



GINOP-5.3.5-18 „Munkerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek megvalósításának támogatása”

GINOP-5.3.5-18-2019-125 - Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban

***3.1.2.2.dc Szociális partnerek és együttműködésük fejlesztésének lehetséges útjai”
„B” Bányászat, kőfejtés ágazatban, különös tekintettel a munkaerőpiaci átmenetre***

Vanicsek Zoltánné

2020. november-december

SZÉCHENYI  **2020**



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

I. Bevezetés	4
Ami a bértárgyalások mögött van.....	4
Azonos érdekek és érdekellentétek	6
A nemzetgazdaság helyzete (2015-2020)	8
A minimálbér	12
Az infláció.....	12
A kormányzati béremelési tervek.....	12
A bányaipar	13
Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ).....	19
A vállalati béralku és a munkabéke legfontosabb dokumentuma a Vállalati Kollektív Szerződés.	20
A foglalkoztatás	21
A bér és a munkaviszonnyal összefüggő juttatások rendszere.....	23
A munkabér.....	23
A béreket terhelő adók (2020)	24
Az átlagbér és a mediánbér.....	24
A bér és a bérjellegű juttatások	25
A bérmegállapodás	25
II. A MUTATÓSZÁMOK	27
Mutatószámok a nemzetgazdasági helyzethez	27
A munkanélküliség	27
A munkanélküliség típusai.....	28
Abszolút munkanélküliség	28
Frikciós vagy súrlódásos munkanélküliség	28
Strukturális vagy szerkezeti munkanélküliség.....	28
Technológiai munkanélküliség.....	28
Tartós munkanélküliség.....	28
Speciális munkanélküliség típusai	28
A minimálbér	28
Az infláció.....	29
A vállalati munkaügyi helyzet értékeléséhez szükséges dokumentumok, adatok és mutatószámok	29
A Kollektív Szerződés.....	29
Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) bértarifái	30
A vállalat általános helyzete és várható fejlődése	30
Bruttó termelési érték (BTÉ)	31
Bruttó hozzáadott érték (BHÉ)=.....	31

Értékcsökkenési leírás.....	31
Pénzügyi mutatók.....	31
Vagyoni mutatók.....	31
Jövedelmezőségi mutatók	32
A foglalkoztatás helyzete és várható fejlődése	32
A foglalkoztatás fajtái, típusai,	32
Munkanorma	34
A munkaviszonnyal összefüggő jövedelem	34
A bér	34
A munkabérek fajtái:.....	35
Nominálbér és reálbér számítás)	35
A munkabéreket terhelő adók 2020.	35
A bér adóéke	36
Átlagbér versus mediánbér.....	36
Bérhatékonyság	37
Munkáltató által fizetett járulékok.....	37
Szervezeti formától függő béren kívüli juttatásnak minősül továbbá	38
Béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások (Szja tv. 70. §)	38
Szervezeti formától függő béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások.....	40
Az éves rekreációs keretösszeg	40
III. A béralkuhoz szükséges információk és forrásuk	41

A hatékony munkaügyi konzultáció fő terepei Magyarországon a vállalatok. Az itt felmerülő munkavállalói követeléseknek figyelembe kell venni a szakmai, ágazati és nemzetgazdasági folyamatokat. Azt a gazdasági társadalmi környezetet, amelyben működnek.

I. Bevezetés

Ami a bértárgyalások mögött van.

(Néhány szó az eltérő érdekek egyeztetéséről)

A gazdaság egésze állandó mozgásban van. Egyszerre van jelen a növekedés és csökkenés, az egyik nyer, a másik veszít. Új iparágak, vállalatok jelennek meg mások pedig eltűnnek, tönkremennek. A változásokat érdekek és érdekellentétek tartják mozgásban. Nincs ez másként a gazdaság egyik jelentős alrendszerében a munkaerőpiacon sem.

Ez a dolgot a vállalaton belüli érdekellentétekre és egyeztetésekre koncentrál. Természetesen nem lehet figyelmen kívül hagyni a külső környezetből beszűrődő hatásokat, amelyek egyben a vállalaton belüli világ feltételrendszerét is jelenti. Jelen esetben a Mátrai Erőmű esetében a klímasemlegesség és decarbonizáció egyre erősödő hatásai és a nemzetgazdaság általános helyzete jelentik ezt a feltételrendszert. Az ezek által kiváltott hatások elbocsátások és bányá megszüntetések formájában befolyásolják és esetenként meg is határozzák a vállalatokon belüli alkufolyamatokat. Ezekre ebben az anyagban a vállalati helyzet általános értékelésének elemzésénél térünk ki. Anyagunk azonban általános abban az értelemben, hogy fő motívuma a kiegyensúlyozott vállalati környezetben megvalósuló kollektív munkaügyi érdekegyeztetésre koncentrál. A kollektív munkaügyi érdekegyeztetés szabályozott egyeztetési rendszerben:

- munkaadók és munkavállalók megbízott képviselői között,
- megelőzve a konfliktusok felerősödését és nyílt konfrontáció kialakulását.

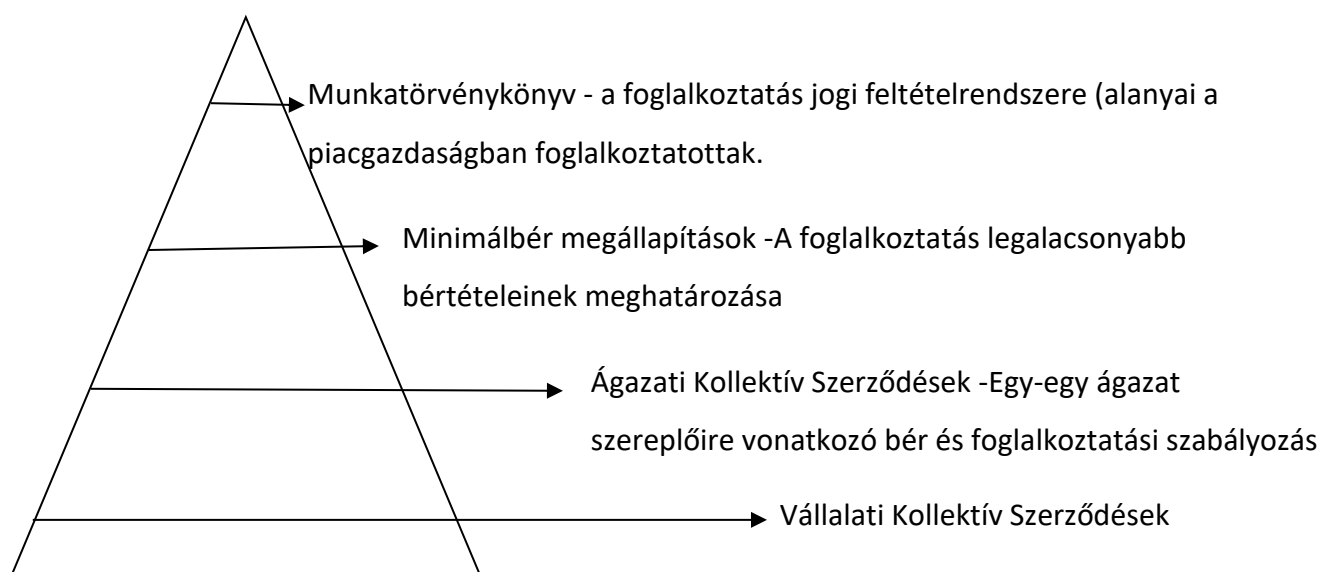
Az a jó megállapodás, amiben mindkét fél eljut érdekei maximálisan lehetséges érvényesítéséig. Ha a tárgyalás a bérekről folyik, akkor az inflexiós pont un. egyensúlyi bér, ahol mindkét fél megállapodhat úgy, hogy érdekeit a lehetséges legnagyobb mértékben érvényesíti. De hol van ez a pont és milyen tényezőket kell figyelembe venni ahhoz, hogy mindkét fél kialakíthassa az álláspontját? Ha a tárgyalás a foglalkoztatásról, szélső esetben leépítésről szól, akkor ezt a fordulópontot ott kell keresni a munkavállalók képviselőinek. Azt kell vizsgálni, hogy mivel tudja a munkáltató ellentételezni a munkahely és a munkakörülmények változását, átképzéssel, új munkahelyek felajánlásával stb.

