

A fenti ábra jól szemléltetni, hogy ugyanazon a megtett távolságon mennyivel nagyobb költséget jelent a munkavállaló számára az, hogyha saját autóval jár dolgozni. Anyagi és környezettudatosági szempontból mindenképp a tömegközlekedés a jobb választás, azonban a fentebb felsorolt esetekből jól látható, hogy van, amikor ez nem megoldás. Ha sokat kell várni a buszra vagy munka előtt el kell vinni a gyerekeket óvodába vagy iskolába, akkor sokkal kényelmesebb – és talán az egyetlen – megoldás az autó. (Hrportal.hu, 2022b)

De mik a leggyakoribb béren kívüli juttatások?

A világgazdaság 2022. szeptemberi cikke alapján az 5 legnépszerűbb juttatás között a SZÉP-kártya, a rugalmas munkaidő, bónusz, különböző képzések támogatása és a tömegközlekedés támogatása szerepel.

Az egészségmegőrzéshez kapcsolódó juttatások jellemzően csak a több, mint 500 főt foglalkoztató cégeknél jelennek meg. A legnagyobb részt itt a magánegészségügyi ellátás jelenti, több mint 50%-ot. A kutatás szerint azonban a felmérésben részt vevők túlnyomó része nem elégedett a béren kívüli juttatásaikkal, ami nem meglepő, hiszen a felmérés szerint a magyar munkahelyek közel fele semmilyen béren kívüli juttatást nem biztosít a munkavállalói számára. A legszerencésebb munkavállalók az IT és multivégeknél dolgozók, itt a leggyakoribb az üzemanyagtámogatás, különböző sporteseményekre és kulturális rendezvényekre szóló utalványok biztosítása, továbbá nem ritka a munkavállalók gyermekeinek óvoda- és iskolakezdési támogatása sem. (Vg.hu, 2022)

3 A munkaerőköltségek fajtái

A munkáltatók számára számos költség jelentkezik, annak érdekében, hogy tevékenységüket megfelelően tudják végezni. Az egyik legdrágább költség kétségkívül az ember, hiszen a foglalkoztatása magas kiadásokat okoz a munkáltató részére. Ezeket munkaerőköltségnek nevezzük. Ide tartoznak az élőmunka igénybevételéhez kapcsolódó költségek és a munkavállalókat közvetve vagy közvetlenül érintő kiadások. *(Bán et al, 2017)*

A munkaerőköltség több elemből tevődik össze. A legnagyobb csoport az úgynevezett kompenzációs költségek, amelyek a munkaerőköltség szinte teljes egészét magukba foglalják. A kompenzációs költség részét képezi a munkajövedelem, ami a munkavállaló részére, a munkavégzéshez kapcsolódóan megfizetett pénzben vagy természetben megfizetett juttatásokat jelenti. Emellett a kompenzációs költségekhez tartoznak a szociális költségek, amely minden olyan adót és járulékot magába foglal, amelyet a munkavállaló részére folyósított munkajövedelem után kell megfizetni, például a szociális hozzájárulási adó, de idetartoznak a munkavállaló részére nyújtott különböző szociális juttatások. *(Bán et al, 2017)*

A munkajövedelem részét képezi a kereset és az egyéb munkajövedelem. A kereset az az összeg, amelyet a jogviszony alapján a munkavállaló kap a munkáltatójától az elvégzett munkájáért cserébe. Ez a vállalkozásoknál megegyezik a bérköltség összegével. Az egyéb munkajövedelmek közé sorolunk minden olyan költséget, amely jogszabályi kötelezettség miatt merült fel, továbbá a munkáltató által önként nyújtott juttatások. Ilyen lehet például a munkába járással kapcsolatos költségtérítés, ruházati költségtérítés vagy lakhatási támogatás. *(Bán et al, 2017)*

A szociális költségek közé tartoznak az alapszerűen fizetett juttatások. Ide tartozik többek között a szociális hozzájárulási adó, egészségügyi hozzájárulás, a munkáltató által fizetett balesetbiztosítás és végkielégítés díja. *(Bán et al, 2017)*

A következő kategória a szakoktatás, képzés és továbbképzés költségei, amelyek tartalmazzák a szakképzési hozzájárulást (2022. január 1-jével megszűnt), tanulmányi ösztöndíjakat és a különböző továbbképzések díjait. Egyéb munkaerőköltségeknek nevezzük azokat a költségeket, amelyek a munkaerőtoborzással kapcsolatban merülnek fel, például hirdetési díjak. *(Bán et al, 2017)*

Szintén a munkaerőköltség részét képezik az adók és a támogatások, amelyek egyenlege növelheti, de csökkenheti is a munkaerőköltséget. (Bán et al, 2017)

A fentebb felsoroltakból jól látható, hogy megannyi költséggel jár a munkáltató számára egy munkavállaló alkalmazása. A munkaerőköltségek nagyságát befolyásolja a bérköltség nagysága, ezért például, amikor fizetésemelés mellett dönt a munkáltató, akkor a döntése a többi költséget is erősen befolyásolja. A munkaerőköltségek tartalmának és alakulásának elemzése fontos feladat egy vállalkozás számára, amelyet többféle mutató segítségével lehet elvégezni. (Bán et al, 2017)

3.1 A bérgazdálkodás

A munkaerőköltségek meghatározó részét a bérköltség teszi ki, ezért ennek az elemzése a legfontosabb feladat. A bérek nagyságának alakulása fontos szerepet játszik a vállalkozások eredményességében, főleg, hogy a bérköltség nagyságával együtt párhuzamosan nőnek a különböző bérjárulékok is. (Bán et al, 2017)

Az első fontos mutató a bérigényesség mutatója, amellyel százalékos formában megtudjuk határozni, hogy a bérköltség hogyan viszonyul a vállalkozás összes költségéhez. (Bán et al, 2017)

$$\text{Bérigényesség \%} = \text{Bérköltség} / \text{Összes költség}$$

A bérgazdálkodás vizsgálata során a bérköltség vizsgálható a bér szerkezete szerint: alapbér, bérpótlékok, kiegészítő fizetések, prémium, jutalom és 13. havi fizetés. (Bán et al, 2017)

Alapbérnek nevezzük azt a bért, amely a munkaszerződésben rögzítésre került. A törzsbér az a rész, amely a munkavállaló teljesítményétől, illetve az általa ledolgozott időtől függ. A törzsbér megállapítása a bérezési formától függ, amely lehet időbér és/vagy teljesítménybér. A megfelelő bérezési rendszer kialakítása nagyon fontos egy vállalkozás számára, ugyanis ezek megfelelő alkalmazásával érhető el, hogy a kifizetett munkabér összhangban legyen a ledolgozott munka minőségével és mennyiségével, amely által hatékonyan tud működni a vállalat. Az időbér esetén a törzsbér attól függ, hogy az adott dolgozó mennyi időt töltött a munkahelyén, amely nem azonos azzal, hogy milyen minőségben dolgozott, illetve a munkavállalók se ugyanolyan minőségben dolgoznak, mint a munkatársaik, így ez konfliktusra

adhat okot, amennyiben például egy jobban teljesítő, jobb minőségben dolgozó munkavállaló, ugyanolyan fizetést kap, mint a gyengébben teljesítő társa. (Bán et al, 2017)

E miatt, ahol lehet mérni a dolgozók teljesítményét, ott a teljesítménybér használata javasolt és indokolt, így ki lehet küszöbölni az időbérből adódó különbségeket. Megkülönböztetünk tiszta teljesítménybért és kombinált teljesítménybért is. Az előbbi esetében a bér összege a teljesítménytől függ, míg az utóbbi esetében a munkabér egy része a teljesítménytől, egy másik része pedig a ledolgozott órák számától. A teljesítménybér esetében a bér nagysága attól függ, hogy az előírt munkamennyiséget, azaz a teljesítménykövetelményt mennyire sikerül teljesíteni. Ezt meg lehet határozni előállított darabban, de lehet akár egy elvárt gazdasági eredmény is. A teljesítménykövetelmény meghatározásakor egy szakmailag alkalmas, tapasztalt, átlagos képességekkel rendelkező dolgozót kell szem előtt tartani, aki az adott technológiai eszközökkel, az egészségügyi és biztonsági követelményeket betartva teljesíteni tudja az elvárt teljesítményt. (Bán et al, 2017)

Szintén a bérköltség részét képezik a bérpótlékok, amelyek valamilyen különleges munkavégzéshez, munkakörülményhez kapcsolódnak. A bérpótlékot általában a törzsbér valahányad százalékában szokták megállapítani, abban az esetben, ha az alaphér megállapításánál a különleges munkavégzést, munkakörülményt nem vették figyelembe. Ide tartozik például a műszakpótlék, túlórapótlék és még sok más további. (Bán et al, 2017)

A kiegészítő fizetés az a fizetés, amit a le nem dolgozott munkaidő után fizet a munkáltató a dolgozója részére. Ilyen lehet például a szabadság idejére járó munkabér, a munkaszüneti napokra fizetett összeg és a tanulmányi szabadságra jutó bér. (Bán et al, 2017)

Végül szintén a bérköltségbe tartozik a prémium és a jutalom. A prémium valamilyen előre megállapított, majd sikeresen elvégzett feladat esetén fizetett összeg, a jutalom pedig az egyéni teljesítmény alapján járó utólag fizetett bér összege. A prémium és a jutalom is egyfajta ösztönzőként hat a munkavállalókra. (Bán et al, 2017)

Amikor a bérköltség szerkezetét vizsgáljuk, akkor megállapíthatjuk azt, hogy egyik évről a másikra, azaz bázisról tárgyévra hogyan változtak a bértömeg elemei. Ha a számviteli rendszer lehetővé teszi, akkor a változás értékelhető költségviselőként is. Ez azt jelenti, hogy a keletkező költségeket nem csak 5-ös, hanem 6-os, illetve 7-es számlaosztályon is könyveljük. Ez a fajta könyvelés a sokfajta terméket, nagy mennyiségben előállító cégek számára előnyös. (Bán et al, 2017)

A 7-es számlaosztályt nevezzük költségviselőknak és ide könyvelendők azok a költségek, amelyek egy-egy adott termékkel kapcsolatban közvetlenül merültek fel, így könnyen kiszámolható, hogy mennyibe került a termék előállítás. *(Sisa et al, 2021)*

A 6-os számlaosztályon azokat a költségeket gyűjtjük össze, amelyekről csak annyit tudunk, hogy például melyik üzemben merül fel, de nem tudjuk pontosan, hogy melyik terméket milyen arányban terheli a költség, vagy olyan általános költségek, amelyet nem vehetők figyelembe a termék önköltségének megállapítása során. *(Sisa et al, 2021)*

Abban az esetben, ha a 6/7-es számalosztályon könyvel egy vállalkozás, akkor forgalmi típusú eredménykimutatást kell összeállítania, hiszen az ilyen típusú eredménykimutatás tartalmazza az értékesítés közvetlen és közvetett költségeit. Azonban sajnos én nem ismerek olyan céget, akik ezt a könyvelési módot alkalmazzák, így a későbbiekben se egy ilyen cégnek fogom elemezni a bérgazdálkodását. *(Számvitelnavigátor.hu, 2013)*

A bértömeg vizsgálatát és elemzését elvégezhetjük létszámcsoportonkénti bontásban, például munkaköri csoportonként, illetve a fizikai és a szellemi dolgozók bontásában. A létszámcsoport elemzése során, arra kapunk választ, hogy milyen tényezők miatt változott a bértömeg és ez a változás milyen hatással volt az adott csoport bérköltségére. A bérköltséget a létszámcsoport létszámának és az átlagbérének szorzataként kapjuk meg, így nem meglepő, hogy amennyiben változás következik be, akkor e kettő tényező közül valamelyikben, vagy épp mindkettőben változás következett be. A létszámcsoportok elemzése mellett egy szervezeti egységet is vizsgálhatunk. Egy szervezeti egységen belül többfajta munkaköri csoport létezik, így amikor a szervezeti egységet elemezzük és vizsgáljuk, akkor megvizsgálandó a létszámösszetétel-változás is, hiszen a különböző munkakörökben dolgozóknak más a bérük, így az átlagbér és a létszámváltozás mellett fontos az összetételük változásának vizsgálata is. *(Bán et al, 2017)*

A bérgazdálkodás vizsgálatához tartozik az átlagbérek elemzése is. Az átlagbér bruttó összegben értendő, és az az összeg, amelyet egy meghatározott időtartam alatt munkabéreként kifizettek egy főre jutó átlagban. Az átlagbért meg lehet állapítani például létszámcsoportokra, munkaköri csoportokra és szervezeti egységekre vonatkozóan. *(Bán et al, 2017)*

Az átlagbérek szervezeti egységenkénti változásának vizsgálatakor, figyelembe kell venni, hogy a létszámcsoportonkénti átlagbér változás mellett a létszámösszetétel változása is befolyásolja az átlagbért. Ennek vizsgálatához szükség van a tervezett átlagbérre, a tényleges átlagbérre, illetve a tervszintű-tény átlagbérre. Ezeket a következő képletekkel kapjuk meg,

ahol L jelöli a létszámot, b az átlagbért, 0 a terv adatokat, és 1 a tényleges adatokat. (Bán et al, 2017)

$$\text{Tervezett átlagbér: } \frac{\sum L_0 \cdot b_0}{\sum L_0}$$

$$\text{Tényleges átlagbér: } \frac{\sum L_1 \cdot b_1}{\sum L_1}$$

$$\text{Tervszintű-tény átlagbér: } \frac{\sum L_1 \cdot b_0}{\sum L_1}$$

Az átlagbér változását a tényleges és a tervezett átlagbér különbségeként határozhatjuk meg: (Bán et al, 2017, 121. oldal)

$$\frac{\sum L_1 \cdot b_1}{\sum L_1} - \frac{\sum L_0 \cdot b_0}{\sum L_0}$$

A létszámösszetétel változásának hatását a tervszintű-tény és a tervezett átlagbér különbségeként kaphatjuk meg: (Bán et al, 2017)

$$\frac{\sum L_1 \cdot b_0}{\sum L_1} - \frac{\sum L_0 \cdot b_0}{\sum L_0}$$

Az átlagbér megváltozását természetesen a tényleges átlagbér változás is befolyásolja, amelyet a tényleges átlagbér és a tervszintű-tény átlagbér különbségeként lehet számszerűsíteni: (Bán et al, 2017)

$$\frac{\sum L_1 \cdot b_1}{\sum L_1} - \frac{\sum L_1 \cdot b_0}{\sum L_1}$$

A bérgazdálkodás elemzése során a bérek elemzése mellett szintén meg kell vizsgálni a termelés és a teljesítmény alakulását is. Ehhez a bérhányad és a bérrentabilitási mutatóra van szükség. (Bán et al, 2017)

„A bérhányad azt fejezi ki, hogy a felhasznált bér hogyan aránylik az előállított termelési értékhez.” (Bán et al, 2017, 121. oldal)

Bérhányad, % = Bérköltség / Termelési érték

A bérhányadot számíthatjuk tevékenységként, termékeként, termékcsopontonként, illetve az egész vállalkozás vonatkozásában is. (Bán et al, 2017)

A bérek és a termelés együttes vizsgálatára a bérrentabilitási mutató alkalmas. Ez a mutató a bérfelhasználás gazdaságosságát fejezi ki, így bérhatékonysági mutatóként is értelmezhető. Azt fejezi ki, hogy egy adott bérköltség mellett mennyi termelési értéket lehet előállítani. A mutató alakulását akkor tekintjük kedvezőnek, ha növekszik. (Bán et al, 2017)

Bérrentabilitási mutató = Termelési érték / Bérköltség

3.2 Egy választott cég bérgazdálkodásának elemzése

A továbbiakban átfogjuk tekinteni egy általam kiválasztott cégnek a bérgazdálkodását. A választásom a Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.-re esett. A Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-t 2020. január 14-én jogutódlással történő átalakulással jegyezte be az Egri Törvényszék Cégbírósága. A jogelőd 1956-ban alakult Tarnamente Ipari Szövetkezet néven. A kft. főtevékenysége fémszerkezet-gyártás. Emellett műanyag fröccsöntéssel, ezen belül kozmetikai és élelmiszeripari tubussapkák és löszeres rekeszek gyártásával foglalkozik. Három üzemegysége van: lakatos üzem, forgácsoló üzem, műanyaggyártó üzem. A lakatos és forgácsoló üzemben egy, a műanyaggyártó üzemben három műszakban folyik a termelés.

A továbbiakban a fentebb említett cég bérgazdálkodását fogom elemezni. A következő táblázat tartalmazza a létszámot, a bérköltséget és az átlagbért 2020-ban és 2021-ben, különböző munkaköri csoportokra és a szellemi dolgozókra bontva.

1. táblázat: A Kft-nél dolgozók létszáma, bérköltsége és átlagbére

Megnevezés	Bázisév (2020)			Tárgyév (2021)		
	Létszám, fő	Bérköltség, E Ft	Átlagbér, E Ft/fő	Létszám, fő	Bérköltség, E Ft	Átlagbér, E Ft/fő
Fizikai foglalkozásúak	50	132 882	2 658	43	133 858	3 113
Műanyag üzem	21	49 905	2 376	17	51 855	3 050
Lakatos üzem	25	68 447	2 738	23	68 718	2 988
Forgácsoló üzem	4	14 530	3 633	3	13 285	4 428
Szellemi foglalkozásúak	9	47 335	5 259	8	40 286	5 036

Összesen	57	180 217	3 055	49	174 144	3 415
----------	----	---------	-------	----	---------	-------

Forrás: A Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-től kapott adatok alapján saját szerkesztés

A bérköltéség bázisévről tárgyévre történő változását a következőképpen tudjuk számszerűsíteni: $174\,144 \text{ E Ft} - 180\,217 \text{ E Ft} = -6\,073 \text{ E Ft}$. Ez 3,36 százalékos csökkenést jelent 2020-ról 2021-re.

Ha a tevékenységi körök bérköltéség változását összegezzük, akkor megkapjuk a teljes bérköltéség változást:

- fizikaiak bérköltéség változása: $133\,858 \text{ E Ft} - 132\,882 \text{ E Ft} = +976 \text{ E Ft}$
- szellemiek bérköltéség változása: $40\,286 \text{ E Ft} - 47\,335 \text{ E Ft} = -7\,049 \text{ E Ft}$

A fizikai bérköltéség alakulása a különböző üzemekre bontva a következő:

A műanyag üzem bérköltéségének változása: $51\,855 \text{ E Ft} - 49\,905 \text{ E Ft} = +1\,950 \text{ E Ft}$. Ezen belül:

- a létszámváltozás hatása: $(17 \text{ fő} - 21 \text{ fő}) \times 2\,376 \text{ E Ft} = -9\,506 \text{ E Ft}$
- az átlagbér változás hatása: $(3050 \text{ E Ft} - 2\,376 \text{ E Ft}) \times 17 \text{ fő} = +11\,456 \text{ E Ft}$

Ennek a két befolyásoló tényezőnek az összege $+1\,950 \text{ E Ft}$.

A lakatos üzem bérköltéségének változása: $68\,718 \text{ E Ft} - 68\,447 \text{ E Ft} = +271 \text{ E Ft}$

Ezen belül:

- a létszámváltozás hatása: $(23 \text{ fő} - 25 \text{ fő}) \times 2\,738 \text{ E Ft} = -5\,476 \text{ E Ft}$
- az átlagbér változás hatása: $(2988 \text{ E Ft} - 2\,738 \text{ E Ft}) \times 23 \text{ fő} = +5\,747 \text{ E Ft}$

Ennek a két számnak az összege szintén megegyezik a lakatos üzem bérköltéségének változásával.

A forgácsoló üzem bérköltéségének változása: $13\,285 \text{ E Ft} - 14\,530 \text{ E Ft} = -1\,245 \text{ E Ft}$

Ezen belül:

- a létszámváltozás hatása: $(3 \text{ fő} - 4 \text{ fő}) \times 3\,633 \text{ E Ft} = -3\,633 \text{ E Ft}$
- az átlagbér változás hatása: $(4\,428 \text{ E Ft} - 3\,633 \text{ E Ft}) \times 3 \text{ fő} = +2\,388 \text{ E Ft}$

A két változás hatásának összege – 1 245 E Ft, ami megegyezik a forgácsoló üzem bérköltségének változásával.

A három üzem bérköltség változását összeadva megkapjuk a fizikaiak bérköltség változását:
 $1\,950\text{ E Ft} + 271\text{ E Ft} - 1\,245\text{ E Ft} = +976\text{ E Ft}$.

A szellemi foglalkozásúak bérköltsége 7 049 E Forinttal csökkent, melynek az okai:

- létszámcsökkenés hatása: $(8\text{ fő} - 9\text{ fő}) \times 5\,259\text{ E Ft} = -5\,259\text{ E Ft}$
- átlagbér csökkenés hatása: $(5\,036\text{ E Ft} - 5\,259\text{ E Ft}) \times 6\text{ fő} = -1\,790\text{ E Ft}$

Az átlagbér csökkenést az okozta, hogy 2021-ben két fő távozott a munkahelyről és a helyükre csak egy új munkavállaló érkezett, akinek pályakezdő lévén alacsonyabb volt a bére, mint a távozó munkavállalóknak.

A bérköltség változás tehát az összes létszámváltozásból és az átlagbérek változásából adódik, ami számszerűsítve a következő:

- összes létszámváltozás hatása: $-9\,506\text{ E Ft} - 5\,476\text{ E Ft} - 3\,633\text{ E Ft} - 5\,259\text{ E Ft} = -23\,873\text{ E Ft}$
- összes átlagbér változás miatt: $11\,456\text{ E Ft} + 5\,747\text{ E Ft} + 2\,388\text{ E Ft} - 1\,790\text{ E Ft} = +17\,800\text{ E Ft}$

E két számot összeadva megkapjuk a bérköltség változását, amely – 6 073 E Ft.

A fizikaiak átlagbére bázisról tárgyévre 455 E Forinttal nőtt ($3\,113\text{ E Ft/fő} - 2\,658\text{ E Ft/fő}$). A rendelkezésre álló adatok alapján számszerűsíteni tudjuk a változás okait, amelyet két tényező befolyásolt: a létszámösszetétel változása és a bérfejlesztés. Ehhez szükség van egy fiktív fizikai bérköltségre, amelyet a következőképpen tudunk számszerűsíteni:

$$\frac{\sum L_1 \cdot b_0}{\sum L_1}$$

- Műanyag üzem fiktív bérköltsége: $17\text{ fő} \times 2\,376\text{ E Ft} = 40\,399\text{ E Ft}$
- Lakatos üzem bérköltsége: $23\text{ fő} \times 2\,738\text{ E Ft} = 62\,971\text{ E Ft}$
- Forgácsoló üzem fiktív bérköltsége: $3\text{ fő} \times 3\,633\text{ E Ft} = 10\,898\text{ E Ft}$

Ezt a három kapott eredményt összeadva kapjuk meg a fizikaiak fiktív bérköltségét, amely 114 268 E Ft, amelyből kiszámítható a fiktív átlagbérük, amelyet úgy kapunk meg, hogy a fiktív bérköltséget elosztjuk a tárgyévi létszámmal. A fiktív bérköltség így 2 657 E Ft/fő. Ennek segítségével már kiszámolható, hogy a fizikaiak átlagbérént milyen mértékben befolyásolta a létszámösszetétel és az átlagbér változása.

- a létszámösszetétel megváltozásának hatása: $2\ 657\ \text{E Ft/fő} - 2\ 658\ \text{E Ft/fő} = -1\ \text{E Ft / fő}$
- a bérfejlesztés hatása: $3\ 113\ \text{E Ft/fő} - 2\ 657\ \text{E Ft/fő} = +456\ \text{E Ft/fő}$

Ezt a két számot összeadva megkapjuk, hogy 2020-ról 2021-re mennyivel változott a fizikaiak átlagbére: $456\ \text{E Ft/fő} - 1\ \text{E Ft/fő} = 455\ \text{E Ft/fő}$.

2. táblázat: A Kft termelésiérték-mutatói

	2020 (E Ft)	2021 (E Ft)
Nettó árbevétel	492 416	473 161
Késztermék állományváltozása	-1 452	2 335
SEEAÉ	1 184	2 875
Késztermék termelési érték	492 148	478 371
Számlázott szolgáltatások	0	0
Befejezett termelési érték	492 148	478 371
Befejezetlen és félkész termelés állományváltozása	-5 349	-200
Teljes termelési érték	486 799	478 171

Forrás: A Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-től kapott adatok alapján saját szerkesztés

A fent látható táblázat adatainak segítségével további mutatók is számszerűsíthetők, mint a bérhányad, bérrentabilitási mutató, bérigényesség és bérhatékonyság.

A bérhányad kiszámításához az összes bérköltségre és a teljes termelési értékre van szükségünk.

A bérhányad százalékos értéke 2020-ban 37% volt ($180\ 217\ \text{E Ft} / 486\ 799\ \text{E Ft}$), míg 2021-ben 36% ($174\ 144\ \text{E Ft} / 478\ 171\ \text{E Ft}$). A bérhányad 2020-ról 2021-re 1 százalékponttal csökkent, ami egy pozitív változás.

A bérrentabilitási mutatót úgy kapjuk meg, hogy a teljes termelési értéket viszonyítjuk az összes bérköltséghez, vagyis ez a bérhányad reciproka. 2020-ban ez az érték 2,7 ($486\ 799\ \text{E Ft} / 180\ 217\ \text{E Ft}$), míg 2021-ben 2,75 ($478\ 171\ \text{E Ft} / 174\ 144\ \text{E Ft}$). Jól látható, hogy bázis évről

tárgyévra a mutató értéke nőtt, amely egy kedvező változás, hiszen a mutató azt fejezi ki, hogy adott bérköltség mellett, mennyi termelési értéket lehet előállítani.

3. táblázat: A Kft összes költsége és bérköltsége

	2020	2021
Összes költség, E Ft	469 844	455 287
Összes bérköltség, E Ft	180 217	174 144

Forrás: A Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-től kapott adatok alapján saját szerkesztés

A bérigényesség szintén egy százalékos mutató, amelyet az összes bérköltség és az összes költség hányadosaként kapunk meg, és azt fejezi ki, hogy a bérköltség, hogyan viszonyul a vállalkozás összes költségéhez.

- 2020: $180\,217 \text{ E Ft} / 469\,844 \text{ E Ft} = 38,3568\%$
- 2021: $174\,144 / 455\,287 \text{ E Ft} = 38,2493\%$

Látható, hogy a bérigényesség mutató kis mértékben, de csökkent, azaz 2021-ben az összes költségen belül csökkent a bérköltség aránya 2020-hoz képest, ami negatív változás.

4. táblázat: A Kft nettó árbevétele és összes bérköltsége egymást követő 2 év vonatkozásában

	2020	2021
Nettó árbevétel, E Ft	492 416	473 160
Összes bérköltség, E Ft	180 217	174 144

Forrás: A Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-től kapott adatok alapján saját szerkesztés

A soron következő számítható mutató a bérhatékonyság, amely azt mutatja meg, hogy adott bérszínvonal mellett mekkora árbevétel elérésére képes a vállalkozás. A mutatót a nettó árbevétel és az összes bérköltség hányadosaként kapjuk meg. (Paár et al, 2021)

- 2020: $492\,416 \text{ E Ft} / 180\,217 \text{ E Ft} = 2,73$
- 2021: $473\,160 \text{ E Ft} / 174\,144 \text{ E Ft} = 2,72$

A mutató értéke 2020-ról 2021-re csökkent. A mutató változása akkor kedvező, ha nő az értéke, szóval ez esetben ez a változás nem kedvező.

5. táblázat: A Kft adózott eredménye, bérköltése és létszáma

	2020	2021
Adózott eredmény, E Ft	27 958	25 871
Bérköltés, E Ft	180 217	174 144
Létszám, fő	59	51

Forrás: A Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-től kapott adatok alapján saját szerkesztés

Az adózott eredmény segítségével további mutatók számszerűsíthetők. Az egységnyi (1 Ft) bérköltésre jutó eredményt a béRARányos jövedelmezőség mutatójával állapíthatjuk meg, amelyben az adózott eredményt viszonyítjuk a bérköltéshez. (Paár et al, 2021)

2020-ban a béRARányos jövedelmezőség 15,514% (27 958 E Ft / 180 217 E Ft), míg 2021-ben 14,856% (25 871 E Ft / 174 144 E Ft). A mutató értéke 2020-ról 2021-re csökkent, ami negatív változás.

A béRARányos jövedelmezőség mellett számítható az élöMunka-ARányos jövedelmezőség is, amely az egy főre jutó eredményt mutatja. Ebből adódóan ennek a mutatónak a számításakor az adózott eredményt viszonyítjuk a létszámhoz. (Paár et al, 2021)

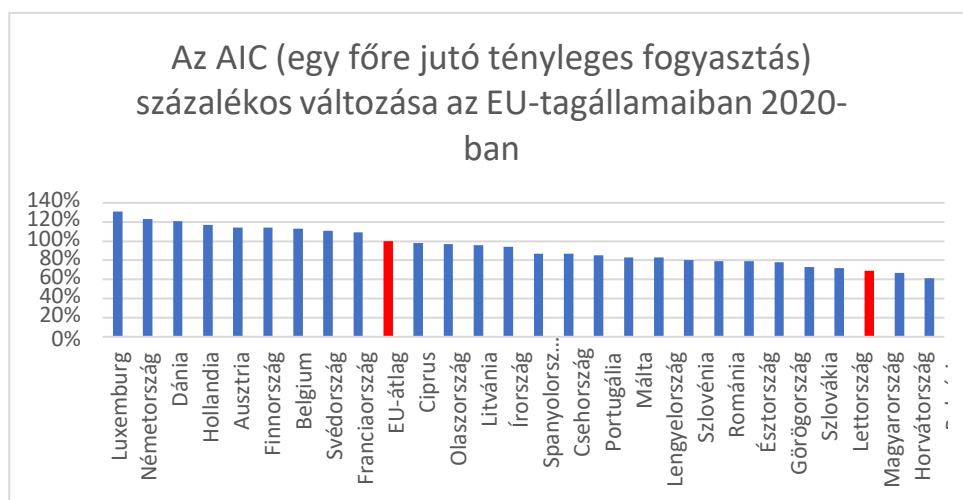
2020-ban az egy főre jutó eredmény 474 E Ft (27 958 E Ft / 59 fő), 2021-ben pedig 507 E Ft (25 871 E Ft / 51 fő). Látható, hogy az élöMunka-ARányos jövedelmezőség mutató 2020-ról 2021-re növekedett, ami mindenképp egy pozitív változás, hiszen egy munkavállalóra magasabb eredmény jut.

Az előzőekben megismert mutatószámok alapján összességében elmondható, hogy van, amiben javult, de van amiben romlott az általam elemzett vállalkozás bérGAZDÁLKODÁSA. Példaként pozitívum, hogy a fizikai foglalkozásúak átlagbéRE 2020-ról 2021-re növekedett, azonban emellett a szellemi dolgozók átlagbéRE csökkent, ami alapvetően nem egy kedvező változás, de ebben az esetben elfogadható, hiszen ahogy kitértem rá, egy tapasztalt munkavállalót egy pályakezdő dolgozó váltott, akinek ebből kifolyólag alacsonyabb a munkabéRE.

4 A háztartások életszínvonala 2020-ban

A lakosság pénzügyi helyzetét, életszínvonalát többféle tényező is befolyásolja, ilyen például az eddig tárgyalt bérek, a lakossági megtakarítások, nagyban befolyásolja az egy háztartásban eltartottak száma, illetve az is számít, hogy az ország mely régiójáról beszélünk, mert a különböző régiókban különböző mennyiségű munkalehetőség áll fenn, amelyek bérezés szempontjából nem mindig egyeznek meg. A 2021-es adatokat tekintve a magyarok bruttó átlagkeresete 438 800 forint volt a teljes munkaidős munkavállalók tekintetében, amely 291 800 forint nettó bérnek felel meg, ha a különböző kedvezményeket nem vesszük figyelembe. Az átlagkeresetet egy főre vetítve, havi szinten értelmezzük. A bruttó és a nettó átlagkereset is nőtt az egy évvel korábbi, 2020-as adatokhoz képest, amikor is a bruttó átlagkereset 403 600 forint volt, míg a nettó átlagkereset 268 400 forint. De mit jelent ez az adat? Mennyire élnek jól a magyarok az Európai Unió többi országához viszonyítva? (*Net.jogtar.hu, 2022*)

Nemzetközi viszonylatban a különböző országok életszínvonalának összehasonlítására az egy főre jutó tényleges fogyasztás mutató (AIC) használatos. Ez a mutató magába foglalja a háztartások által közvetlenül vásárolt és fogyasztott árukat és cikkeket, de súlyozottan szintén figyelembe veszi a nonprofit intézmények és a kormány által egyéni fogyasztás céljából nyújtott szolgáltatásokat, mint például egészségügy és oktatás. Ebből a mutatóból az is kiderül, hogy az államháztartás mennyire szolgálja jól a népet. Az országok összehasonlításához egy mesterségesen képzett pénznem használatos, ami nem más, mint a PPS, vagyis vásárlóerő egység. Ez a fiktív valuta kiküszöböli az országok közötti árszínvonal-különbségeket, hiszen attól, hogy valahol drágábbak a termékek, szolgáltatások, nem azt jelenti, hogy az életszínvonal rosszabb lenne, hiszen lehet, hogy a fizetések is magasabbak. (*Pénzcentrum.hu, 2021c*)



2. ábra: Az AIC (egy főre jutó tényleges fogyasztás) százalékos változása az EU-tagállamaiban 2020-ban (Saját szerkesztés, <https://www.penzcentrum.hu/gazdasag/20210623/24-eu-s-oroszagban-elnak-jobban-a-magyaroknal-mar-romania-es-szlovakia-is-eloz-minket-1115637#> alapján)