Még egy dolgot le kell szögezni, mielőtt a részletekre rátérnénk. A kollektív munkaügyi érdekegyeztetés szabályozott egyeztetési rendszerében fogjuk tárgyalni az érdekegyeztetés lehetőségeit. Nem beszélünk a nyílt konfrontációról, és a sztrájkról. A szabályozott munkaügyi

érdekegyeztetési rendszer, a munkabéke a hatékony és sikeres vállalati működés egyik pillére. A piac szereplőinek érdekellentéte nem személyes ellentétükből, hanem a termelésben betöltött szerepükből következik.

A többszereplős piac szereplői különböző érdekérvényesítő képességekkel rendelkeznek. A munkavállalók pozíciója ebben a helyzetben gyengébb, mint a vállalaté. A vállalat több információval és szakemberekkel rendelkezik érdekei érvényesítéséhez, mint az egyes munkavállalók. Ezt a helyzetet lehet bizonyos mértékben egyensúlyba hozni a kollektív alku intézményével. A vállalati bér tárgyalások hátterét és alapját képezik a Kormány minimálbér megállapításai és az Ágazati Szakszervezetek Kollektív Szerződéseiben rögzített feltételek.

A foglalkoztatás és a bértárgyalások egymásra épülő intézményrendszere a piaczgazdaságban.



Minden szint magába foglalja a felette lévő szintek megállapodásait és azokat csak pozitív irányba haladja meg. Ez azonban nem kizárólagosan igaz. A Munkatörvénykönyv megengedi a kollektív szerződések számára a diszpozitív eltéréseket mindkét irányba (pozitív és negatív irányba egyaránt) és ezzel erősíti a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és növeli a felelősségüket.¹ Továbbá eltérő szabályozás vonatkozik a köztulajdonban álló munkáltatókra és a köztulajdonban nem álló munkáltatókra a kollektív szerződések megkötésénél és alkalmazásánál – különösen a problémás kérdések esetében – figyelemmel kell lenni a társaság tulajdonosi szerkezetére, illetve annak változására.

¹ Ezekről az eltérésekről és a felmerülő problémákról igen tanulságos példákat látunk dr.Bajusz Gergely A kollektív szerződések eddigi tapasztalatai és tanulságai c. dolgozatában

A Mátrai Erőmű Zrt. esetében éppen ez történt. 2019 decemberében a társaság 24 éves hányatatott tulajdonosi váltások sorozata után újra a 100%-os állami tulajdonban lévő MVM Zrt. tulajdonába került.

Az anyag szerkezetét tekintve két részt foglal magába. Az első rész „Ami a bértárgyalások mögött van” egy valós vállalati példán a Mátrai Erőmű Zrt. adataival és helyzetéből kiindulva mutat be egy vállalati munkaerőpiaci elemzést. A második rész a „Mutatószámok” azokat az adatokat és mutatószámokat sorolja fel, amelyek segítségével szolgálhatnak minden vállalat munkaerőpiaci helyzetét feltárni és egy alkufolyamat alapját képezni. Itt meg is magyarázunk bizonyos fogalmakat. E fejezet legvégén felsoroljuk azokat az információkat és leőhelyüket, amelyek a béralkuhoz szükségesek.

Ez a tanulmány a munkavállalók és képviselőik számára készült és azt mutatja be, hogy milyen ismeretek kellenek ahhoz, hogy meg lehessen ítélni, a különböző ajánlatok (bér és foglalkoztatás szempontjából) realitását és azt, hogy azok valóban „a lehetséges legjobbak”. Milyen tényezőket kell figyelembe venni ennek megítéléséhez és honnan származnak az információk. Meddig lehet elmenni a követelésekkel. Nem, vagy csak érintőlegesen szól az anyag a tárgyalás technikákról és taktikákról. Ezek szintén nagyon fontosak, de erről több részletes anyag készült².

Kívülről befelé haladunk a szükséges ismeretek vonatkozásában. Elsőként a nemzetgazdaság állapotát vesszük szemügyre, majd a külső, munkaviszonyra vonatkozó általános szabályozási környezetet és szervezeti rendszert tekintjük át. Ezt követően lépünk be a vállalathoz, itt is ugyanazt a sorrendet követve. A vállalat működésének számszerűsíthető eredményei, legfőbb hatékonysági és jövedelmezőségi mutatói, legvégén a munkaügy szempontjából kiemelt két terület a foglalkoztatás és a munkabér elemzése következik.

Azonos érdekek és érdekellentétek

(bevezető helyett)

Amikor a munkavállalókat képviseli valaki, soha ne tévessze szem elől, hogy érdekei (és az ezáltal vezérelt magatartása) csak egy bizonyos pontig azonosak a vállalat egészét képviselő tárgyaló félével, de bizonyos pontokon az érdekek eltérnek egymástól. Ez mindkét fél felelős magatartása mellett a szervezetben betöltött eltérő szerepekből fakad.

Ha vállalat egészét vesszük számításba, akkor a következő alapesetek lehetségesek.

² László Gyula: Kollektív tárgyalások. Az eredményes felkészülés és tárgyalás gyakorlata. A személyzeti osztály V. rész. KJK-Kerszöv Bp. 2002

Kameniczky István 82000) Egyeztetés és egyezség. Munkaügyi Szemle 1.szám 44.évf.2.sz./2000
Naumann László (2001): Vállalati kollektív béralku Magyarországon. Phd értekezés, Bp

- a) A növekedés. Ha a külső piaci körülmények kedvezőek és a cég a növekedés szakaszában van és termelési szerkezete változatlan, akkor több lesz a bérköltsége is, vagyis több munkateljesítményre van szüksége vagy ugyanazon a béren, vagy magasabb bérért foglalkoztatva (ekkor magasabb bérhatékonyságot³ vár el). A növekedés előtt álló vállalatnál változhat a termelési szerkezet is. Ekkor szükség lehet a meglévő munkaerő átstrukturálására, új munkaerő felvételére is és ez a bérszerkezet változását is eredményezi.
- b) A zsugorodás. Ha külső piaci körülmények kedvezőtlenek és a cég zsugorodik, vagy éppen felszámolás előtt áll, elbocsátások várhatók és akkor a vállalat vezetés célja a munkabér költségek csökkentése elsősorban a dolgozók létszámának csökkentésével.