A fent látható diagram az EU-tagállamok egy főre jutó tényleges fogyasztását mutatja, százalékban kifejezve, ahol az EU-átlag a 100%. Jól látható, hogy az EU-átlagot a 27 ország közül mindösszesen 9 ország előzte meg, mind közül a legkiemelkedőbb elsőhelyen Luxemburg található, több mint 130%-kal. A többi 18 ország – beleértve Magyarországot is – az EU-átlag alatt marad, azonban Ciprus, Olaszország és Litvánia is közelíti a 100%-ot. A legszomorúbb azonban, hogy Magyarországnak csak két másik országot, Horvátországot és az utolsó helyen álló Bulgáriát sikerült maga mögé szorítania a maga épphogy 70 százalékaival. Ez azt jelenti, hogy az Európai Unió országok közül 24-ben jobb életszínvonalok élnek a háztartások, mint hazánkban. (Pénzcentrum.hu, 2021c)

4.1 A jövedelem összetétele, megoszlása

A jövedelem több összetevőből tevődik össze: munkajövedelem, egyéb jövedelem (pl. tőkejövedelem) és társadalmi jövedelem (öregségi ellátások, családdal és gyermekekkel kapcsolatos támogatások). 2020-ban a jövedelemszerkezet javulást mutatott, míg 2010-ben a munkavégzésből származó jövedelem az összjövedelem 65,3%-át tette ki, addig 2020-ban ez az adat 74,6%. Ezzel szemben a társadalmi jövedelmek részaránya csökkent 2010 óta 32,5%-ról 23,4%-ra. Az egyéb jövedelmek aránya nem mutatott változást, továbbra is 2% körül mozgott. (Ksh.hu, 2021b)

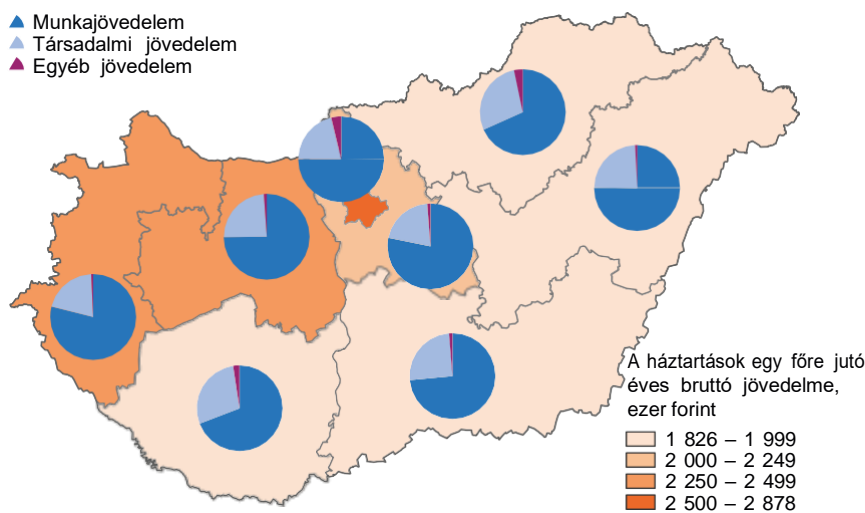
2020-ban habár nőtt a háztartások jövedelme, a különbség a legalacsonyabb és a legmagasabb jövedelmű tized között nem változott. Az egy főre jutó éves bruttó jövedelem 2 millió 190 ezer

forint volt ebben az évben, azonban a legalsó tized számára ez mindösszesen 552 ezer forintot tett ki, míg a legmagasabb jövedelmű tizednél az egy főre jutó átlagos bruttó jövedelem több, mint 5 millió forint volt. Azonban itt azt is figyelembe kell venni, hogy míg a legalacsonyabb tizedben az átlagos háztartási létszám 2,9 fő, addig a legfelső tizedben csak 1,8 fő. Az egy főre jutó nettó jövedelmek tekintetében ez azt jelenti, hogy az alsó tizedben élők számára egy főre egy hónapban 45 ezer forint jut, míg a felső tizedben 343 ezer forint. (Kavosz.hu, 2021)

4.2 A régiók közti eltérések

A különböző régiók háztartásainak életszínvonalában nagy különbségek láthatóak. A legjobb helyzetben a budapesti háztartások vannak, itt rendelkeznek a legnagyobb jövedelemmel, az egy főre jutó éves átlagos bruttó jövedelem 2 millió 878 ezer forint volt 2020-ban. A budapesti háztartásokat követi a Nyugat-Dunántúl, majd Pest megye, ahol szintén sikerült elérni az országos átlagot. (Ksh.hu, 2021b)

Ezzel szemben a legrosszabb helyzetben az észak-magyarországi régió lakói vannak, itt az egy főre jutó éves átlagos bruttó jövedelem mindösszesen 1 millió 826 ezer forint volt, több, mint 1 millió forinttal marad el a budapesti háztartásoktól. (Ksh.hu, 2021b)



3. ábra: A háztartások egy főre jutó éves bruttó jövedelme és annak megoszlása
 (<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/hazteletszinv/2020/index.html#jvedelmihelyzet>)

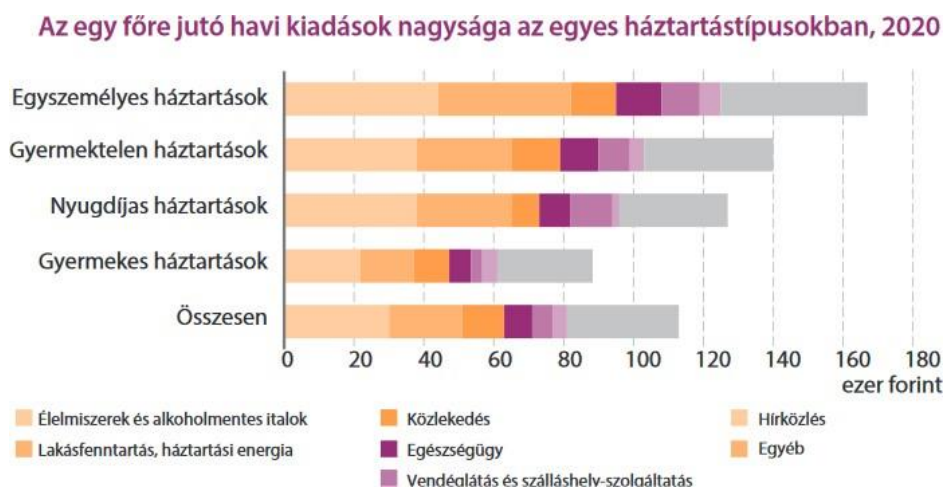
Nem meglepő módon a háztartások jövedelmének szerkezete szintén a Nyugat-Dunántúlon és Pest megyében volt a legkedvezőbb, itt az összjövedelmen belül a munkajövedelem aránya

több, mint 78% volt, míg az észak-magyarországi régióban csak 68,3%, míg a társadalmi jövedelem 28,4%, amely 5 százalékponttal magasabb, mint az országos átlag. (Ksh.hu, 2021b)

A jövedelmek alakulása követi az úgynevezett települési hierarchiát, ami azt jelenti, hogy minél népesebb egy település, annál nagyobb az egy főre jutó éves átlagos bruttó jövedelem. 2020-ban a megyei jogú városok 4,1%-kal haladták meg az országos átlagot, a többi városban ettől 6%-kal maradtak el. A legrosszabb helyzetben a községek lakói vannak, itt az egy főre jutó éves átlagos bruttó jövedelem 14%-kal tér el az országos átlagtól. (Ksh.hu, 2021b)

4.3 A háztartások fogyasztásainak nagysága, szerkezete

A háztartások fogyasztási színvonalát befolyásolja a gazdaság teljesítőképessége, a foglalkoztatási helyzet és az árak színvonalának alakulása. A lakosság fogyasztásainak kiadása 2013-tól folyamatosan bővült, azonban a 2020-ban kirobbant világjárvány számos szegmensben csökkenést okozott. A Covid-19 járvány megfékezésére hozott intézkedések és korlátozások hatására vendéglátásra, szórakozásra és közlekedésre kevesebbet, míg élelmiszerekre, lakásfenntartásra, lakberendezésre és hírközlésre többet költöttek a háztartások 2020-ban, mint egy évvel korábban, a pandémia kirobbanása előtt. Az alapvető szükségletek kiadásai az összes kiadás 55%-át tették ki, közülük az élelmiszerre fordított kiadás nőtt a legnagyobb mértékben, 14%-kal. (Ksh.hu, 2021c)



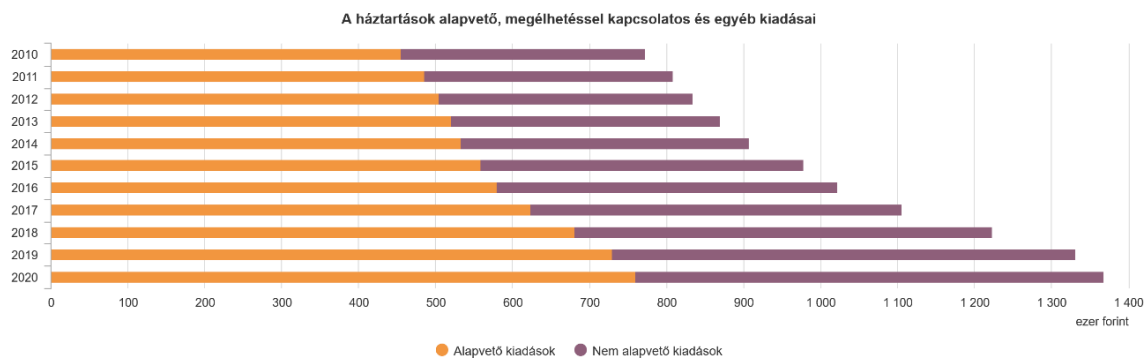
4. ábra: Az egy főre jutó havi kiadások nagysága az egyes háztartástípusokban, 2020

Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mosz/mosz_2021.pdf

A fenti ábra azt szemlélteti, hogy 2020-ban a különböző háztartástípusokban mennyi volt az egy főre jutó kiadás, különböző fogyasztástípusonként. Jól látható, hogy az egyszemélyes

háztartásokban volt a legmagasabb az egy főre jutó kiadás minden típusnál, ami körülbelül kétszer annyit jelent, mint a gyermekes háztartásokban.

A gyermekes háztartások esetében jobban csökkent a közlekedésre, ruházatra és a szeszes italok kiadására költött összeg, mint a többi háztartástípus esetében, viszont az oktatásra és a lakásfenntartásra fordított összeg nagyobb mértékben nőtt. (Ksh.hu, 2021c)



5. ábra: A háztartások alapvető, megélhetéssel kapcsolatos és egyéb kiadásai

Forrás:

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/hazteletsziny/2020/index.html#ahztartasokfogyvasztsikiadsaina>
[knagygszervezete](#)

A fogyasztáshoz kapcsolódó alapvető, megélhetéssel kapcsolatos kiadások magukba foglalják az élelmiszereket, a lakásfenntartásra és a közlekedésre fordított összeget. Az egyéb kiadásokhoz sorolhatóak a szórakozásra, vendéglátásra és a kultúrára költött összeg. 2013 és 2019 között csökkent a különbség a kötött (alapvető) kiadások és az egyéb kiadások között, azonban 2020-ban a járvány következtében az egyéb kiadások növekedése megállt, ami annak is betudható, hogy a pandémia okozta korlátozások következtében nem volt lehetőség szórakozásra és vendéglátóhelyek látogatására. (Ksh.hu, 2021b)

2020-ban a háztartások éves szinten fejenként 326 ezer forintot költöttek élelmiszere, ezen belül a legmagasabb arányt a hús és húskészítmények képviselték, körülbelül 30 százalékot. Ezt követően a tejre, tejtermékekre, tojásra és sajtra költött kiadások következtek, ez közel 17 százalékot tett ki. A cereáliákra az összkiadás 15,8%-át fordította a lakosság, amely 4%-os növekedést jelentett 2019-ről. Ezen belül a lisztre költött összeg, több mint 18%-kal nőtt az előző évhez képest, ami a járvány okozta pánikvásárlások és az otthoni kenyérsütésnek köszönhető. Ebből kifolyólag nem meglepő, hogy a kenyér iránti kereslet 5,5%-kal csökkent. (Ksh.hu, 2021b)

4.4 A megtakarítások szerkezete

A megtakarítási ráta azt mutatja meg, hogy a háztartások a jövedelmük milyen arányát teszik félre, azaz mekkora részét nem költik el fogyasztásra, valamilyen más cél miatt, ami lehet például nyugdíj vagy ingatlan vásárlás, esetleg a későbbiekben a gyermekek támogatása. *(Bankmonitor.hu, 2020)*

Egy háztartás megtakarítását befolyásolja a rendelkezésére álló jövedelem, illetve, hogy a rendelkezésre álló jövedelemből mennyit fordítanak fogyasztásra. A bérek növekedésével természetesen a megtakarítás nagysága is párhuzamosan nő. *(Mnb.hu, 2017)*

Magyarországon a legtöbben a megtakarításaikat hagyományos termékekbe fektetik, mint például takarékkönyvek, kártyák és számlák, illetve a biztosítások is gyakoriak. Emellett sokan vannak olyanok, akik készpénzben tárolják a félretett pénzüket. Az ErsteBank kutatásában résztvevők 13 százaléka rendelkezik ingatlanbefektetéssel, 12 százaléka nyugdíjpénztári megtakarítással és mindösszesen 9 százalék nyilatkozta azt, hogy valamilyen értékpapírba fektette a megtakarítását. Az utóbbi annak „köszönhető”, hogy a lakosság igencsak kis százaléka hajlandó nagyobb kockázatot vállalni, a többségük inkább a biztosra törekszik. *(ErsteBank.hu, 2021)*

5 A magyar családok anyagi helyzete – a koronavírus hatása

A 2019 pandémia következtében számos olyan intézkedés látott napvilágot, amely befolyásolta a magyar családok anyagi helyzetét – pozitív, de negatív értelemben is. A jövedelem és a megtakarítás az a két mutató, amely egy háztartás gazdasági helyzetét jellemzi.

Az ErsteBank 2021-es kutatása alapján havonta 29 400 Forintot tudtak félretenni a magyarok, ami csaknem egyharmaddal több, mint egy évvel korábban, a járvány kirobbanása előtt. Általánosságban elmondható, hogy a lakosság nagy része azért spórolt tudatosabban, mert félt a munkahelyének az elvesztésétől, ami a korlátozások alatt elég gyakori eset volt. A járvány a napi pénzügyekre is hatással volt: egyre többen fizetnek bankkártyával, vagy valamilyen érintkezésmentes megoldással, így nem meglepő, hogy egyre kevesebben használnak készpénzt. *(Erstebank.hu, 2021)*

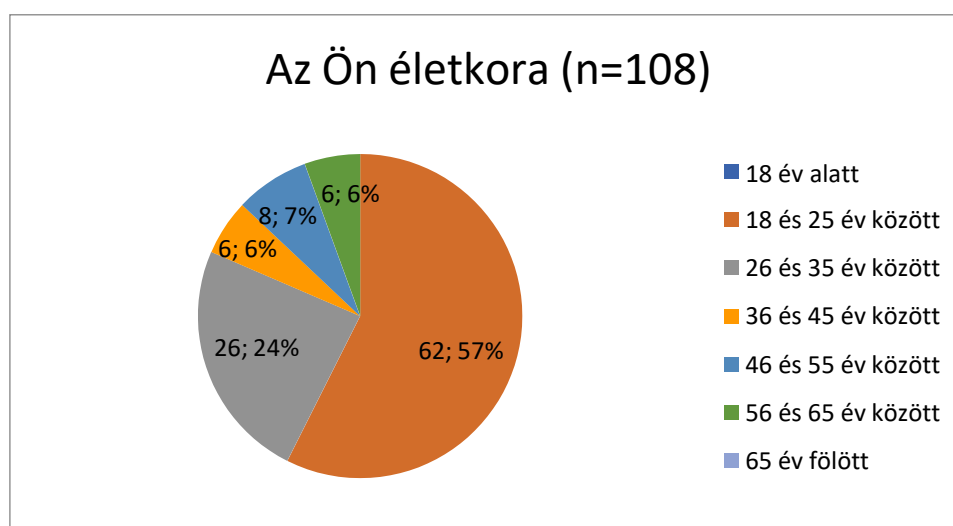
Az ErsteBank további kutatásából az is kiderül, hogy a magyar családok 60 százaléka érzi úgy, hogy romlott a pénzügyi helyzete a koronavírusnak köszönhetően. A kutatásban részt vevők 39 százaléka azt mondta, hogy kisebb mértékben romlott a pénzügyi helyzete, 18 százalék azt válaszolta, hogy nagyobb mértékben romlott, míg a maradék 45 százalékra nem volt hatással a pandémia. A járvány következtében a megtakarítások szerepe is felértékelődött: 2019-ben a megkérdezettek csak 70 százaléka gondolta úgy, hogy fontos, hogy félre tudjon tenni, 2020-ban már 80 százalék, míg 2021-ben ez az arány „visszaesett” 79 százalékra. (*Erstebank.hu, 2021*)

6 A kérdőív bemutatása, ismertetése

A kérdőíves kutatásomat primer kutatással, azon belül pedig kvantitatív módszerrel végeztem, amely során minden kitöltő ugyanazt a kérdéssort kapta meg. A bérekről és béren kívüli juttatásokról szóló kérdőívemet 2022. november 14 és november 24 között lehetett kitölteni az online-kerdoiv.com weboldalon. A válaszadók 18 és 65 év közöttiek voltak, akiket a különböző közösségi média felületek segítségével vontam be a kérdőív kitöltésébe. A kérdőívemet ez alatt az idő alatt 108 fő töltötte ki az ország különböző pontjairól.

6.1 A kapott eredmény elemzése

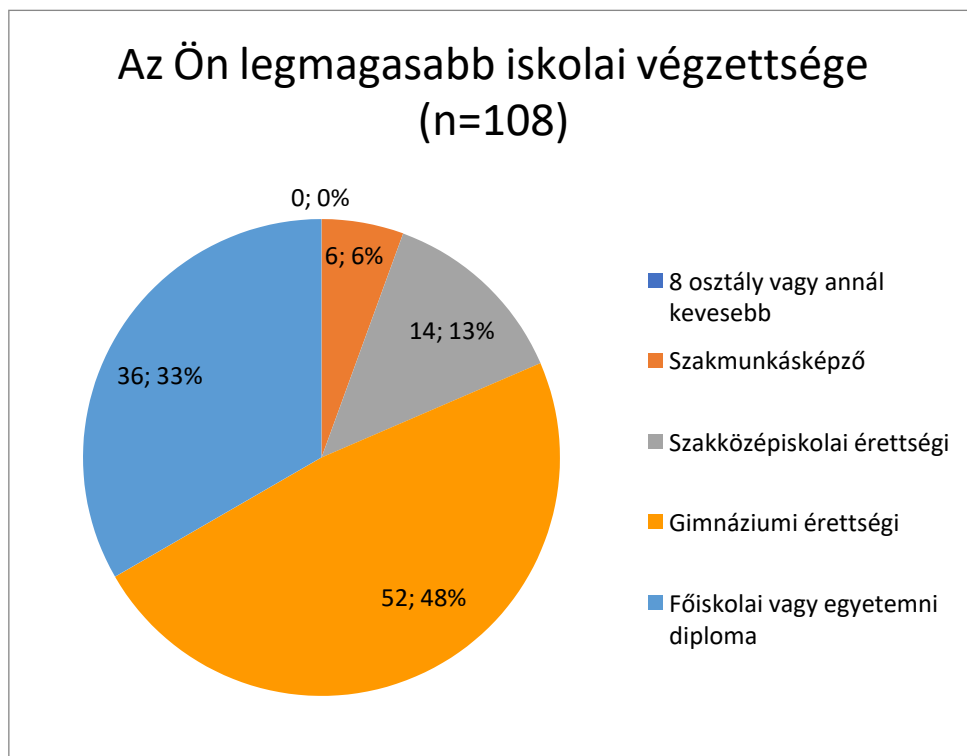
A kérdőívemet 108 fő töltötte ki, ebből 62 fő 18 és 25 év közötti, 26 fő 26 és 35 év közötti, 6 fő 36 és 45 év közötti, 8 fő 46 és 55 év közötti és 6 fő 56 és 65 év közötti. A kapott eredmény nem reprezentatív, mert kicsi a minta, így minden állítás csak a mintára vonatkozik, továbbá a legnagyobb, 57 százalékban kitöltők a 18 és 25 év közöttiek voltak, amely nem meglepő, mert elmondható, hogy ez a korosztály használja a leginkább a közösségi média felületeit, így leginkább hozzájuk jutott el a kérdőív kitöltésének lehetősége. A 65 év fölöttiekől nem érkezett kitöltés, amely az informatikai eszközök hiányának tudható be, hiszen ez a korosztály nem túl gyakori internet és közösségi média használó, így hozzájuk nem jutott el a kérdőív. A válaszadók 37 százaléka, azaz 40 fő férfi, míg 63 százaléka, azaz 68 fő nő volt.



6. ábra: A kérdőívet kitöltők életkora

Forrás: az online-kerdoiv.com szerkesztése a kérdőívre kapott válaszok alapján

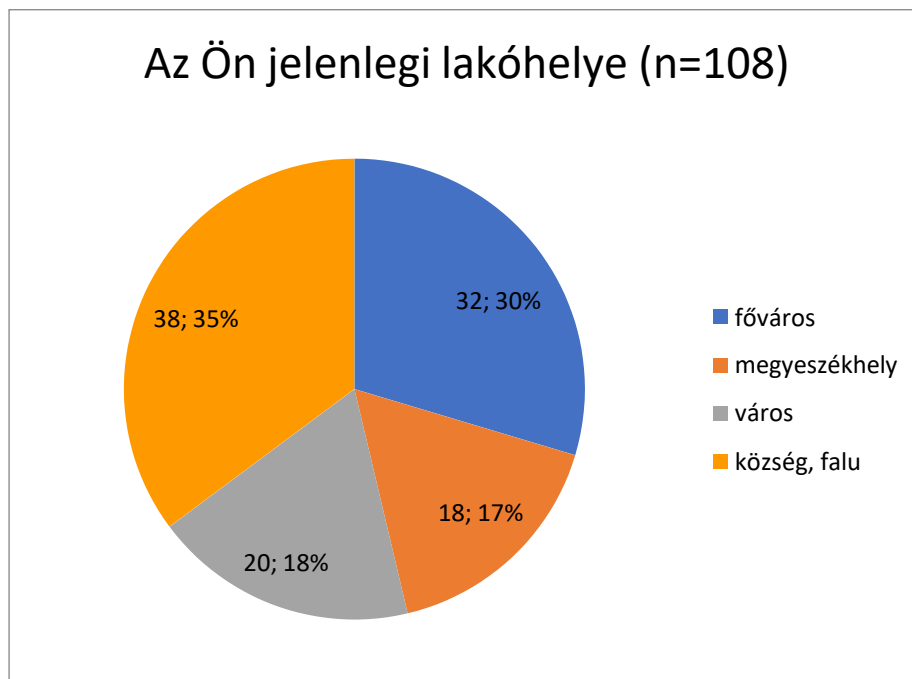
A megkérdezettek legnagyobb hányada, közel a fele gimnáziumi érettségivel rendelkezik, amely nem meglepő annak tudatában, hogy a legnagyobb százalékban kitöltők a 18 és 25 év közöttiek voltak, akik a gimnázium befejezését követően, még nem feltétlenül értek az egyetemi/főiskolai tanulmányaik végére. Ezt követik a főiskolai/egyetemi diplomával, majd a szakközépiskolai érettségivel, végül a szakmunkásképző végzettséggel rendelkezők. A 8 osztályt vagy annál kevesebbet elvégző emberektől nem érkezett kitöltés, így a továbbiakban róluk nem lesz szó.



7.ábra: A kérdőívet kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége

Forrás: az online-kerdoiv.com szerkesztése a kapott válaszok alapján

A legtöbb válasz községekben, illetve falukban lakó kitöltőktől érkezett, majd ezt követték a fővárosban élők, de összességében nincs nagy eltérés a különböző településtípuson élő válaszadók arányaiban.



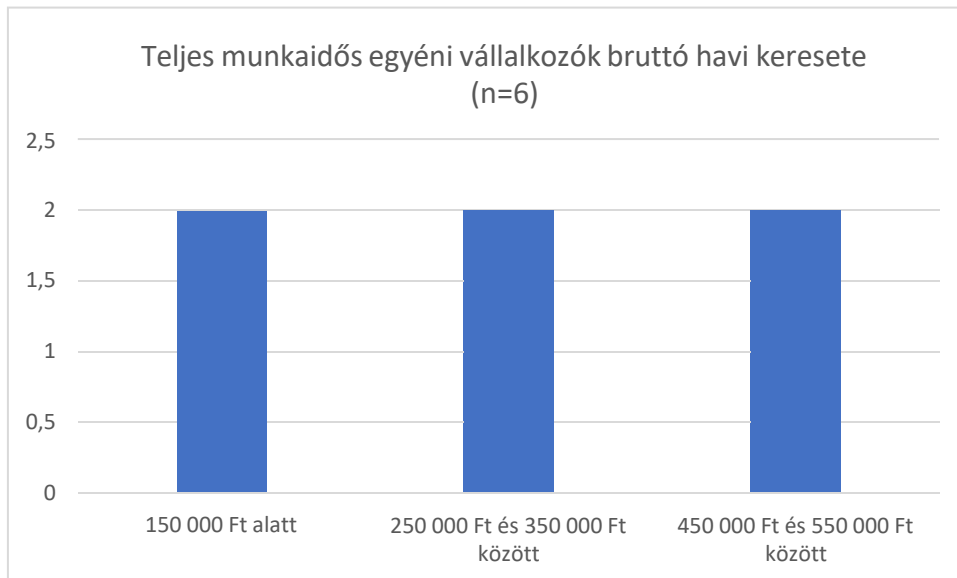
8. ábra: A kérdőívet kitöltők jelenlegi lakóhelye

Forrás: az online-kerdoiv.com szerkesztése a kapott válaszok alapján

A válaszadók 44 százaléka nyilatkozta azt, hogy jelenleg is dolgozik, míg 39 százaléka azt válaszolta, hogy jelenleg tanulás mellett is dolgozik. A további 17 százalék nem dolgozik, mert tanuló, nyugdíjas, vagy épp gyermekét neveli otthon és gyesen/gyeden van. A dolgozók legnagyobb százaléka – 39% - mikro-, kis-, vagy középvállalkozásnál dolgozik, a legkevesebb arányban az egyéni vállalkozók vannak. Mindösszesen 8 fő nyilatkozta, hogy egyéni vállalkozása van.

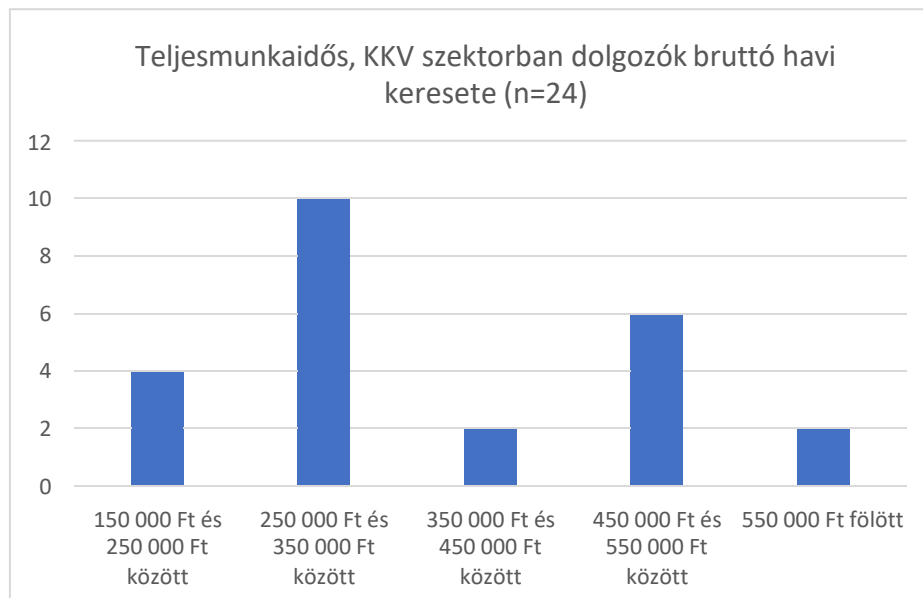
A kérdőívet kitöltők döntő többsége, azaz 86 százaléka alkalmazottként dolgozik, elenyésző azoknak a száma, akik közép-, vagy felsővezetőként dolgoznak. 65% százalék azt válaszolta, hogy teljesmunkaidősként dolgozik a jelenlegi munkahelyén, 17% százalék gyakornok és 18% részmunkaidős.

A szakdolgozatom elején a korábbiakban szó esett a magyarok 2021-es bruttó átlagkeresetéről, ami 438 800 Forint volt. Ezt a teljesmunkaidős dolgozók esetében értelmezzük. Ezért a következőkben csak a teljesmunkaidős válaszadók bruttó havi keresetét fogom vizsgálni.



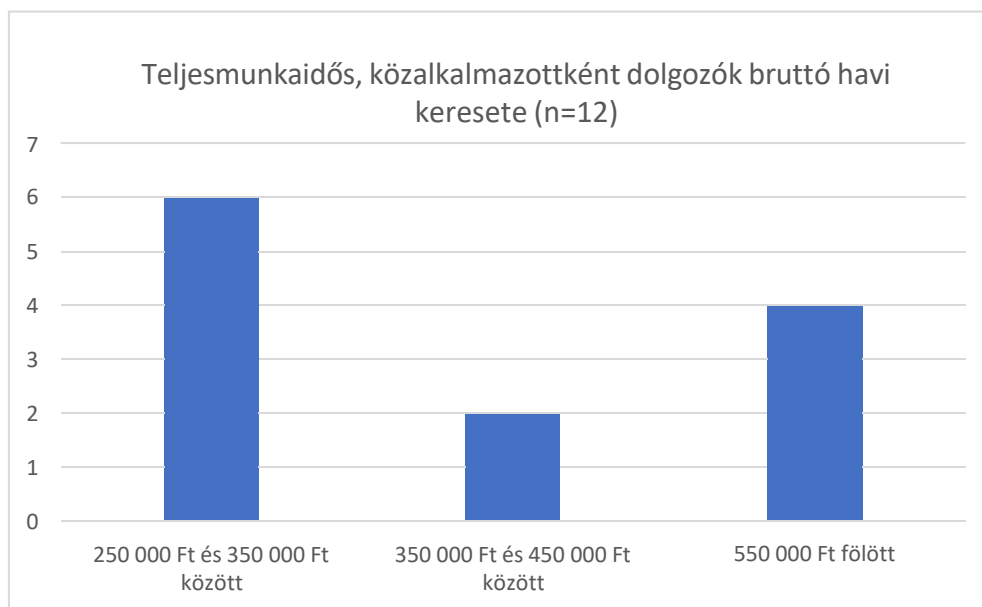
*9. ábra: Teljes munkaidős egyéni vállalkozók bruttó havi keresete
Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján*

Összesen 6, teljesmunkaidős egyéni vállalkozótól kaptam választ. 2 fő 150 000 Ft alatt, 2 fő 250 000 Ft és 350 000 Ft között, és további 2 fő 450 000 Ft és 550 000 Ft keres havi szinten. Ez esetben látható, hogy csak a harmaduk éri el a 2021-es bruttó havi átlagkeresetet. (A 2022-es adat még természetesen nem érhető el, de figyelembevéve, hogy ez az összeg évről-évre növekszik, várható, hogy a 2021-es összegnél magasabb lesz.)



*10. ábra: Teljesmunkaidős, KKV szektorban dolgozók bruttó havi keresete
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján*

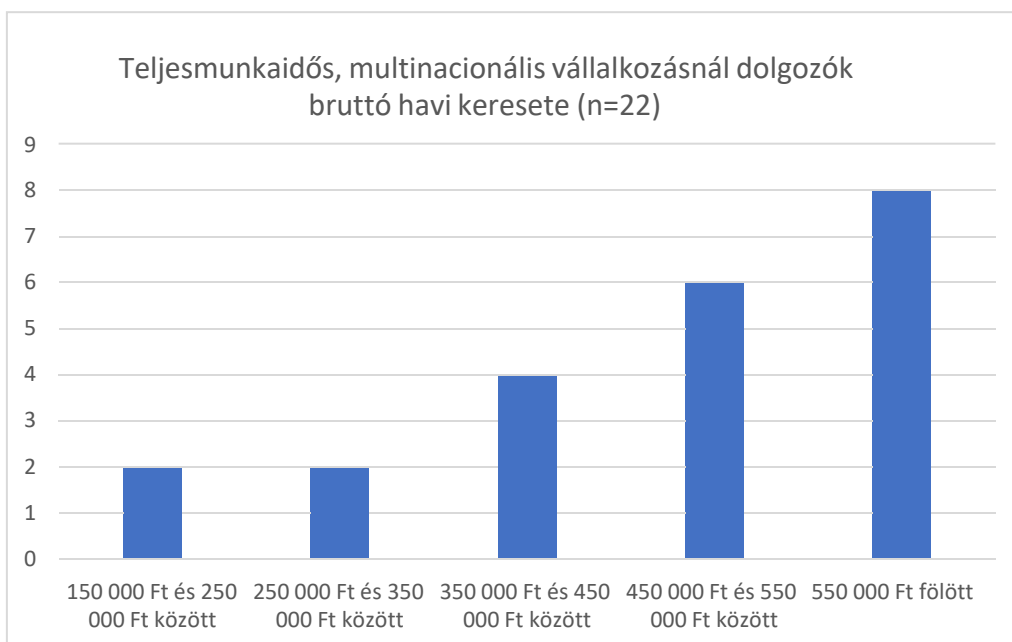
Ahogy korábban is említettem, a legtöbb kitöltés a KKV szektorban dolgozóktól érkezett, közülük 24 fő dolgozik teljesmunkaidősként. Az egyéni vállalkozókhöz képest itt változatosabb a válaszok összetétele. A válaszadók több mint 40 százalékának a bruttó keresete elmarad az 2021-es bruttó átlagkeresettől, hiszen a keresetük 250 000 Ft és 350 000 Ft közé esik. 33 százalékuk keres 450 000 Ft fölött, ami az átlagkereset fölött van. Ezek ismeretében, csak úgy mint az egyéni vállalkozóknál, itt is elmondható, hogy a többség jóval az átlag alatti fizetést kapja havi szinten.