Az itt leírt esetek véghelyzetek és elsősorban az érdekviszonyok szemléltetését szolgálják. Hiszen a valóságban nem valósul meg pl. csak létszámcsökkentés és vagy csak béremelés, hanem egyes részekben munkaerő felvétel van, máshol különböző mértékű béremelések. A foglalkoztatás és a béremelés érdekei az érdekképviselleteken belül is döntési helyzetet eredményezhetnek.

„A szakszervezeti béralku-modellek családján belül a magyarországi – mint általában az európai – esethez az a modellvariáns illeszkedik jobban, amelyben kizárólag a bérekről folyik az alkudozás a munkavállalók és a munkáltatók között, s a foglalkoztatás szintjét és összetételét egyoldalúan a munkáltatók határozzák meg.” Ágazati bérkülönbségek Magyarországon Kertesi Gábor – Köllő János

A vállalat komplex, soktényezős rendszer, témánk szempontjából csak a foglalkoztatás és bér konfliktusát ábrázoltuk a könnyebb megértés miatt.

Az a) esetben, amikor a vállalat növekedési szakaszban van a dolgozók érdeke a bérek növelése a termelési érték növekedésével legalább azonos arányban úgy, hogy a munkaintenzitás (munkanormákban kifejezve) ne haladja meg a nettó termelési érték növekedését⁴ Ugyanez a vállalat vezetés érdeke is, hiszen csak megnövelt munkaerő ráfordítással (ami ebben az esetben bérköltség növekedést is jelent) tudják a piaci lehetőségeiket kihasználni. Egyben az is az érdekük, hogy a termelési érték növekedése erőteljesebb legyen, mint a bérköltségé. Ez történhet a jelenlegi munkavállalók hatékonyabb munkavégzésével, vagy létszámbővítéssel. A bérhatékonyság növelése nemcsak a munkaintenzitás⁵ növelésétől, hanem a termelési folyamat modernizálásától is várható. A modernizálás esetében nagyjából egybeesik a munkavállalók és a vállalat alapérdeke, de számos

³részletes kifejtését lásd a Mutatószámok fejezetben

⁴ részletes kifejtését lásd a Mutatószámok fejezetben

⁵ részletes kifejtését lásd a Mutatószámok fejezetben

részkérdésben (a belső arányok, mértékek tekintetében) itt sem lehet nélkülözni a munkavállalói érdekképviselőt.

A b) esetben, amikor a piaci helyzet romlik, bonyolultabb és nehezebb is a munkavállalói érdekképviselő dolga. Ebben az esetben a munkaügy két aspektusa a foglalkoztatás és bér helyzet is szembekerülhet egymással. A csökkenő piaci részesedés vagy egyéb tényezők (környezetvédelem, technológiaváltozás) miatt a csökkenő termelési érték vagy nem igényli a teljes, addig foglalkoztatott létszámot, vagy a technológia változás következtében éppen más szakmákra lenne szüksége. Az érdekellentétek szélső értéke a cég teljes felszámolása. Ekkor vetődnek fel olyan kérdések, hogy milyen segítséget tud a megszűnő vállalat adni elbocsátott dolgozóinak. Felerősödnek a munkavállalók foglalkoztatáshoz kapcsolódó érdekei, sokszor a béremeléshez kapcsolódó érdekeivel szemben. A bér és a foglalkoztatás lappangó érdekellentétei felerősödnek. A vállalat vezetés számára elsősorban a maradék rész továbbműködtetése, vagy az újrakezdés megszervezése a fontos, illetve a tulajdonosok számára minél nagyobb megmaradó vagyon biztosítása. Ezért kell a leépítés során az érdekképviselőnek minden törvény adta támogatást felkutatni és igénybe venni a munkahelyüket elvesztő munkavállalóknak, illetve a „békeidőben” kikötni, különböző megállapodások formájában ezeket.

Ebből a két nagyon egyszerű alapesetből az is látszik, hogy **az érdekegyeztetésben résztvevők érdekei csak bizonyos pontokon egyeznek, a legtöbb esetben a szervezetben betöltött helyzetükből fakadóan, eltérnek egymástól.** Arról sem feledkezhetünk meg, hogy a munkavállalók érdekérvényesítési képessége gyengébb, mint a tulajdonosoké vagy a vezetésé. A kollektív érdekvédelem és a munkaviszonyra vonatkozó jogi háttérszabályozás megerősítése segíthet ezen a helyzeten, de ennek az elérése már a vállalaton kívüli terepen zajlik.

A továbbiakban nézőpontunkat a munkavállalói nézőpont jellemzi. Ebből kiindulva kíséreljük meg a legalapvetőbb érdekhelyzeteket bemutatni, és értékelésükhöz, feltárásukhoz szükséges mutatószámokat meghatározni.

A vállalati helyzet megértéséhez meg kell ismerni azt a gazdasági környezetet, ahol tevékenykedik.

A nemzetgazdaság helyzete (2015-2020)

A hatékony konzultáció adatbázisa elsősorban a nyilvánosan hozzáférhető és összeállítható adatokon fog alapulni, mint például a nemzetgazdasági fő számok (GDP, foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok, általános és egyedi bér és jövedelem folyamatok). A 2015-2020 közötti időszak a magyar gazdaság fellendülésének (sajnos rövid) időszaka volt.

1 sz. táblázat A GDP alakulása Magyarországon USD Mrd

Év	GDP
2015	124.53
2016	127.51
2017	141.51
2018	157.88
2019	160.97
2020	150*

*becsült érték Forrás: Trading Economics.com/hungary

Tágabb gazdasági környezetünk szempontjából fontos, hogy 2020-ra a teljes európai közösség nagymértékű visszaeséssel számol. **2.sz. táblázat**

GDP-növekedések		
	2019	2020Q1
Románia	4.1	2.4
Magyarország	4.9	2.2
Lengyelország	4.1	1.7
Bulgária	3.4	1.2
Horvátország	2.9	0.4
Csehország	2.6	-1.7
Németország	0.6	-1.8
EU-27	1.5	-2.4
Eurózóna	1.2	-2.9
Szlovákia	2.4	-3.7

Forrás: Eurostat

Az egyes régiók gazdasági teljesítő képessége az országon belül eltérő. Jelen vizsgálatunk tárgya az Észak-magyarországi régió ezen belül a Mátrai Erőmű Zrt. környezete és bányauzemei.