11. ábra: Teljesmunkaidős, közalkalmazottként dolgozók bruttó havi keresete
 Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján

A következő munkahelytípus amit vizsgálók, azok a közalkalmazottak. Közalkalmazottnak nevezzük azokat, akik magyar oktatási intézményekben, önkormányzatoknál, illetve az egészségügyben vagy szociális intézményekben dolgoznak. Rájuk a közalkalmazotti bértábla vonatkozik, ami az aktuális minimálbérhez és garantált bérminimumhoz köthető. A bértábla fizetési fokozatokból és fizetési osztályokból áll, ami függ a közalkalmazottként eltöltött időtől és a dolgozó képesítésétől. (Pénzcentrum.hu, 2021d)

Ezek ismeretében nem meglepő, hogy a közalkalmazott kitöltők 50 százaléka azt jelölte, hogy a havi bruttó fizetése 250 000 Ft és 350 000 Ft között van, ami jóval elmarad a 2021-es bruttó átlagkeresettől.



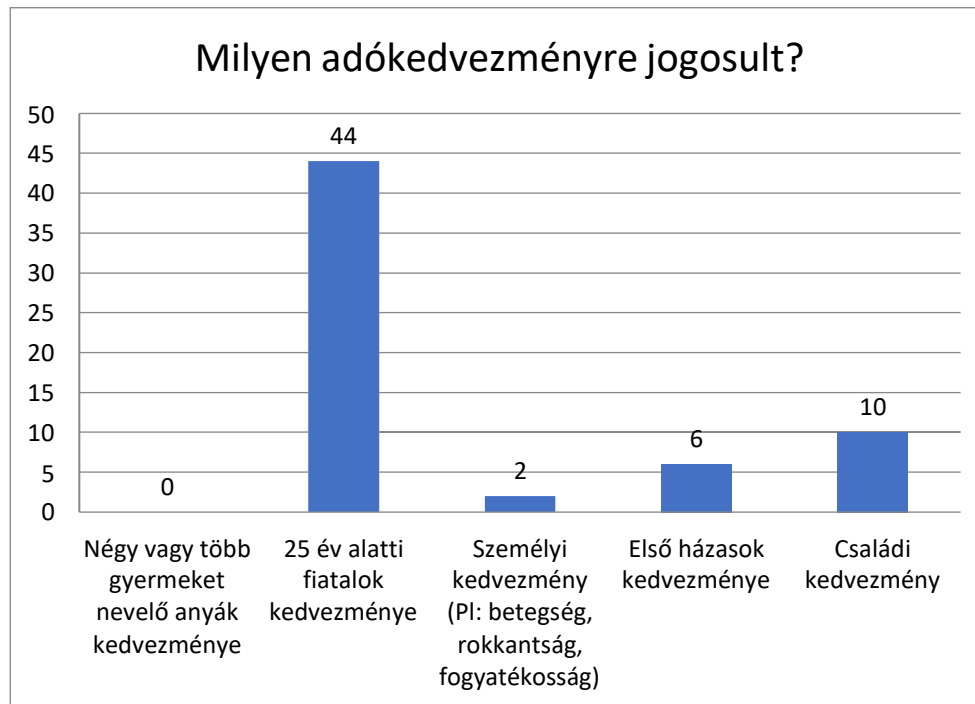
12. ábra: Teljesmunkaidős, multinacionális vállalkozásnál dolgozók bruttó havi keresete

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján

A multinacionális vállalatoknál dolgozók több mint fele 450 000 Ft fölött keres, de a legnagyobb részük 550 000 Ft fölötti bruttó fizetést kap, amely jóval az átlag fölött van, és csak a válaszadók kis része nyilatkozta, hogy 350 000 Ft alatt keresne. Összességében elmondható, hogy a multinacionális vállalatoknál dolgozók keresnek a legjobban, a megvizsgált 4 kategória közül arányaiban itt keresnek a legtöbben az átlag fölött.

A bruttó bér természetesen nem egyenlő a nettó fizetéssel, amit valójában képhez kap a dolgozó. A korábbiakban már szó esett az adókedvezményekről, amelyek segítségével csökkenteni lehet a bruttó bérből levont adók és járulékok összegét, ezzel növelve a nettó bért. (Rsm.hu, 2022)

A kérdőívet kitöltők 52 százaléka jogosult valamilyen adókedvezményre, 41 százalék nem jogosult és a további 7 százalék pedig nem tudja.



13.

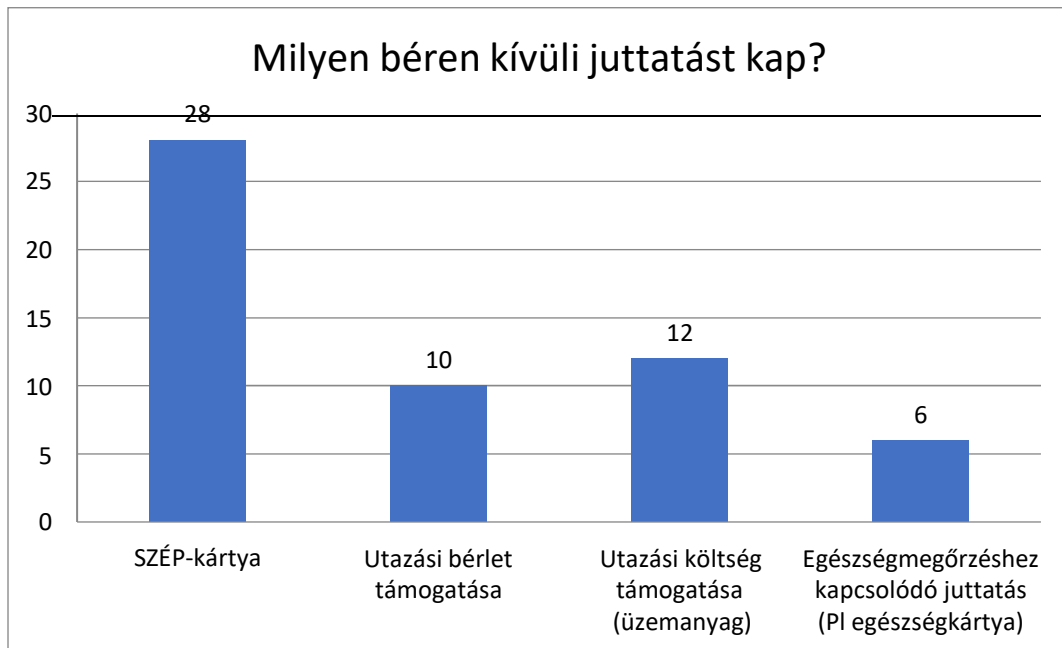
ábra: A kérdőívet kitöltők adókedvezményre jogosultsága

Forrás: az online-kérdőív.com szerkesztése a kérdőívre kapott válaszok alapján

Mivel a kérdőívet kitöltők több, mint fele 18 és 25 év közötti kitöltő volt, így természetesen a 25 év alatti fiatalok kedvezménye a leggyakoribb a válaszadók között. Az adókedvezményre jogosultak 73 százaléka, vagyis 44 fő veszi igénybe a 25 év alattiak személyijövedelemadó mentességét. A második legnépszerűbb adókedvezmény a családi kedvezmény, majd az első házások kedvezménye.

A négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezményére a kérdőívet kitöltők közül senki nem jogosult, ami érthető hiszen a kitöltők nagy része 25 év alatti.

Az adókedvezmények mellett béren kívüli juttatásokkal is lehet segíteni a munkavállalót, amely közül nem mindegyik kötelezően adandó. A leggyakoribbak a SZÉP-kártya, utazási bérlet vagy az utazási költség támogatása, vagy valamilyen egészségmegőrzéshez kapcsolódó juttatás, például egészségkártya. A kérdőívet kitöltők 37 százaléka, vagyis 40 fő kap valamilyen béren kívüli juttatást vagy juttatásokat, amely közül a leggyakoribb a SZÉP-kártya.

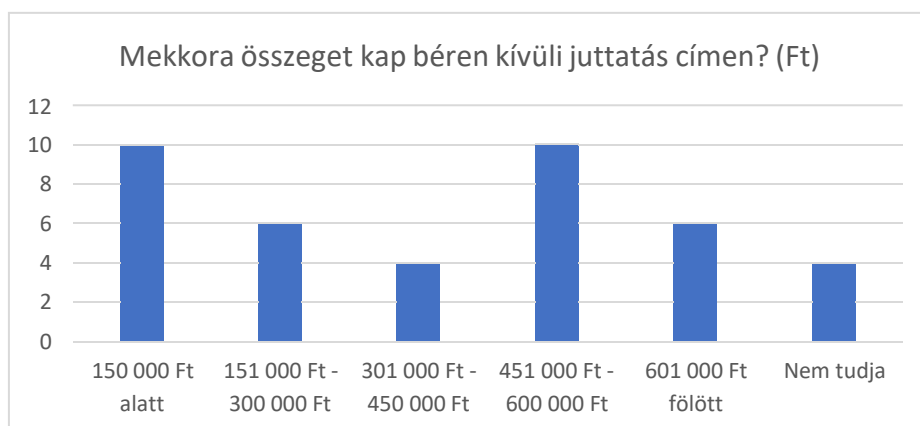


14. ábra: Milyen béren kívüli juttatást kap?

Forrás: az online-kérdőív.com szerkesztése a kérdőívre kapott válaszok alapján

Mivel egy ember többfajta béren kívüli juttatást is kaphat, így a kérdésre adott válaszok száma meghaladja a 40-et. A válaszadók 70 százaléka, vagyis 28 fő kap SZÉP-kártyát béren kívüli juttatásként. Meglepő módon az utazási bérlet vagy költség támogatás nem olyan gyakori, mint a SZÉP-kártya, pedig azzal ellentétben ezek bizonyos esetekben kötelezően adandók. Ezekre a válaszlehetőségeken kívül 2 fő élt az „egyéb” válaszlehetőség megadásával. Az egyikük 13. havi fizetést kap, a másik fő pedig óvodai étkeztetés költségtérítést és élelátást biztosító szemüveg költségtérítést.

Alapvetően jó dolog a béren kívüli juttatás, de nagy eltérések lehetnek a kapott összegek között, ezért a következő kérdésben arra kérdeztem rá, hogy mekkora összeget kapnak béren kívüli juttatás címen, éves szinten.

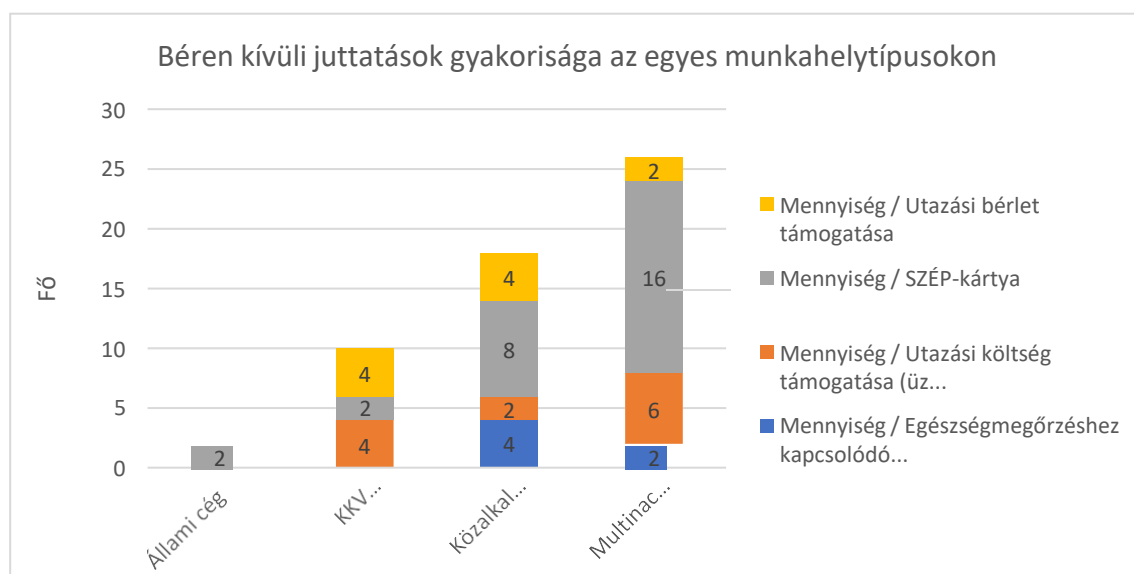


15. ábra: Mekkora összeget kap béren kívüli juttatás címen? (Ft)

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján

A kapott válaszokat intervallumokba rendeztem, hogy az adatok átláthatóbbak legyenek. Jól látható, hogy a kettő leggyakoribb a 150 000 Ft alatti és a 451 000 Ft és 600 000 Ft közötti béren kívüli juttatás. A SZÉP-kártya éves szinten adható értékhatára 450 000 Ft, így arra következtetek, hogy 16 főnek ezt az összeget megadják más béren kívüli juttatás, például az üzemanyagköltségtérítés mellé.

De melyik munkahelytípuson a legjellemzőbb a béren kívüli juttatások nyújtása?



16. ábra: Béren kívüli juttatások gyakorisága az egyes munkahelytípusokon

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján

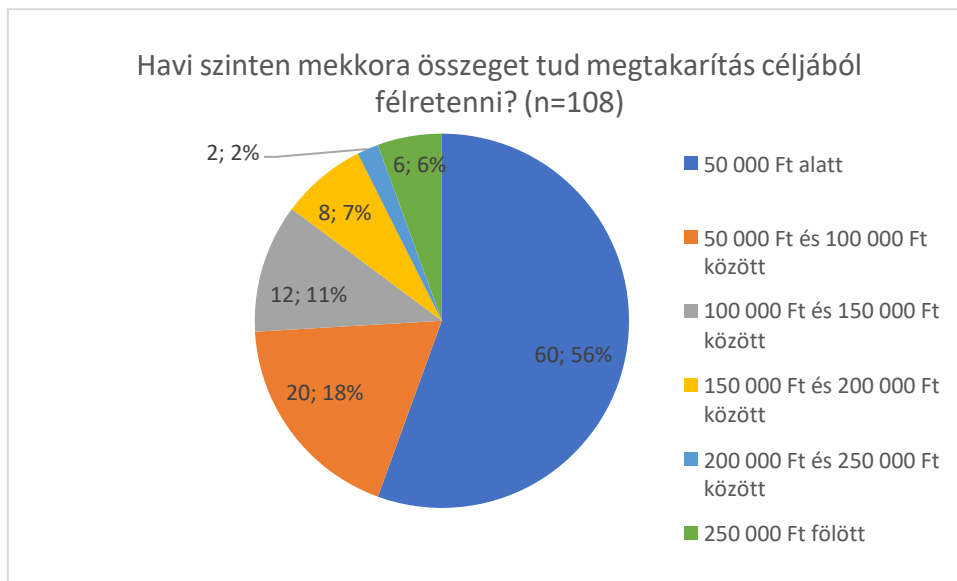
A kérdőívet kitöltők közül 2 fő jelezte, hogy állami cégnél dolgozik és mindketten csak SZÉP-kártyát kapnak béren kívüli juttatásként. A többi szektor esetében előfordul, hogy egy dolgozó többfajta juttatást is kap a fizetése mellé.

A KKV szektorban azonos arányban kapnak utazási bérlet és utazási költség támogatást, s mindösszesen 2 fő kap SZÉP-kártyát. A közalkalmazottak esetében a SZÉP-kártya a leggyakoribb, ezt követi az utazási bérlet támogatása és az egészségmegőrzéshez kapcsolódó juttatások, végül a legritkább az utazási költségtérítés. A multinacionális vállalkozásoknál kiemelkedően magas a SZÉP-kártya juttatás és a legritkább az egészségmegőrzéshez kapcsolódó juttatások és az utazási bérlet támogatása.

Figyelembe véve, hogy a legtöbb kitöltés a KKV szektorban dolgozóktól érkezett, közalkalmazottaktól és multinacionális cégek dolgozóitól is kevesebb kitöltés jött, elmondható,

hogy a kis-, és középvállalkozások esetében a legritkább a béren kívüli juttatások nyújtása, a leggyakoribb pedig a multinacionális cégek esetében.

Arra is rákérdeztem a kérdőívem során, hogy havi szinten mekkora összeget tudnak megtakarítás céljából félretenni. A megtakarításoknak fontos szerepe van, hiszen bármikor jöhet egy váratlan kiadás, vagy egy nagyobb cél, például ház/lakás vagy autóvásárlás, ami miatt nagyobb összegre van szükség.



17. ábra: Havi szinten mekkora összeget tud megtakarítás céljából félretenni?

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján

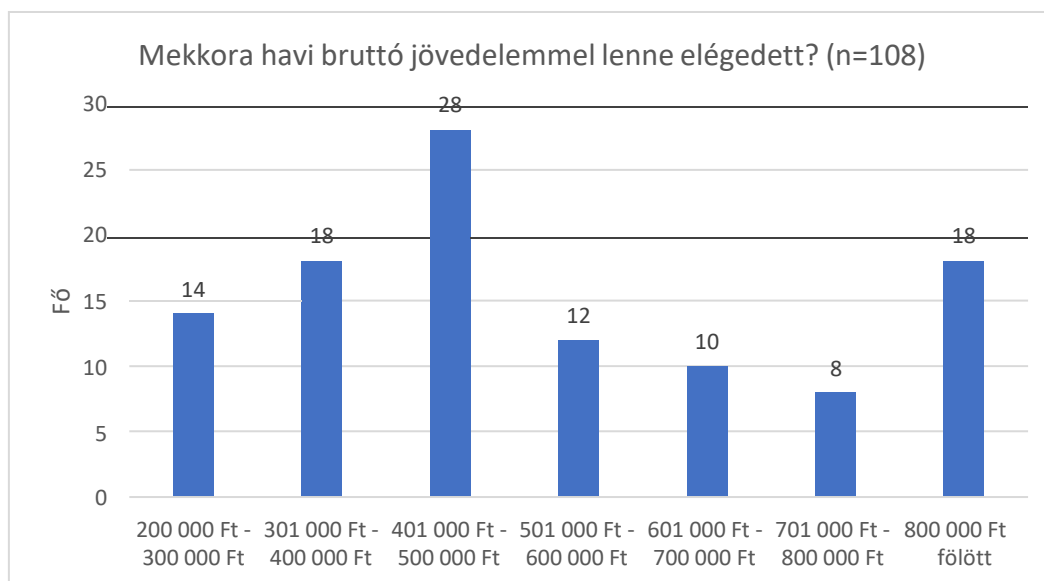
Sajnálatos módon, a válaszadók 56 százaléka 50 000 Ft alatti összeget tud havi szinten félrerakni, ami kikövetkeztethető volt, tekintve, hogy a korábbiakban láthattuk, hogy leginkább 250 000 Ft és 350 000 Ft bruttó bért kapnak a kitöltők havi szinten. Az 5. fejezetben az ErsteBank 2021-es kutatása szerint a magyarok 29 400 Forintot tudnak félretenni havonta. A kérdőívre kapott válaszaim alapján úgy látom, hogy habár legnagyobb százalékban 50 000 Forint alatti összeget tudnak havi szinten megspórolni, mégis a kitöltők közel fele jóval többet tud félretenni, mint az átlag: a kitöltők közel negyede, több mint 150 000 Forintot képes havi szinten megtakarítani.



18. ábra: Elégedett a jelenlegi jövedelmével?

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján

A kérdőív során arra is rákérdeztem, hogy elégedettek-e a jelenlegi jövedelmükkel. 64 fő, vagyis a válaszadók 59 százaléka nem elégedett a jelenlegi jövedelmével.



19. ábra: Mekkora havi bruttó jövedelemmel lenne elégedett?

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőívre kapott válaszok alapján

A következő, egyben utolsó kérdésemre, miszerint mekkora havi bruttó jövedelemmel lennének elégedettek, elég változatos válaszokat kaptam. A 2021-es bruttó átlagkereset 438 800 Ft volt, viszont a válaszadók egy része, 32 fő ennél kevesebb bruttó bérrel is elégedett lenne. A legnagyobb százalékban, 28 fő az átlag körüli intervallumot jelölte meg, miszerint bruttó 401 000 Ft és 500 000 Ft közötti jövedelemmel már elégedett lenne. Azért a válaszadók közel

fele – 44 százalék – jóval az átlag fölötti fizetéssel már úgy gondolja, hogy gondtalan és problémamentes életet tudna élni.

6.2 Hipotézis vizsgálata

A kérdőívre kapott válaszok alapján elgondolkodtató, hogy valóban mennyi is az átlagkereset Magyarországon? A kérdőív elemzése során külön csoportokra bontottam a különböző munkahelytípusokon dolgozó kitöltőktől kapott válaszokat, azonban szinte mind a 4 esetben – a multinacionális vállalkozások kivételével – a többség átlag alatti bruttó fizetést kap az elvégzett munkájáért cserébe. A hipotézisem az volt, hogy a hivatalos bruttó átlag fizetés nem fedi a valóságot, hisz ezt az adatot torzítják a nagyon magas, milliós fizetéssel rendelkező állampolgárok keresetei. Véleményem szerint a bruttó átlagkereset számításakor célszerű lenne kiszűrni a kiemelkedően magas fizetéseket és ezek figyelembevétele nélkül számítani az átlagkeresetet, illetve a mediánbér megállapításával is realisabb adatokat kaphatnánk.

A mediánbér megállapításánál a fizetéseket sorba rendezik és a középső lesz a mediánbér, aminél a dolgozók fele többet, a másik fele pedig kevesebbet keres. Ezzel szemben az átlagbér számításánál a dolgozók fizetését összeadják, majd elosztják a létszámukkal, ez esetben egy kiemelkedően magas fizetés nagyon megemeli az átlagot, ami torzítja a kapott értéket, hiszen a dolgozók nagyrésze nem ennyit keres. (*Hrportal.hu, 2021c*)

A KSH oldalán a 2019-es januári mediánbér az első közzétett adat, az ezt megelőző években csak a bruttó átlagbért közölték, de azóta a mediánbérek is elérhetőek.

6. táblázat: *Bruttó átlagkereset és mediánkereset 2019-2022*

	Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete, Ft/fő/hó	Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó medián keresete, Ft/fő/hó
2019	356 286	280 000
2020	391 194	307 016
2021	425 915	335 000

Forrás: Saját szerkesztés a KSH adatai alapján

(https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0143.html)

A táblázatban látható adatok is jól mutatják, hogy a mediánbér lényegesen elmarad a bruttó átlagbértől, ami szomorú, hiszen a mediánbér valósabb képet fest a magyarok fizetéséről. A kutatásom eredményeként és a fentebb látható táblázat adatai alapján arra a következtetésre

jutottam, hogy a hipotézisem helyes, és valóban kevesebb az átlagfizetés, mint a hivatalosan, a KSH által közzétett adatok.

7 Összefoglalás

A szakdolgozatomat a bérek megismerésével kezdtem. Először megismerkedtünk a bérek különböző fajtáival, mint például alapbér, havibér, hetibér, napibér vagy órabér, amelyeknek a legkisebb adható összegét a törvény állapítja meg, attól függően, hogy az elvégzett munka milyen végzettséget követel, és milyen végzettséggel rendelkezik a dolgozó.

A munkaszerződésben kötelezően rögzítendő bruttó bér nem egyezik meg azzal az összeggel, amelyet a munkavállaló valóban kézhez kap. Ezt nevezzük nettó bérnek, amely a bruttó bér adókkal és járulékokkal csökkentett összege. Egy dolgozó személy se kerülheti el a járulék és adó fizetést, ezért tartottam fontosnak, hogy a következőkben a bérhez kapcsolódó járulékokat tárgyaljam. A bruttó bérből levonásra kerül 15 százalék személyijövedelemadó és 18,5 százalék társadalombiztosítási járulék. A társadalombiztosítási járulék három korábbi adóból tevődik össze: 10 százalék nyugdíjjárulék, 7 százalék egészségbiztosítási járulék és 1,5 százalék munkaerő-piaci járulék. 2020 júliusában vonták össze ezt a három járulékot, és ettől kezdve használatos a társadalombiztosítási járulék kifejezés. A továbbiakban áttekintettük, hogy a munkáltató szemszögéből ennél több dologból áll össze a munkavállaló bére: a munkáltatót terheli még további 13 százalék szociális hozzájárulási adó, amit a bruttó béren felül fizet az állam felé.

Az alapbér összegét a munkaszerződésben kell megállapítani, ami nem lehet kisebb a mindenkori minimálbér, illetve garantált bérminimum összegétől. A minimálbér összege jelenleg bruttó 200 000 Forint. Amennyiben a munkakör középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igényel, akkor a munkavállalót a garantált bérminimum összege illeti meg, ami jelenleg bruttó 260 000 Forint.

Az alapbéren felül különböző bérpótlékok is adhatók, amely valamilyen különleges munkavégzés miatt illeti meg a munkavállalót. Ilyen például a túlóra, éjszakás műszak vagy vasárnapi munkavégzés.

A befizetendő adók és járulékok csökkentésére szolgálnak az adóalap-kedvezmények, amellyel csökkenteni lehet a bruttó bérből levont összeget, ezáltal növelve a nettó bért. Jelenleg összesen öt adóalap-kedvezmény érhető el, amelyet a következő sorrendben lehet igénybe venni – amennyiben a munkavállaló jogosult rá: négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye, 25 év alatti fiatalok kedvezménye, személyi kedvezmény, első házások kedvezménye és családi kedvezmény. Ezek a kedvezmények különböző ideig és különböző

mértékben csökkentik az adóalapot, de a felsorolt sorrendben egyszerre több kedvezmény is igénybe vehető, ha igazolni tudjuk, hogy jogosultak vagyunk rá.

Az adóalap-kedvezmények mellett a béren kívüli juttatásokkal is „növelni” tudjuk a bevételünket. A béren kívüli juttatások a munkavállalók elégedettségét, és életkörülményeinek javítását célozzák meg. A legnépszerűbb cafeteria a SZÉP-kártya, amely az éves, fejenkénti 450 000 Forint keretösszeget nem meghaladva kedvezményes adózású a munkáltató számára. A SZÉP-kártya három alzsebből áll – vendéglátás, szálláshely-szolgáltatás és szabadidő – azonban ez év végéig az átjárás engedélyezett a számlák között, így bármelyik zsebből fizethető bármely szolgáltatás.

A munkáltató számára a munkavállaló alkalmazása rengeteg költséggel jár a bérköltsége mellett. Ezért fontos megvizsgálni a munkaerőköltségek tartalmát és elemezni az alakulását. A továbbiakban egy általam választott cég bérgazdálkodását elemeztem és kitértem azokra az okokra, amelyek a bérköltség változását befolyásolják: a létszámváltozás és az átlagbér változás. A különböző termelési értékek segítségével további mutatók, mint például a bérhányad és a bérigényesség is számszerűsíthető lett. Az élőmunka-arányos jövedelmezőség mutató használatával megtudhattuk, hogy az elemzett cég egy főre jutó eredménye 2020-ról 2021-re nőtt, ami mindenképpen egy pozitív változás.

Míg 2020-ban a magyarok bruttó átlagkeresete 403 600 Forint volt, addig 2021-re ez az összeg 438 800 Forinra nőtt. Ezt kedvező növekedésnek is tekinthetnénk, hisz ki ne szeretné, hogy növekedjen a fizetése? Azonban, ha az Európai Unió országok tekintetében vizsgáljuk, akkor nem biztos, hogy kedvező adatokkal találjuk szembe magunkat.

Nemzetközi viszonylatban a különböző országok életszínvonalának összehasonlítására az egy főre jutó tényleges fogyasztás mutató, az AIC használatos. Az országok összehasonlításához egy fiktív pénznemet használunk, ami kiszűri az országok közötti árszínvonal-különbséget. Az AIC mutató alapján az Európai Unió 27 tagállama közül 24 országban magasabb életszínvonalon élnek, mint Magyarországon. Az EU-átlagnál mindösszesen 9 ország tagállamaiban élnek jobban, Magyarországnál viszont csak kettőben rosszabb az életszínvonal: Horvátországban és Bulgáriában.

Magyarország régióit tekintve is eltérések mutatkoznak az életszínvonal minőségében. Természetesen a fővárosban, illetve a Nyugat-Dunántúlon és Pest megyében a legmagasabb az

életszínvonal az országban. A legrosszabb helyzetben az észak-magyarországi régiók vannak, itt az egy főre jutó éves átlagos bruttó jövedelem több, mint 1 millió forinttal marad el a budapesti háztartásoktól.

A kérdőíves primer kutatásomat, több mint 100 fő töltötte ki, akiknek először alap demográfiai kérdésekre kellett válaszolniuk, mint például életkor, nem, lakhely, legmagasabb iskolai végzettség. Ezután következtek a specifikusabb, szakdolgozatomhoz kapcsolódó kérdések, miszerint mekkora a havi bruttó jövedelmük, milyen munkahelyen dolgoznak, kapnak-e béren kívüli juttatást. A kérdőív során kitértem arra is, hogy elégedettek-e a jelenlegi jövedelmükkel, illetve mekkora havi jövedelemmel lennének elégedettek. Megtudtam, hogy a kitöltők több, mint fele nem elégedett a jövedelmével, viszont, arra a kérdésre, hogy mekkora jövedelemmel lennének elégedettek elég különböző válaszokat kaptam. Többen voltak, akik az átlagkereset alatti összeggel is elégedettek lennének, van aki az átlaggal elégedne meg, és többen is voltak, akik bőven átlag feletti fizetéssel lennének boldogok. Ebből arra következtettem, hogy a kérdőívemet kitöltők különböző életszínvonalon élnek: például egy budapesti lakosnak érthető okokból magasabb fizetésre van szüksége, azonban a kiadásai is magasabbak, mint egy vidéki faluban élő személy számára, hiszen a fővárosban sokkal magasabbak az albérlet árak, illetve a pénzköltési lehetőség is több, hiszen számtalan üzlettel, bolttal és étteremmel találkozhatunk szembe magunkat ha sétálunk Budapest utcáin. Ezzel szemben egy vidéki faluban nem érnek ilyen impulzusok, így a kiadás is kevesebb lesz. Ilyen szempontból vizsgálva, úgy gondolom érthető, hogy miért van nagy különbség aközött a jövedelem között, amivel a különböző emberek elégedettek lennének.

Úgy gondolom, hogy nincs szükség milliós bevételre ahhoz, hogy teljes életet tudjunk élni; hiszen minél több a bevétel, annál nagyobb a kiadás, aminek a nagy része sok esetben csak pazarlás. Véleményem szerint, fontos megtalálni az egyensúlyt a kiadásainkban, hogy ne költünk olyan dologra, ami fölösleges és ehelyett hasznosabb, ha inkább a megtakarításainkat növeljük ezzel az összeggel.

8 Hivatkozásjegyzék

24 EU-s országban élnek jobban a magyaroknál: már Románia és Szlovákia is előz minket, 2021c

Elérhető: <https://www.penzcentrum.hu/gazdasag/20210623/24-eu-s-orszagban-elnak-jobban-a-magyaroknal-mar-romania-es-szlovakia-is-eloz-minket-1115637#>

Feltöltés ideje: 2021. június 23.

Letöltés ideje: 2022. október 11.

433 700 forint volt a bruttó átlagkereset, 2021a

Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2107.html>

Feltöltés ideje: 2021. szeptember 29.

Letöltés ideje: 2022. szeptember 29.

A béren kívüli juttatások 5 pozitívuma HR szemmel, 2010b

Elérhető: <https://www.bdo.hu/hu-hu/aktualitasok-blog/a-beren-kivuli-juttatasok-5-pozitivuma-%e2%80%93-hr-szemme>

Feltöltés ideje: 2010. március 28

Letöltés ideje: 2022. szeptember 30.

A háztartási szektor pénzügyi megtakarításai mikro- és makrostatisztikai adatok alapján, 2017

Elérhető: <https://www.mnb.hu/letoltes/haztartasok-hun-0531.pdf>

Letöltés ideje: 2022. november 15.

A háztartások életszínvonala, 2020b

Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/hazteletszinv/2020/index.html>

Letöltés ideje: 2022. október 11.

A magyar munkavállalók fele számára csak álom a béren kívüli juttatás

Elérhető: <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2022/09/a-magyar-munkavallalok-fele-szamara-csak-alom-a-beren-kivuli-juttatas>

Letöltés ideje: 2022. szeptember 30.

A munkabér adóterhei, 2022

Elérhető: <https://www.rsm.hu/kisokos/munkaber-adoterhei>

Letöltés ideje: 2022.szeptember 26.

A munkabért kiegészítő lehetőségek, 2021

Elérhető: https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A_munkabert_kiegeszito_lehetosegek.pdf

Letöltés ideje: 2022. szeptember 26.

A személyi kedvezmény, 2019a

Elérhető: https://nav.gov.hu/szja/kedvezmenyek/A_szemelyi_kedvezmeny20190130

Letöltés ideje: 2022. szeptember 29.

A vasárnapi pótlékra való jogosultság kérdése, 2017a

Elérhető: <https://www.bdo.hu/hu-hu/hirek,-sajtokozlomenyek/2017/a-vasarnapi-potlekra-valo-jogosultsag-kerdese>

Feltöltés ideje: 2017. január 12.

Letöltés ideje: 2022. szeptember 29.