3.sz. táblázat A magyarországi régiók gazdasági potenciálja (2019)

Régió neve	Területe	Népességszáma	Egy főre jutó GDP	Ipari termelés értéke 2019-ben	Ipari termelés volumenindexe 2019-ben	Egy főre jutó ipari termelés
	km	fő	m Ft/ fő	millió Ft	%	m Ft/fő
Észak-Alföld	17749	1492502	1830	3661612	108,6	2453
Dél-Alföld	18339	1318214	1953	3937320	101,9	2987
Közép-Mo.	6919	2951436	4550	7181779	109,7	2433
Nyugat-Dunántúl	11209	996390	2906	6540269	108,5	6564
Közép-Dunántúl	11237	1098654	2505	6728590	103,8	6124
Dél-Dunántúl	14196	947986	1951	1763604	104,4	1860
Észak Mo.	13428	1209142	1709	4964118	100	4105
Forrás:	http://fuggelek.foldrajzmagazin.hu/magyarorszag/magyarorszag-regioi/					
	KSH/STADAT					

Az Észak-magyarországi régió területét és lakosságát tekintve az ország negyedik legnagyobb régiója. Ipari termelési érték tekintetében a hét régió között a középső negyedik helyen áll. Ha a hatékonyságot vizsgáljuk, akkor az egy főre jutó ipari termelés vonatkozásában a harmadik helyen áll, egy főre jutó GDP tekintetében viszont az utolsó a régiók között. Egy erősen iparosodott, ám kevésbé hatékony, nagy eszközigényű termelési szerkezet látszik az adatokból.

4.sz. táblázat A bruttó hozzáadott érték megoszlása nemzetgazdasági áganként (2024-2019), %, részlet

Kód	Nemzet gazd. ág	2014	2015	2016	2017	2018	2019
B	Bányászat	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3
C	Feldolgozó Ipar	23,1	24,0	23,1	22,6	22,0	20,9
D	Villamos energia	2,1	2	2,3	1,8	1,6	1,8
F	Építőipar	4,2	4,2	3,6	4,2	5,1	5,6

<http://fuggelek.foldrajzmagazin.hu/gazdasagi-jellemzok/gdp-elovalitas-szerkezete-magyarorszagon/>

A Mátrai Erőmű Zrt. szempontjából két fontos ágazat van, a Bányászat és a Villamos-energia szektorok. A villamos-energia szektor az időszak gazdasági fellendülése mellett is kissé csökkenő részesedéssel vett részt a GDP előállításában. Csökkent a termelés energiaigényessége. A bányászat viszont 2018-2019-ben kissé növelni tudta részesedését. Ez feltehetően az építőipari megnövekedett anyagigényének köszönhető és a kőfejtés alágazatban csapódott le.

5. sz. táblázat Munkanélküliség a régiókban, %

Régió	2015	2016	2017	2018	2019
Közép-Mo.	4,7	3,1	2,2	2,4	2,4
Közép-Dunántúl	4,2	2,3	2,5	2,3	2,0
Nyugat-Dunántúl	3,5	2,1	2,8	2,2	1,6
Dél Dunántúl	8,1	5,9	6,2	5,3	5,4
Észak Mo.	7,1	6,4	5,6	4,6	3,8
Észak-Alföld	10,2	8,0	6,4	6,7	5,7
Dél-Alföld	7,1	4,6	3,6	3,4,	3,7
Ország Összesen	6,2	4,4	3,8	3,6	3,3

Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf027e.html

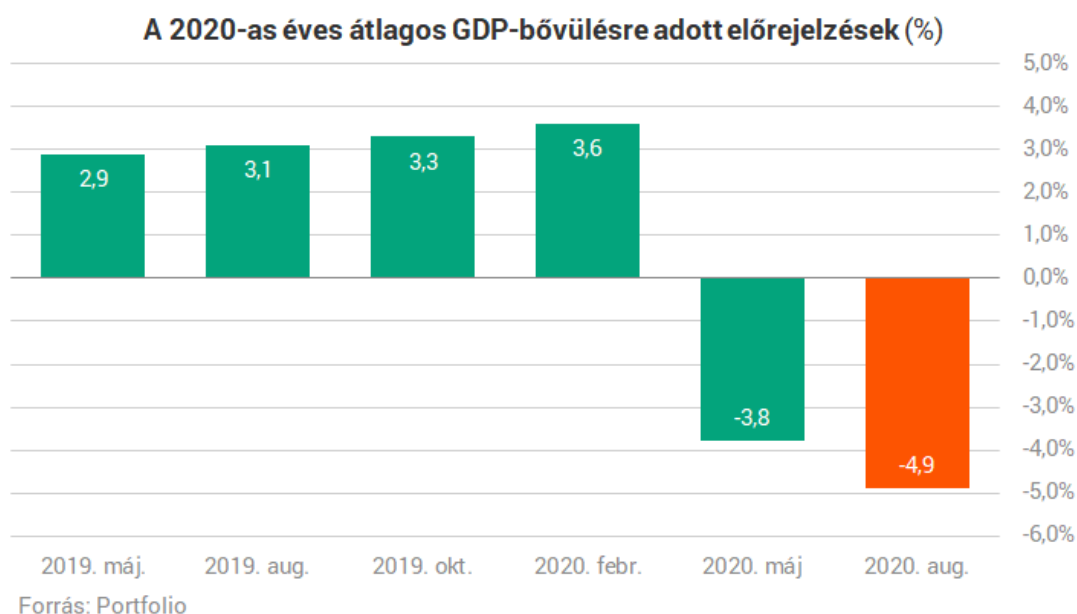
Az Észak-magyarországi régió a gazdasági fellendülés éveiben jól (3,3 százalékponttal) csökkentette munkanélküli állományát. A többi régió is szépen teljesített és az időszak végére csak a Dél-dunántúli és az Észak-alföldi régióban maradt számottevő munkanélküliség.

A külső munkaerőpiac nyomása, különösen a vállalat működési területén lévő foglalkoztatási helyzet a vállalati béralkut nagymértékben befolyásolja, különösen akkor, amikor kínálati piac van. Ha sok a szabad munkaerő, akkor egy bizonyos határon túl jobban megéri a vállalatnak a munkaerőt cserélni, mint a meglévő dolgozók bérigényét teljesíteni. Ez a lehetőség természetesen igényli a kínálat és kereslet szerkezeti szakmai megfelelését is. A 2015-2019 közötti időszakban ez a helyzet nem állt fenn. A 3,8%-os munkanélküliség már a frikciós munkanélküliség⁶ határán van.

Mint az ma már jól látható nem hagyatkozhatunk a múlt folyamatainak kivetítésére a jövőre. Egy váratlan esemény (jelen esetben a Covid járvány) egy csapásra megváltoztathatja a gazdasági folyamatokat. A 2019-es kedvező fellendülés most világszerte súlyos gazdasági válsággá változott. Az akadozva működő gazdasági szervezetek energia igénye is drasztikusan visszaesett, ami negatívan érinti a vállalat termelési esélyeit is.

Nem lehet mást tenni, mint a szakértők előrejelzésére támaszkodni.

1. sz. ábra



„A Portfolio által megkérdezett elemzők véleménye szerint idén 4,9%-kal zsugorodhat a magyar gazdaság, ami jóval nagyobb recesszió, mint amire egy negyedévvvel korábban számítottak (3,8%). Mindez azonban egybevág a kormány várakozásával, Varga Mihály pénzügyminiszter ugyanis a közelmúltban arról beszélt, hogy a kabinet 5% körüli recessziót is elképzelhetőnek tart a korábbi 3

⁶ Értelmezését lásd a Mutatószámok fejezetnél

helyett. A lapunk által megkérdezett szakértők úgy vélik, hogy jövőre már erős lesz a magyar gazdaság, és 5% körüli GDP-növekedés várható.”⁷

Az általános gazdasági krízis és a bizonytalan ütemű kilábalás mellett a Mátrai Erőmű környezetét munkaerőpiaci szempontból leginkább maga az Erőmű átalakítása és a bányaművelés 2025-től bekövetkező megszüntetése fenyegeti. **A Mátrai Erőmű a térség egyik legnagyobb foglalkoztatója és átszervezése a teljes térségi munkaerőpiacra óriási hatással lesz.**

Az általános gazdasági helyzet értékelésekor a béralku szempontjából két kiemelten fontos mutatószám van, amit figyelni kell: a minimálbér és az infláció alakulása.

A minimálbér⁸

A minimálbér emelkedése minden évben kiváltja a vállalkozók egy csoportjának tiltakozását. A sok, főként kis-közép vállalkozás számára, akik dolgozóik nagy hányadát foglalkoztatják minimálbéren, a kényszerű emelés költségnövekedést jelent. Emelkedik egyrészt a bérköltség, másrészt annak adóterhei. Ismeretes jelenség Magyarországon az ún. zsebbe fizetés, amikor a minimálbér felett közvetlenül (adómentesen) a munkavállaló zsebébe kerül a kiegészítés. Ez átmenetileg kedvező lehet az egyes dolgozók és vállalkozók számára, de átláthatatlanná teszik a gazdaságot és az érintett dolgozók számára előnytelenül változtathatja a nyugdíjalapot.

A minimálbér 2020-ban havi 161000 Ft, a garantált bérminimum havi 210600 Ft volt. A Mátrai Erőműnél minimálbéren senkit sem foglalkoztatottak 2020-ban.

Az infláció⁹

Az infláció, ami valójában pénzromlást jelent, veszélyes folyamat. Alacsony mértéke serkentőleg hathat a gazdaság egészére, de felpörögve, öngerjesztő folyamatá válna mind a termelő vállalatokat, mind a dolgozókat kedvezőtlenül érinti. A vállalkozás nem biztos, hogy a terméke előállításához szükséges anyagok, részegységek és munkaerő áremelkedésével lépést tud tartani termékei értékesítésénél. A dolgozók joggal várhatják ugyanakkor a munkabérük emelkedését legalább az infláció mértékéig, hiszen ekkor lehet az életszínvonaluk legalább változatlan. A minimálbér emelkedését is az inflációs hatások okozzák. Beszélünk lassú inflációról, amikor évente egy számjegyű a változás (10% alatti) vágtató inflációról, amikor 10% fölé gyorsul a pénzromlás és hiperinflációról, amikor az akár több száz százalékos pénzromlás szétzilálja a gazdaságot.

2018-ban a fogyasztói árindex 2,8%-kal emelkedett Magyarországon. A Mátrai Erőműben, ebben az évben a bruttó bérek az összes munkavállaló vonatkozásában 4,3%-kal emelkedtek (12.sz. táblázat) Az inflációs hatással korrigálva ez a béremelés ténylegesen 1,5%-os többlet jövedelmet jelentett.

A kormányzati béremelési tervek

A vállalati béremelési követelések egyik fő kiindulópontja a kormányzat állásfoglalása a kérdésben.

Az éves költségvetési tervek tárgyalásakor mindig felmerül az átlagfizetések felzárkóztatásának programja, a minimálbér emelésének szükségessége és a bérek adóterheinek változtatása. Születnek

⁷Forrás: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200813/nagyobb-eshetett-a-magyar-gazdasag-mint-a-vilaggazdasagi-valsag-idoszakaban-444648>

⁸ Fogalmát és mértékét a Mutatószámok fejezetnél

⁹ Fogalmát és típusait lásd a Mutatószámok fejezetnél

több évre szóló hosszabb távú megállapodások is. Mindezek azonban legtöbbször jelzésértékűek és már a feltételrendszer kismértékű elmozdulása esetén sem valósulnak meg.

2016-ban 6 évre szóló béremelési és adó csökkentési programról állapodott meg a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma.

Az eredeti bérmegállapodás alapján az volt cél, hogy a munkáltatók által a bruttó bérek után fizetett szociális hozzájárulási adó 2022-re, a korábbi felére, 11,5 százalékra csökkenjen.

2019-től, amennyiben legalább 6%-kal nőnek a reálbérek az előző évi adott időszakhoz képest, további 2 százalékpontos csökkenés várható a tárgynegyedévet követő 2. negyedév első napjára időzítve, így először 2019 harmadik negyedévévelől remélhető a bérmegállapodás alapján újabb 2%-os csökkentés a szociális hozzájárulási adóban.

A VKF (A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma) ülésén a felek megtárgyalták a Gazdaságvédelmi Akcióterv intézkedései mellett az utóbbi évek bérfolyamatainak alakulását és a reálkereseti mutató negyedéves emelkedését is. A szociális partnerek beszámolót halhattak a foglalkoztatás felügyeletben tervezett, parlamenti döntésre váró változtatásokról. A minimálbérrel kapcsolatos egyeztetések novemberben folytatódnak.

A bányaiipar

Közvetlenül befolyásolják a vállalat jövőjét a bányászatot befolyásoló nemzetközi decarbonizációs törekvéseknek megfelelően 2020-ban életbe lépő európai klíma- és energiacsomag alapján életbe lépő célkitűzés, amely szerint 2030-ra az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának 20%-os csökkentése szükséges. A hazai Nemzeti Energia- és Klímaterv szerint ehhez fokozatosan meg kell szüntetni a hagyományos széntüzelésű erőművek működtetését. 1990-hez képest 40%-kal kell csökkenteni az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását.¹⁰ Mindez a Mátrai Erőművet alapjaiban fogja megváltoztatni. A bányászati tevékenység megszüntetése és a területek rekultivációja szükséges, Át kell állni a csökkentett széndioxid kibocsátással történő villamos energiatermelésre. A termelésben bekövetkező változások jelentősen megváltoztatják a vállalat munkaerő szerkezetét. Jelentős áthelyezésekkel, átképzéssel, és elbocsátásokkal kell számolni. Visszafejlődő ágazatok szempontjából kiemelten fontos tényező a minimálbér.

A rendszerváltást követően a bányászat, mint nemzetgazdasági ág megítélése jelentősen romlott. A hazai bányákat jellemzően más ágazati TEÁOR-ba sorolták. Tevékenységük így a villamos-energia, és a kő kavics bányászat területére került elszámlásra.

2010-ben megalakult a Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottság és javaslataival, észrevételeivel igyekezett befolyásolni a törvényalkotás folyamatát és bekapcsolódott a nemzetközi érdekegyeztetésbe.

¹⁰Részletesen lásd: Borbély Szilvia: Megoldási javaslatok megalapozása a bányászatban dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének erősítésére (3.1.2.1.ac) tanulmányában

Kiemelendő a Bányászatról szóló törvény és Vhr. módosításai során végzett szakmai-, a foglalkoztatást is érintő tevékenysége.