Bruttó, nettó átlagkeresetek, kereseti indexek, 2022

Elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=00000003.min&txreferer=A0300080.TV>

Letöltés ideje: 2022. október 11.

Első házások adókedvezménye, 2022

Elérhető: <https://tudatosadozo.hu/első-hazasok-adokedvezmenye-2022/>

Feltöltés ideje: 2022. május 27.

Letöltés ideje: 2022. szeptember 29.

Ennyi a garantált bérminimum 2022 nettó és bruttó összege, 2021a

Elérhető: <https://www.penzcentrum.hu/gazdasag/20211216/ennyi-a-garantalt-berminimum-2022-netto-es-brutto-osszege-tudd-meg-kinek-jar-es-mennyi-1119949>

Feltöltés ideje: 2021. december 16.

Letöltés ideje: 2022. szeptember 26.

Főbb kereseti adatok 2019-2022

Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0143.html

Letöltés ideje: 2022. december 06.

Közalkalmazotti bértábla 2022: mikor változik a közalkalmazotti bértábla és mennyit nőnek a fizetések?, 2021d

Elérhető: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20211217/kozalkalmazotti-bertabla-2022-mikor-valtozik-a-kozalkalmazotti-bertabla-es-mennyit-nonek-a-fizetesek-1120023#>

Feltöltés ideje: 2021. december 17.

Letöltés ideje: 2022. november 25.

Magyarország számokban, 2021c

Elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mosz/mosz_2021.pdf

Letöltés ideje: 2022. október 28.

Mediánbér, 2021c

Elérhető: <https://www.hrportal.hu/jelentese/medianber-20210107.html>

Letöltés ideje: 2022. december 06.

Mennyi megtakarítása van egy átlagos magyar családnak?, 2020

Elérhető: <https://bankmonitor.hu/cikk/mennyi-megtakaritasa-van-egy-atlagos-magyar-csaladnak/>

Feltöltés ideje: 2020. június 29.

Letöltés ideje: 2022. október 28.

Minimálbér, garantált bérminimum, 2021d

Elérhető: https://nav.gov.hu/ado/jarulek/Minimalber_garantalt20210301

Letöltés ideje: 2022. december 12.

NAV családi adókedvezmény 2022: mennyi a családi adókedvezmény, ki igényelheti?, 2022b

Elérhető: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220604/nav-csaladi-adokedvezmeny-2022-mennyi-a-csaladi-adokedvezmeny-ki-igenyelheti-1125396#>

Feltöltés ideje: 2022. június 4.

Letöltés ideje: 2022. szeptember 29.

Nem csökkent tavaly a jövedelmi egyenlőtlenség, 2021

Elérhető: <https://www.kavosz.hu/uzleti-bulvar/nem-csokkent-tavaly-a-jovedelmi-egyenlotlenseg/>

Letöltés ideje: 2022. október 11.

Sokkal többet tesznek félre a megtakarítók, mint a járvány előtt, 2021

Elérhető: <https://www.erstebank.hu/hu/sajto/sajtokozlemenyek/2021/12/15/sokkal-tobbet-tesznek-felre-a-megtakaritok-mint-a-jarvany-elott>

Feltöltés ideje: 2021. december 15.

Letöltés ideje: 2022. november 15.

Személyi adókedvezmény 2022 – súlyos fogyatékoság, tartós betegség esetén, 2022b

Elérhető: <https://konyvelescentrum.hu/adok-es-jarulekok-kozterhek/szemelyi-adokedvezmeny/>

Letöltés ideje: 2022. szeptember 29.

SZÉP-kártya, 2022a

Elérhető: <https://www.hrportal.hu/hr/szep-kartya-2022-20220615.html>

Letöltés ideje: 2022. szeptember 30.

SZJA adókedvezmény rendszere, 2022a

Elérhető: <https://konyvelescentrum.hu/aktualis/szja-adokedvezmeny-rendszere-2022/>

Feltöltés ideje: 2022. február 23.

Letöltés ideje: 2022. szeptember 29.

Szociális hozzájárulási adó, 2022c

Elérhető:

https://nav.gov.hu/ugyfeliranytu/adokulcsok_jarulekmertekek/szocialis_hozzajarulasi_ado

Letöltés ideje: 2022. december 12.

Tájékoztató a Széchenyi Pihenőkártya felhasználásáról, 2021

Elérhető: <https://kormany.hu/hirek/tajekoztato-a-szep-kartya-felhasznalasarol>

Feltöltés ideje: 2021. december 30.

Utazási költségtérítés 2022/2023: ennyi adható havonta a munkába járás költségeinek fedezésére 2022-ben

Elérhető: <https://officina.hu/belfoeld/91-utazasi-koltsegterites-2017-munkaba-jaras-koltsegei-2017>

Letöltés ideje: 2022. október 01.

Utazási költségtérítés esete a 800 forintos benzinárral, 2022b

Elérhető: <https://www.hrportal.hu/hr/utazasi-koltsegterites-esete-a-800-ft-os-benzinarral-20220705.html>

Letöltés ideje: 2022. október 01.

Vezetői számvitel: 6-os, 7-es számlaosztály alapjai, 2013

Elérhető: <http://www.szamvitelnavigator.hu/2013/02/vezetoi-szamvitel-6-os-7-es.html>

Feltöltés ideje: 2013. február 26.

Letöltés ideje: 2022. október 04

9 Irodalomjegyzék

Bán E. – Kresalek P. – Pucsek J. (2017): A vállalati gazdálkodás elemzése, Budapest, Perfekt

Bauer A. – Berács J. – Kenesi Zs. (2014): Marketing alapismeretek. [e-könyv] Budapest, Akadémia Kiadó

Elérhető: https://mersz.hu/dokumentum/dj63ma_1/ [Hozzáférés dátuma: 2022. 11. 26.]

Békés B. – Halász Zs. – Szabó I. – Varga E. (2022): A jövedelem- és vagyoni típusú adók. [e-könyv] Budapest, Wolters Kluwer Hungary

Elérhető: https://mersz.hu/dokumentum/NOV1032_1/ [Hozzáférés dátuma: 2022. 11. 10.]

Farkasné Gondos K. – Széles I. – Morvai Zs. (2018): Társadalombiztosítási ügyintézők kézikönyve, Budapest, Perfekt

Kardos B. – Sztanó I. – Veress A. (2007): A vezetői számvitel alapjai, Budapest, Saldo Kiadó

Paár D. - Ambrus R. - Szóka K. (2021): Gazdasági elemzés a beszámolók információi alapján, Sopron, Soproni Egyetem Kiadó

Elérhető: <http://publicatio.uni-sopron.hu/2214/1/Paar-Ambrus->

[Szoka_Gazdasagi_elemzes_2021.pdf](#)

[Hozzáférés dátuma: 2022. 10. 24.]

10 Ábrajegyzék

1. ábra: Munkavállaló beutazással kapcsolatos költsége.....	10
2. ábra: Az AIC százalékos változása az EU-tagállamaiban 2020-ban.....	24
3. ábra: A háztartások egy főre jutó éves bruttó jövedelme és annak megoszlása.....	25
4. ábra: Az egy főre jutó havi kiadások nagysága az egyes háztartástípusokban.....	26
5. ábra: A háztartások alapvető, megélhetéssel kapcsolatos és egyéb kiadásai.....	27
6. ábra: A kérdőívet kitöltők életkora.....	30
7. ábra: A kérdőívet kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége.....	31
8. ábra: A kérdőívet kitöltők jelenlegi lakóhelye.....	32
9. ábra: Teljesmunkaidős egyéni vállalkozók bruttó havi keresete.....	33
10. ábra: Teljesmunkaidős, KKV szektorban dolgozók bruttó havi keresete.....	33
11. ábra: Teljesmunkaidős, közalkalmazottként dolgozók bruttó havi keresete.....	34
12. ábra: Teljesmunkaidős, multinacionális vállalkozásnál dolgozók bruttó havi keresete	35
13. ábra: A kérdőívet kitöltők adókedvezményre jogosultsága.....	36
14. ábra: Milyen béren kívüli juttatást kap?.....	37
15. ábra: Mekkora összeget kap béren kívüli juttatás címen? (Ft).....	37
16. ábra: Béren kívüli juttatások gyakorisága az egyes munkahelytípusokon.....	38
17. ábra: Havi szinten mekkora összeget tud megtakarítás céljából félretenni?.....	39
18. ábra: Elégedett a jelenlegi jövedelmével?.....	40
19. ábra: Mekkora havi bruttó jövedelemmel lenne elégedett?.....	40

11 Mellékletek

I. számú melléklet – Kérdőív kérdések és válaszok

1. kérdés: Az Ön életkora
18 alatt
18 és 25 év között
26 és 35 év között
36 és 45 év között
46 és 55 év között
56 és 65 év között

- 65 év fölött
2. kérdés: Az Ön neme
férfi
nő
egyéb
3. kérdés: Az Ön elfoglaltsága
Dolgozó
Tanuló
Dolgozó és tanuló
Nyugdíjas
Gyes/Gyed
Egyéb:.....
4. kérdés: Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége
8 osztály vagy annál kevesebb
Szakmunkásképző
Szakközépiskolai érettségi
Gimnáziumi érettségi
Főiskolai vagy egyetemi diploma
5. kérdés: Az Ön jelenlegi lakóhelye
főváros
megyeszékhely
város
község, falu
6. kérdés: Milyen munkahelyen dolgozik?
Közalkalmazott
KKV szektor
Multinacionális vállalkozás
Egyéni vállalkozó
Egyéb
7. kérdés: Milyen pozícióban dolgozik a jelenlegi munkahelyén?
Alkalmazott
Középvezető
Felsővezető
Vállalkozó
Egyéb:
8. kérdés: Milyen foglalkoztatásban dolgozik a jelenlegi munkahelyén?
Teljesmunkaidős
Részmunkaidős
Alkalmi munkavállaló
Gyakornok
9. kérdés: Mekkora az Ön havi bruttó jövedelme?
150 000 Ft alatt
150 000 Ft és 250 000 Ft között
250 000 Ft és 350 000 Ft között
350 000 Ft és 450 000 Ft között
450 000 Ft és 550 000 Ft között
550 000 Ft fölött

10. kérdés: Havi szinten mekkora összeget tud megtakarítás céljából félretenni?
50 000 Ft alatt
50 000 Ft és 100 000 Ft között
100 000 Ft és 150 000 Ft között
150 000 Ft és 200 000 Ft között
200 000 Ft és 250 000 Ft között
250 000 Ft fölött
11. kérdés: Jogosult-e valamilyen adókedvezményre?
Igen
Nem
Nem tudom
12. kérdés: Amennyiben igen, melyikre?
Négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye
25 év alatti fiatalok kedvezménye
személyi kedvezmény (Pl: betegség, rokkantság, fogyatékoság)
első házások kedvezménye
családi kedvezmény
13. kérdés: Kap-e valamilyen béren kívüli juttatást?
Igen
Nem
14. kérdés: Amennyiben igen, milyen béren kívüli juttatást kap?
SZÉP-kártya
Utazási bérlet támogatása
Utazási költség támogatása (üzemanyag)
Egészségmegőrzéshez kapcsolódó juttatás (Pl egészségkártya)
Egyéb
15. kérdés: Mekkora összeget kap béren kívüli juttatás címen? (Ft)
„Válasz megadása”
16. kérdés: Elégedett a jelenlegi jövedelmével?
Igen
Nem
17. kérdés: Mekkora havi bruttó jövedelemmel lenne elégedett? (Ft)
„Válasz megadása”

II. számú melléklet: A Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-től kapott kimutatások a bérgazdálkodás elemzéséhez

Bérösszesítő

Társaság neve: Tarnamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 Listázott létszám: 4 dolgozó / 4 jogviszony
 Szűrtési feltételek:
 Szervezeti egység: Forgácsoló üzem

2020. január - 2020. december

Jelenlétek, távollétek				Levonások	
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra	Megnevezés	Összeg
Ledolgozott nap	720	720	5 760	Egyéb levonás	722 190
Munkaszüneti nap	24	24	192	Összesen	722 190
Pihenőnap	332	0	0		
Alapszabadság	62	62	496		
Életkor után járó pótszabadság	34	34	272		
Összesen	1 172	840	6 720		

Bérpótlékok, teljesítménybér			
Megnevezés	Óra	Telj.bér egys.	
Túlmunka alapbére	79	0	
Túlmunka pótlék munkanapra	23	0	
Túlmunka pótlék pihenőnapra	56	0	

Munkavállalói járulékok, adók Összesen 4 867 471

Nyugdíjbiztosítási alap terhére			Személyi jövedelemadó			Egészségbiztosítási és munkaerőpiaci alap		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Nyugd. jár. 10%	7 027 279	702 729	SZJA	14 529 730	2 179 465	TEB jár. 4%	7 027 279	281 090
						PEB jár. 3%	7 027 279	210 821
						Munkaerő-piaci jár. 1,5%	7 027 279	105 412
Összesen	7 027 279	702 729	Összesen	14 529 730	2 179 465	Összesen	21 081 837	597 323

Társadalombiztosítási alap terhére		
Megnevezés	Alap	Összeg
Társadalombizt. jár. 18,5%	7 502 451	1 387 954
Összesen	7 502 451	1 387 954

Jövedelmek Összesen 14 529 730

Törzsbér		Bérpótlékok		Egyéb	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Törzsbér	9 587 704	Túlmunka pótlék pihenőnapra	88 344	Jelenléti díj	1 943 584
		Túlmunka alapbére	127 684		
		Túlmunka pótlék munkanapra	19 670		
Összesen	9 587 704	Összesen	235 698	Összesen	1 943 584

Jutalom		Kiegészítő fizetések	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Jutalom	1 086 000	Szabadság megváltás	49 920
		Távollét díj fizetett szabira	1 308 784
		Távollét díj munkaszüneti napra	318 040
Összesen	1 086 000	Összesen	1 676 744

Nettó bérjövdelem Összesen 9 662 259

Kifizetések Összesen 8 940 069

Munkáltatói közterhek Összesen 2 610 603

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1,5%	14 529 730	217 948	Szocho adó 15,5%	7 502 451	1 162 880
			Szocho adó 17,5%	7 027 279	1 229 775
Összesen	14 529 730	217 948	Összesen	14 529 730	2 392 655

Bérösszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 Listázott létszám: 25 dolgozó / 28 jogviszony
 Szűrés feltételek:
 Szervezeti egység: Lakatos üzem

2020. január - 2020. december

Jelenlétek, távollétek				Levonások	
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra	Megnevezés	Összeg
Ledolgozott nap	3 841	3 841	29 596	Egyéb letiltás	468 434
Munkaszüneti nap	128	128	984	Egyéb levonás	1 849 508
Pihenőnap	1 774	0	0	Munkabér előleg	345 000
Betegszabadság	159	159	1 272	Összesen	2 662 942
Betegszabadság (nem munkanapra)	58	0	0		
Alapszabadság	385	385	3 004		
Életkor után járó pótszabadság	126	126	980		
Fiatal munkavállaló pótszabadsága	4	4	32		
Gyermek után járó pótszabadság	6	6	48		
Saját jogú táppénz 50%	8	5	0		
Saját jogú táppénz 60%	560	401	0		
Üzemi baleseti táppénz	201	143	0		
Fizetés nélküli szabadság	2	2	16		
Összesen	7 252	5 200	35 932		

Bérpótlékok, teljesítménybér			
Megnevezés	Óra	Telj.bér egys.	
Túlmunka alapbére	1869,5	0	
Túlmunka pótlék munkanapra	368,5	0	
Túlmunka pótlék pihenőnapra	1501	0	

Munkavállalói járulékok, adók

Összesen 20 815 800

Nyugdíjbiztosítási alap terhére			Személyi jövedelemadó			Egészségbiztosítási és munkaerőpiaci alap		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Nyugd. jár. 10%	27 490 151	2 738 234	SZJA	64 761 581	9 625 692	TEB jár. 4%	27 490 151	1 088 220
						PEB jár. 3%	27 490 151	816 161
						Munkaerő-piaci jár. 1,5%	27 490 151	412 350
Összesen	27 490 151	2 738 234	Összesen	64 761 581	9 625 692	Összesen	82 470 453	2 316 731

Társadalombiztosítási alap terhére		
Megnevezés	Alap	Összeg
Társadalombizt. jár. 18,5%	33 216 372	6 135 143
Összesen	33 216 372	6 135 143

Jövedelmek

Összesen 68 446 990

Törzsbér		Bérpótlékok		Betegszabadság	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Törzsbér	43 732 000	Túlmunka pótlék pihenőnapra	2 185 038	Betegszabadság (munkavállalói)	1 191 283
		Túlmunka alapbére	2 762 636		
		Túlmunka pótlék munkanapra	288 799		
Összesen	43 732 000	Összesen	5 236 473	Összesen	1 191 283
Egyéb		Jutalom		Kiegészítő fizetések	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Jelenlét díj	7 526 467	Jutalom	2 595 600	Szabadság megváltás	52 800
Havi fix összegű	555 871			Távollét díj fizetett szabira	6 104 408
				Távollét díj munkaszüneti napra	1 452 088
Összesen	8 082 338	Összesen	2 595 600	Összesen	7 609 296