Közreműködésével jött létre a „Magyar Nemzeti NEPSI Fórum”.

Véleményt alakítottak ki a Nemzeti Energia Stratégiával kapcsolatban.

Megállapítást nyert, hogy a jelenlegi gazdasági és technológiai körülmények között nem valósíthatók meg 100 százalékban az egészséges és biztonságos munkahelyek, ezért azokon a munkahelyeken, ahol az egészségre ártalmas tényezőket nem lehet kiiktatni, ott a munkavállalók védelme érdekében egy megfelelő szintű jogszabályi háttér létrehozása szükséges.

Ezért előterjesztést készítettek a fokozott egészségkárosító kockázatokkal jellemezhető munkavégzés (Továbbiakban FEM eljárás) megállapításának szabályairól és arról, hogy hogyan lehet a FEM munkahelyeket meghatározni és mik a munkáltató feladatai ezzel kapcsolatban.

Aktívan részt vesznek az Európai Kitermelő ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság munkájában.

A BDSZ (Bánya, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete) aktív résztvevője az IndustriAll Keleti régiójának és tagjai az IndustriAll Europe különböző bizottságainak. Miután az Európai Unió elkötelezte magát a tiszta energia elterjesztése mellett az Európai Parlament által alapított „Átalakuló Szénrégiók Platformja” és az ottani tárgyalások különösen fontosak témánk szempontjából. A BDSZ képviselve van ezeken a fórumokon. A platform két munkacsoportban dolgozik, amelyek közül az egyik a szénbányák bezárása során, ill. a bezárást követő időszakban alkalmazandó lehetséges stratégiákkal, a másik a működő szénipar innovációs kérdéseivel foglalkozik.

Az ESZSZ (Európai Szakszervezeti Szövetség) fontosnak tartja a szociális partnerek részvételét a bányászati és könnyűipari ágazatok érdekeit érintő nemzeti szintű helyreállítási tervek kidolgozása során. Igen kritikusan ítéli meg a partnerek együttműködését a szociális partnerek részvételét illetően az egyes reformok kidolgozásában.

A szakszervezetek részvételét pl. elégtelennek ítéli meg az érdekegyeztetés rendszerében Bulgáriában, Magyarországon, Észtországban, Finnországban.

Az a tapasztalatunk, hogy az érdekegyeztetés rendszere és eredményei úgy hánykolódnak a gazdasági változások hullámain, mint a hajók a tengeren. Ritka az elért eredmények megtartása és az azokra építkezés. Nagyon sokszor kell újra kezdeni, mert közben megváltoztak a feltételek.

A vállalat általános helyzete

Mindaz, ami a nemzetgazdaságban együttesen alkotja a gazdaságot a vállalati szinten a mérleg és eredmény beszámolóiban¹¹ kerül összesítésre. Az ebben a részben felsorolt adatok onnan származnak. A Mátrai Erőmű Zrt. nagyvállalat. Eszközeinek értéke meghaladja a 100 milliárd forintot. Fő tevékenységei: a villamosenergia-termelés, villamos energia kereskedelem, földgáz kereskedelem. A Társaság 2019-ben 4 481 GWh villamos-energiát termelt. Az engedélyköteles villamos energiaértékesítés mennyisége 4 047 GWh, ebből saját termelésből értékesített 3 712 GWh, vásároltból 336 GWh.

Az 1992-ben megalapított Mátrai Erőmű Zrt. többségi tulajdonjogát (72,66%) 1996 és 2018 között német szakmai befektetők szerezték meg, többszöri adásvétellel, majd 2018-ban magyar (szintén szakmai) befektetők vásárolták meg. Az MVM mindvégig résztulajdonosa volt a Mátrai Erőműnek. Kezdetben 50%-ban, 1996-tól 25%-ban. 2020-ban a német befektetőknél lévő tulajdonrészt is megvásárolta az MVM tröszt. Ezzel a Mátrai Erőmű Zrt. tulajdonosa 100 %-ban egy magyar állami tulajdonban lévő társaság lett. Ennek a vállalati kollektív szerződés szempontjából lesz jelentősége.

6.sz. táblázat A saját tőke változása 2018-2019 között, mFt

	Jegyzett tőke	Tőke tartalék	Eredmény tartalék	Lekötött tartalék	Adózott eredmény	Saját tőke
Jegyzett tőke 2018. dec.31	34246	1445	57194	11	-817	92079
Adózott eredmény átvezetése eredmény tartalékba			-817		817	
Osztalék fizetés			11200			-11200
2019 évi adózott eredmény					-5899	-5899
	34246	1445	45177	11	74980	74980

2019-ben, veszteséges évben, a tulajdonosok osztalékot vettek ki a nyereségtartalékból és 11,2 milliárd forinttal csökkentették a társaság vagyonát jelentő saját tőkét.

A Mátrai Erőmű Zrt. három 100%-os tulajdoni arányú leányvállalattal rendelkezik:

¹¹ A magyarországi vállalat mérleg és eredmény beszámolóit nyilvánosak és megtekinthetők és letölthetők a Igazságügyi Minisztérium (e-beszamolo.im.gov.hu) Elektronikus Beszámoló Portálján. Az ebben részben közölt adatok és mutatószámok a 2019-es mérleg beszámolóiból származnak.

- Mátrai Erőmű Központi Karbantartó Kft.
- Mátrai Erőmű Bányászati Mélyépítő Kft.
- Status Geo Invest Kft, székhelye: 3271 Visonta, Erőmű u. 11.

2019-ben a belföldi értékesítés nettó árbevétele¹² (ami a megélhetés alapja és költségek fedezete) mintegy 4 milliárd forinttal, 77596 m Ft-ra nőtt az előző évhez képest, de még így sem érte el a 2017-es szintet, ami ekkor 82904 m Ft volt. A társaság villamos energia termelése (ami a fő tevékenység) 4481 GWh, amely 871 GWh-val marad el az előző évi mennyiségtől.

Jelentős visszaesés volt az egyéb bevételek között a tárgyi eszközök értékesítésében, amely a földterületek és épületek értékesítéséből származik. Visszaestek a zöld és barna prémiumok, amelyek szintén az egyéb bevételek csökkenését okozták. Ezek és egyéb tételek együttesen eredményezték, hogy az üzemi tevékenység vesztesége tovább nőtt és elérte a 8795 m Ft-ot. A pénzügyi műveletek eredménye pozitív lett ugyan, de alacsonyabb volt, mint 2018-ban 2986 m Ft-ot tett ki. Együttesen 5899 m Ft veszteséget könyvelhetett el a cég 2019-ben akkor, amikor a gazdaság egyre jobban teljesített.

Nézzük meg ezek után, hogy alakult a társaság pénzügyi helyzete és likviditása.

A Társaság pénzügyi pozíciója előző évhez viszonyítva jelentősen romlott, a 2019. december 31-i záró pénzállomány 17 966 M Ft-tal alacsonyabb az év eleji nyitó értéknél. Az év második felében többször került sor likviditási hitel felvételére. A Társaság pénzügyi helyzetét és likviditásának alakulását a cash-flow kimutatás, valamint az alábbi pénzügyi mutatók szemléltetik:

7.sz. táblázat Pénzügyi mutatók, %

Mutatók	2018	2019
Likviditási ráta (Forgóeszközök- Készletek/ Rövid lej. kötelezettségek)	249,58	100,12
Likviditási gyorsráta (Forgóeszközök/ Rövid lej. kötelezettségek)	183,75	51,73
Pénzeszköz arány (Pénzeszközök/Rövid lej. kötelezettségek)	141,73	7,65

Mindhárom mutató romlott 2018-hoz képest. Legjobban a szabad pénzeszközök aránya esett vissza. Míg 2018-ban a pénzeszközök bőven fedezték a rövid lejáratú kötelezettségeket, addig 2019-ben alig 8%-ban fedezték. 2018-ban 11 milliárd forint pénzeszközzel rendelkezett a vállalat, ami 18 milliárd

¹² 2019. évi Éves beszámoló, Eredmény kimutatása

forint hiányba ment át, melynek kiemelkedő eleme a közel 12 milliárd forint osztalék kifizetése volt a tulajdonosok részére.

8. sz.táblázat Vagyoni mutatók,%

Mutatók	2018	2019
Tőkefeszültség mutatója (Idegen tőke/Saját tőke)	37,09	52,19
Tőkeellátottság (Saját tőke/Eszközök összesen)	72,89	65,71

A sajáttőke arány visszaesett és ennek következtében nagyobb mértékben kellett idegen tőkével fedezni a társaság tőkeszükségletét.

9. sz. táblázat Jövedelmezőségi mutatók

Mutatók	2018	2019
Sajátőke arányos eredmény (Adózott eredmény/Saját tőke)	-0,89	-7,87
Eszköz arányos eredmény (Adózott eredmény/összes eszköz)	-0,65	-5,17
Árbevétel arányos jövedelmezőség (Adózott eredmény/Árbevétel)	-1,11	-7,6

Az összes jövedelmezőségi mutató negatív a veszteséges év miatt. Ez volt a helyzet 2018-ban is, csak kisebb mértékben.

Nézzük, meg mit mond az éves beszámoló a munkavállalókról

10. sz. táblázat Munkavállalókkal kapcsolatos információk/a 2019

	Átlagos stat.létsz. Fő	Bérköltség MFt	Személyi jell. egyéb kifizetés MFt
Fizikai	1573	10124	1982
Szellemi	520	5352	926
Munkavállalók összesen	2093	15426	2911
Állományon kívüliek		353	2
Összesen	2093	15829	2913

Forrás: Éves beszámoló Kiegészítő Melléklet 2019

Munkavállalókkal kapcsolatos információk/b 2019

	Egy főre jutó Bérköltség MFt	Egy főre jutó személyi jell. egyéb kifizetés MFt	Egy főre jutó havi bérköltség Ft	Egy főre jutó havi bruttó bér Ft
Fizikai	6,43	1,26	536 342	450 707
Szellemi	10,29	1,78	857 692	720 749

Munkavállalók összesen	7,37	1,39	614 190	516126
Állományon kívüliek				
Összesen	7,56	1,39	630 235	529609

Az Éves beszámoló Kiegészítő Mellékletében szereplő létszám és bérköltség adatokat visszavezettük egy főre vetítve havi értékekre, majd diszkontáltuk a vállalat által befizetett adó levonásokkal, ami 19% volt. Amit megkaptunk az a bruttó havi átlagbér 2019-ben, amelyből még a munkavállalónak még be kell fizetni a rá vonatkozó adókat (15% SZJA, 10% nyugdíj, 8,5% egészségbiztosítási hozzájárulást). A számítások 2019 évi létszám és bérköltség adatokat tartalmazzák.

Ugyanezeket az adatokat kiszámítva 2018-ra a következő értékeket kaptuk.

11. sz. táblázat Munkavállalókkal kapcsolatos információk/a 2018

	Átlagos statisztikai létszám fő	Bérköltség MFt	Személyi jellegű egyéb kifizetés MFt
Fizikai	1 580	9 751	1 996
Szellemi	517	4 515	771
Munkavállalók összesen	2 097	14 266	2 767
Állományon kívüli		386	31
Összesen	2 097	14 652	2 798

Forrás: Éves beszámoló Kiegészítő Melléklet

Munkavállalókkal kapcsolatos információk/b 2018

	Egy főre jutó bérköltség, MFt	Egy főre jutó személyi jell. Egyéb kifizetés, MFt	Egy főre jutó havi bérköltség, Ft	Egy főre jutó havi bruttó bér, Ft
Fizikai	6,17	1,26	514 293	432 179
Szellemi	8,73	1,49	727 756	611 560
Munkavállalók összesen	6,80	1,32	566 920	476 403
Állományon kívüli				0
Összesen	6,99	1,33	582 260	489 294

12. táblázat Az egy főre jutó bruttó bér változása 2018-2019

	Egy főre jutó havi bruttó bér változása 2019/2018	Egy főre jutó havi reálbér változása 2019/2018
Fizikai	1,043	1,015
Szellemi	1,179	1,151

Munkavállalók összesen	1,083	1,055
Állományon kívüli		
Összesen	1,082	1,055

2019-ben a bruttó havi bér 8,2%-kal emelkedett az előző évhez képest. A fizikai állomány bruttó béremelkedése 4,3%-os, a szellemieké ennél jóval magasabb 18%-os volt.

A bér vásárlóereje (a reálbér) összességében 5,5%-kal emelkedett, ebből a fizikai dolgozók reálbér emelkedése 1,5% a szellemieké 15,1% volt.

Érdekesség kedvéért nézzük meg hogyan változott a bérhatékonyság és az eszközhatékonyság 2018 és 2019 között.

13. sz. táblázat A hatékonysági mutatók változása, %

	2018	2019
Bérhatékonyság Személyi jellegű ráfordítások/ Nettó term.érték	28,4	28,7
Eszközhatékonyság Anyag jellegű ráfordítások/Nettó term. érték	61,6	51,19

A bérhatékonyság gyakorlatilag változatlan volt, az eszközhatékonyság pedig javult. A 2019 év veszteségét több tényező együttesen, de kiemelten az egyéb bevételek erőteljes visszaesése okozta.

A következőkben felvázoljuk a vállalati munkaügyi kapcsolatrendszer legfontosabb elemeit és az azokat befolyásoló tényezőket. Ne felejtsük el, hogy az érdekképviselet során egy már kialakult szervezet felépítésével és tervezett változásaival állunk szemben, és általában nem egy új szervezetet kell létrehozunk. **A meglévő vállalat dolgozóival, vezetőivel, hierarchiájával, feladatmegosztásával bér és munkaügyi struktúrájával, hagyományaival készen van és kiindulópontot képez.** Az érdekképviselet során ennek elmozdulásait kell értékelnünk a munkavállalók szempontjából. Amikor viszont a vállalat életében és az ott dolgozók pozíciójában és munkafeltételeiben gyökeres változások várhatók, akkor ezeket a változásokat kell értékelni az érintettek szempontjából.