Nettó bérjövdelem

Összesen 47 631 190

Kifizetések

Összesen 44 968 240

Munkáltatói költségek

Összesen 10 027 625

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1,5%	56 930 355	853 949	Szocho adó 15,5%	33 216 372	4 797 657
			Szocho adó 17,5%	27 490 151	4 376 019
Összesen	56 930 355	853 949	Összesen	60 706 523	9 173 676

Bérosszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 Listázott létszám: 9 dolgozó / 9 jogviszony
 Szűrés feltételek:
 Szervezeti egység: Iroda

2020. január - 2020. december

Jelenlétek, távollétek				Levonások	
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra	Megnevezés	Összeg
Ledolgozott nap	1 588	1 588	12 547,2	Egyéb levonás	2 474 808
Munkaszüneti nap	49	0	0	Összesen	2 474 808
Pihenőnap	728	0	0		
Alapszabadság	144	144	1 129,6		
Életkor után járó pótszabadság	60	60	480		
Gyermek után járó pótszabadság	2	2	16		
Összesen	2 571	1 794	14 172,8		

Munkavállalói járulékok, adók **Összesen 11 377 070**

Nyugdíjbiztosítási alap terhére			Személyi jövedelemadó			Egészségbiztosítási és munkaerőpiaci alap		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Nyugd. jár. 10%	10 666 216	1 066 626	SZJA	46 935 427	7 008 121	TEB jár. 4%	10 666 216	426 647
						PEB jár. 3%	10 666 216	319 983
						Munkaerő-piaci jár. 1,5%	10 666 216	159 994
Összesen	10 666 216	1 066 626	Összesen	46 935 427	7 008 121	Összesen	31 998 648	906 624
Társadalombiztosítási alap terhére								
Megnevezés	Alap	Összeg						
Társadalombizt. jár. 18,5%	12 949 730	2 395 699						
Összesen	12 949 730	2 395 699						

Jövedelmek **Összesen 47 335 423**

Törzsbér		Egyéb		Jutalom	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Törzsbér	32 399 396	Jelenléti díj	6 854 574	Jutalom	3 244 800
		Havi fix összegű	709 160		
Összesen	32 399 396	Összesen	7 563 734	Összesen	3 244 800
Kiegészítő fizetések					
Megnevezés	Összeg				
Távolléti díj fizetési szabira	4 127 493				
Összesen	4 127 493				

Nettó bérjövdelem **Összesen 35 958 353**

Kifizetések **Összesen 33 483 545**

Munkáltatói közterhek **Összesen 4 228 039**

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1,5%	23 615 946	354 240	Szocho adó 15,5%	12 949 730	2 007 209
			Szocho adó 17,5%	10 666 216	1 866 590
Összesen	23 615 946	354 240	Összesen	23 615 946	3 873 799

Bérösszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 Listázott létszám: 21 dolgozó / 21 jogviszony
 Szűritési feltételek:
 Szervezeti egység: Műanyag üzem

2020. január - 2020. december

Jelenlétek, távollétek				Levonások	
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra	Megnevezés	Összeg
Ledolgozott nap	2 951	2 951	23 608	Egyéb levonás	1 733 256
Munkaszüneti nap	96	96	768	Munkabér előleg	40 000
Pihenőnap	1 358	0	0	Összesen	1 773 256
Betegszabadság	101	101	808		
Betegszabadság (nem munkanapra)	35	0	0		
Alapszabadság	258	258	2 064		
Egyéb pótszabadság	2	2	16		
Étekor után járó pótszabadság	101	101	808		
Gyermek után járó pótszabadság	14	14	112		
Gyermek gondozást segítő ellátás ideje	192	137	1 096		
Méltányossági táppénz 60%	31	23	0		
Saját jogú táppénz 60%	414	294	0		
Veszélyeztetett terhesesség 60%	85	61	0		
Gyermekgondozási díj ideje	492	353	0		
Csecsemőgondozási díj	149	107	0		
Összesen	6 279	4 498	29 280		

Bérpótlékok, teljesítménybér			
Megnevezés	Óra	Telj. bér egys.	
Műszakpótlék 30%	8888	0	
Túlmunka alapbére	866,5	0	
Túlmunka pótlék munkanapra	345,5	0	
Túlmunka pótlék pihenőnapra	521	0	
Ügyeleti díj	248	0	

Munkavállalói járulékok, adók

Összesen 15 500 761

Nyugdíjbiztosítási alap terhére			Személyi jövedelemadó			Egészségbiztosítási és munkaerőpiaci alap		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Nyugd. jár. 10%	22 512 638	2 102 899	SZJA	45 556 133	6 833 423	TEB jár. 4%	22 512 638	839 070
						PEB jár. 3%	22 512 638	630 803
						Munkaerő-piaci jár. 1,5%	22 512 638	337 692
Összesen	22 512 638	2 102 899	Összesen	45 556 133	6 833 423	Összesen	67 537 914	1 807 565
Társadalombiztosítási alap terhére								
Megnevezés	Alap	Összeg						
Társadalombizt. jár. 18,5%	27 251 236	4 756 874						
Összesen	27 251 236	4 756 874						

Jövedelmek

Összesen 49 904 962

Törzsbér		Bérpótlékok		Betegszabadság	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Törzsbér	29 536 984	Túlmunka pótlék pihenőnapra	607 441	Betegszabadság (munkavállalói)	688 592
		Túlmunka alapbére	1 032 495		
		Túlmunka pótlék munkanapra	212 528		
		Műszakpótlék 30%	3 151 199		
		Ügyeleti díj	157 586		
Összesen	29 536 984	Összesen	5 161 249	Összesen	688 592
Egyéb		Juttatás		Kiegészítő fizetések	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Jelenléti díj	5 587 131	Juttatás	2 606 400	Távolléti díj fizetett szabira (adómentes)	10 465
Hallgatói munkadíj (adómentes, min. bér összegéig)	130 563			Szabadság megváltás	597 992
Havi fix összegű	565 871			Távolléti díj fizetett szabira	4 001 262
				Távolléti díj munkaszüneti napra	1 018 393
Összesen	6 283 565	Összesen	2 606 400	Összesen	5 628 112
Nettó bérjövdelem				Összesen	34 404 141
Kifizetések				Összesen	32 630 885

Bérösszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 Listázott létszám: 21 dolgozó / 21 jogviszony
 Szűrési feltételek:
 Szervezeti egység: Műanyag üzem

2020. január - 2020. december

Munkáltatói közterhek

Összesen 7 939 023

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1,5%	44 357 799	665 367	Szocho adó 15,5%	27 251 236	3 789 398
			Szocho adó 17,5%	22 512 638	3 484 258
Összesen	44 357 799	665 367	Összesen	49 763 874	7 273 656

Bérösszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 Listázott létszám: 8 dolgozó / 9 jogviszony
 Szűrési feltételek:
 Szervezeti egység: Iroda

2021. január - 2021. december

Jelenlétek, távollétek			
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra
Ledolgozott nap	1 509	1 509	11 516
Munkaszüneti nap	48	0	0
Pihenőnap	690	0	0
Betegszabadság	10	10	80
Betegszabadság (nem munkanapra)	4	0	0
Alapszabadság	129	129	1 000
Eletkor után járó pótszabadság	43	43	344
Gyermek után járó pótszabadság	2	2	16
Összesen	2 435	1 693	12 956

Munkavállalói járulékok, adók

Összesen 9 986 961

Személyi jövedelemadó			Társadalombiztosítási alap terhére		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
SZJA	39 151 564	5 872 734	Társadalombizt. jár. 18,5%	22 239 057	4 114 227
Összesen	39 151 564	5 872 734	Összesen	22 239 057	4 114 227

Jövedelmek

Összesen 40 285 729

Törzsbér		Betegszabadság		Egyéb	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Bérikorrekció	23 866	Betegszabadság (munkavállalói)	86 545	Jelenléti díj	6 014 563
Törzsbér	29 745 507			Havi fix összegű	728 000
Összesen	29 769 372	Összesen	86 545	Összesen	6 742 563

Kiegészítő fizetések		Nettó bérjövdelem	
Megnevezés	Összeg		Összesen
Szabadság megváltás	96 528		30 298 768
Távolléti díj fizetett szabira	3 590 721		30 298 768
Összesen	3 687 249		

Kifizetések **Összesen 30 298 768**

Munkáltatói közterhek **Összesen 3 780 644**

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1,5%	22 239 057	333 587	Szocho adó 15,5%	22 239 057	3 447 057
Összesen	22 239 057	333 587	Összesen	22 239 057	3 447 057

Bérosszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.

Listázott létszám: 3 dolgozó / 3 jogviszony

Szűrés feltételek:

Szervezeti egység: Forgácsoló üzem

2021. január - 2021. december

Jelenlétek, távollétek			
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra
Ledolgozott nap	673	673	5 384
Munkaszüneti nap	21	21	168
Pihenőnap	312	0	0
Alapszabadság	60	60	480
Élekor után járó pótszabadság	29	29	232
Összesen	1 095	783	6 264

Bérpótlékok, teljesítménybér			
Megnevezés	Óra	Telj. bér egys.	
Túlmunka alapbére		31	0
Túlmunka pótlék munkanapra		7	0
Túlmunka pótlék pihenőnapra		24	0

Munkavállalói járulékok, adók

Összesen 4 450 533

Személyi jövedelemadó			Társadalombiztosítási alap terhére		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
SZJA	13 285 166	1 992 776	Társadalombizt. jár. 18,5%	13 285 166	2 457 757
Összesen	13 285 166	1 992 776	Összesen	13 285 166	2 457 757

Jövedelmek

Összesen 13 285 166

Törzsbér		Bérpótlékok		Egyéb	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Törzsbér	9 851 288	Túlmunka pótlék pihenőnapra	41 720	Jelenléti díj	1 930 259
		Túlmunka alapbére	53 711		
		Túlmunka pótlék munkanapra	5 996		
Összesen	9 851 288	Összesen	101 427	Összesen	1 930 259

Kiegészítő fizetések	
Megnevezés	Összeg
Távolléti díj fizetett szabira	1 304 872
Távolléti díj munkaszüneti napra	297 320
Összesen	1 602 192

Nettó bérjövdelem

Összesen 8 834 633

Kifizetések

Összesen 8 834 633

Munkáltatói költségek

Összesen 2 258 479

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1,5%	13 285 166	199 276	Szocho adó 15,5%	13 285 166	2 059 203
Összesen	13 285 166	199 276	Összesen	13 285 166	2 059 203

Bérösszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
Listázott létszám: 23 dolgozó / 23 jogviszony
Szűrés feltételek:
Szervezeti egység: Lakatos üzem

2021. január - 2021. december

Jelentétek, távollétek				Levonások	
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra	Megnevezés	Összeg
Ledolgozott nap	4 004	4 004	31 136	Egyéb letiltás	800 350
Munkaszüneti nap	132	132	1 028	Munkabér előleg	448 334
Pihenőnap	1 854	0	0	Összesen	1 248 684
Betegszabadság	72	72	576		
Betegszabadság (nem munkanapra)	24	0	0		
Alapszabadság	371	371	2 888		
Egyéb pótszabadság	3	3	24		
Életkor után járó pótszabadság	114	114	872		
Gyermek után járó pótszabadság	4	4	32		
Saját jogú táppénz 50%	14	10	0		
Saját jogú táppénz 60%	290	207	0		
Üzemi baleseti táppénz	12	10	0		
Igazolatlan távollét	30	22	176		
Összesen	6 924	4 949	36 732		

Bérpótlékok, teljesítménybér		
Megnevezés	Óra	Telj. bér egys.
Szabadság megváltás	40	0
Túlmunka alapbére	461,5	0
Túlmunka pótlék munkanapra	317,5	0
Túlmunka pótlék pihenőnapra	144	0

Munkavállalói járulékok, adók

Összesen 21 022 704

Személyi jövedelemadó			Társadalombiztosítási alap terhére		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
SZJA	63 460 744	9 519 120	Társadalombizt. jár. 18,5%	62 181 534	11 503 584
Összesen	63 460 744	9 519 120	Összesen	62 181 534	11 503 584

Jövedelmek

Összesen 68 718 067

Törzsbér		Bérpótlékok		Betegszabadság	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Törzsbér	48 928 960	Túlmunka pótlék pihenőnapra	217 000	Betegszabadság (munkavállalói)	602 695
		Túlmunka alapbére	747 378		
		Túlmunka pótlék munkanapra	265 197		
Összesen	48 928 960	Összesen	1 229 575	Összesen	602 695
Egyéb		Kiegészítő fizetések			
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg		
Jelentési díj	9 463 429	Szabadság megváltás	221 112		
Havi fix összegű	576 000	Távolléti díj fizetett szabira	6 108 328		
		Távolléti díj munkaszüneti napra	1 587 968		
Összesen	10 039 429	Összesen	7 917 408		

Nettó bérjövdelem

Összesen 47 695 363

Kifizetések

Összesen 46 446 680

Munkáltatói költségek

Összesen 10 223 539

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1,5%	61 043 758	915 655	Szocho adó 15,5%	62 181 534	9 307 884
Szak. hozz. kedv. 1,5%	1 137 776	0			
Összesen	62 181 534	915 655	Összesen	62 181 534	9 307 884

Bérosszesítő

Társaság neve: Tamamenti Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 Listázott létszám: 17 dolgozó / 17 jogviszony
Szűrés feltételek:
 Szervezeti egység: Műanyag üzem

2021. január - 2021. december

Jelentétek, távollétek				Levonások	
Megnevezés	Nap	Munkanap	Óra	Megnevezés	Összeg
Ledolgozott nap	3 027	3 027	24 216	Munkabér előleg	130 000
Munkaszüneti nap	100	100	800	Összesen	130 000
Pihenőnap	1 443	0	0		
Betegszabadság	101	101	808		
Betegszabadság (nem munkanapra)	34	0	0		
Alapszabadság	329	329	2 632		
Elefkor után járó pótszabadság	145	145	1 160		
Gyermek után járó pótszabadság	11	11	88		
Gyermek gondozási segítő ellátás ideje	270	192	1 536		
Saját jogú táppénz 60%	177	126	0		
Táppénz ÜB elbíráláság 50%	16	12	0		
Gyermekgondozási díj ideje	334	240	0		
Gyermekgondozási díj ideje nevelt gyermek után	31	21	0		
Összesen	6 018	4 304	31 240		

Bérpótlékok, teljesítménybér			
Megnevezés	Óra	Telj.bér egys.	
Műszakpótlék 30%	9012	0	
Túlmunka alapbére	508	0	
Túlmunka pótlék munkanapra	384	0	
Túlmunka pótlék pihenőnapra	124	0	
Ügyeleti díj	308	0	

Munkavállalói járulékok, adók **Összesen 16 077 141**

Személyi jövedelemadó			Társadalombiztosítási alap terhére		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
SZJA	47 408 449	7 111 268	Társadalombizt. jár. 18.5%	51 855 221	8 965 875
Összesen	47 408 449	7 111 268	Összesen	51 855 221	8 965 875

Jövedelmek **Összesen 51 855 221**

Törzsbér		Bérpótlékok		Betegszabadság	
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg
Törzsbér	32 702 792	Túlmunka pótlék pihenőnapra	152 032	Betegszabadság (munkavállalói)	778 809
		Túlmunka alapbére	664 808		
		Túlmunka pótlék munkanapra	256 359		
		Műszakpótlék 30%	3 526 937		
		Ügyeleti díj	209 755		
Összesen	32 702 792	Összesen	4 809 891	Összesen	778 809
Egyéb		Kiegészítő fizetések			
Megnevezés	Összeg	Megnevezés	Összeg		
Jelenléti díj	6 235 737	Távolléti díj fizetett szabira	5 641 304		
Havi fix összegű	576 000	Távolléti díj munkaszüneti napra	1 110 688		
Összesen	6 811 737	Összesen	6 751 992		

Nettó bérjövdelem **Összesen 35 778 080**

Kifizetések **Összesen 35 648 080**

Munkáltatói költségek **Összesen 8 106 005**

Szakképzési hozzájárulás			Szociális hozzájárulás adó		
Megnevezés	Alap	Összeg	Megnevezés	Alap	Összeg
Szak. hozzájárulás 1.5%	49 036 188	735 537	Szocho adó 15.5%	51 855 221	7 370 468
Szak. hozz. kedv. 1.5%	2 819 033	0			
Összesen	51 855 221	735 537	Összesen	51 855 221	7 370 468

Nettó termelési érték

e Ft-ban

	2020	2021
Nettó árbevétel	492416	473160
Közv.szolg. És ELÁBÉ	-8802	-13185
SEEAÉ	-1184	-2875
STKÁV	3897	-2134
Bruttó termelési érték	486327	454966

Anyagköltség	-144069	-175634
Igénybevett szolgáltatások	-47362	-22393
Anyagmentes termelési érték	294896	256939
Értékesökkenés	-34612	-27740
Nettó termelési érték	260284	229199

Összes költség e Ft-ban

	2020	2021
Összes költség, E Ft	469844	455287