Tekintsük át a munkaügyi folyamatok egyik legfontosabb dokumentumát a vállalati Kollektív Szerződést. Kiinduló példaként az egyik ágazati Kollektív szerződés legfontosabb elemeit vesszük.

Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ)

www.vd.hu/static/contents/3/30/a1280bb57e980da66d54eb0f20cbb95e.pdf

Amennyiben van érvényes ágazati kollektív Szerződés ez keretét és kiindulópontját képezi a Vállalati Kollektív Szerződésnek. Jelen esetben ilyen az EVDSZ (Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Bánya-, Energia-és Ipari Dolgozók Szakszervezete által a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségével megkötött 2018. január 1-től hatályos Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) hatályos.

A teljesség igénye nélkül kiemelten fontosnak tartjuk kiemelni az ágazati KSZ-ből:

2.1 Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére. A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben: – a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat, – az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban, – a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást. – A cégbírósnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentést. A fentieken túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

Fontos, hogy a KSZ-ben szabályozott módon történjen:

- a munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben. Kiemelt a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések szabályozott megvalósítása.
- A munkaviszony megszüntetése esetén a szabályozott megoldások: felmondási idő, felmentés a munkaviszony alól, a végkielégítés mértéke.
- A munkavégzés szabályainak rögzítése, a szabadság MT-n felüli lehetőségei.

A IX. fejezet foglalkozik a munka díjazásával, amelynek legfontosabb része az Ágazati Bértarifa Rendszer, ¹³ amelybe az ÁKSZ hatálya alá tartozó társaságok munkaköreiket besorolják. Négy bérosztályt hoznak létre, amelyekhez meghatározzák az alkalmazható legkisebb alapbért.

A VKSZ rendelkezései nyolc esetben¹⁴ teremtenek a MT szabálynál kedvezőbb helyzetet, és kifejezetten hátrányosabb szabályokat nem írnak elő.

A vállalati béralku és a munkabéke legfontosabb dokumentuma a Vállalati Kollektív Szerződés.¹⁵

¹³ Az Ágazati Bértarifa Rendszert lásd a Mutatószámoknál

¹⁴ Felsorolását lásd a Mutatószámoknál Dr. Bajusz Gergely A kollektív szerződések eddigi tapasztalatai és tanulságai c. dolgozatában foglaltak alapján

¹⁵ A Mátrai Erőmű Kollektív Szerződésével kapcsolatos részben Dr. Bajusz Gergely A kollektív szerződések eddigi tapasztalatai és tanulságai c. dolgozatában foglaltakra támaszkodtunk.

A Mátrai Erőmű Zrt. hatályos kollektív szerződését 2002-ben kötötték meg, azóta módosították, legutóbb 2014-ben. 2013-évi aktuális minimálbérek szerepelnek benne. Fontos megjegyezni, hogy a bányászat-kőfejtés ágazatban nincs ágazati kollektív szerződés. A társaság ugyanakkor két lábon áll, a bányászat mellett a villamos energia iparban is érintett, sőt a főtevékenysége oda köti. Ezért a előbbiekben bemutatott Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés vonatkozik a bányász munkavállalókra is. A közelmúltban végbement tulajdonosi struktúra változás különös jelentőséget adott a vállalat kollektív szerződésének.

A Mátrai Erőmű Zrt. 2019 decemberétől ismét köztulajdonban álló munkáltató és az MT szerinti általános szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el. Vonatkozik ez többek között a felmondási idő hosszára, a végkielégítés mértékére is. Mindezek kedvezőtlenül érintik a munkavállalókat és hátrányos következményekkel járnak a szakszervezetek alkupozíciójára. Igaz, hogy a szigorító szabályozást csak a Munkatörvénykönyv 2012. évi I. törvény hatályba lépését követően kötött kollektív szerződésekre és munkaszerződésekre kell alkalmazni, de hogy a Mátrai Erőmű esetében 2002 számít-e a kötés időpontjának, vagy az utolsó 2014-es módosítás az már bírósági megítélés tárgya. Úgy látjuk, főként a jogi szakirodalom és saját elemzésünk alapján, hogy a vállalati Kollektív Szerződés bár nagyon részletes, de régi és jelenlegi formájában kissé elavult és túlhaladott és bizonytalan státuszú és így nehezen tudná segíteni a nagy megújulás előtt álló vállalat gazdasági és munkaerőpiaci viszonyainak átalakulását.

A foglalkoztatás

A vállalat céljainak teljesítésére különböző szakembereket foglalkoztat, többféle foglalkoztatási formában.¹⁶ A foglalkoztatás kiemelt eleme a munkaviszony létesítése és megszüntetése. Érdemes kiemelni a határozatlan és a határozott idejű foglalkoztatást és az atipikus munkavégzést.

A munkavállalók számára általában a **határozatlan idejű foglalkoztatás** nyújt nagyobb biztonságot, mert a határozott idejű munkaviszony esetében annak lejártakor a felek megszüntethetik a munkaviszonyt következmények nélkül. A határozatlan idejű munkaviszony is megszüntethető, de ennek következményei vannak a megszüntetés formája szerint.

Megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással mindkét fél részéről. Ha a munkaviszony nem közös megegyezéssel került megszüntetésre, esetleg azonnali felmondással a munkavállaló részéről, akkor felmondási idő ledolgozására kötelezhető és az ide vágó szabályzatok alapján esik a végkielégítéstől.

¹⁶ A foglalkoztatás különböző típusait és formáit a Mutatószámok fejezetben írjuk le.

Az atipikus foglalkoztatás formái ¹⁷ oldják a hagyományos foglalkoztatás kereteit és egyenként más-más problémákat vetnek fel és kezelést igényelnek. Eddig viszonylag lassan terjedtek Magyarországon, ám a Covid vírus okozta világjárvány következtében kialakult kényszerhelyzetek várható meggyorsítják elterjedésüket, különösen a távmunka egyes típusai esetében.

A változások következtében szükséges a munkáltató és munkavállalók közötti kapcsolatrendszer újrászabályozása nem feledve pl. a béren kívüli juttatásokat sem.

Például a munkaerő kölcsönzés a vállalatok számára előnyt jelent, ha termelési feladatai gyorsan változnak, vagy ha telephelyei környezetében bizonyos szakmák esetében munkaerőhiány van. A kölcsönzött munkavállaló helyzete azonban ideiglenes és általában nem részesül a béren kívüli juttatások egyéb formáiban és abban a támogatásban, amit egy összetartozó közösség jelent.

Az otthondolgozás (home office) előnyös lehet mind a munkavállalónak, mind a vállalatnak. A munkavállaló rugalmasan intézheti otthoni és munkafeladatai időbeli megosztását, és nem kell közlekednie, a vállalatnak pedig megtakarítja a munkahely bérletének költségét. Ahhoz, hogy mindez jól működjön, pontosan kell mérni a munkateljesítményt és igazságosan osztani a megtakarított költségeken.

A különböző foglalkoztatás típusok¹⁸ bérezés, kedvezmények, feltételrendszer egyéb elemei tekintetében eltérnek egymástól. Az átsorolás kedvezőtlenül érintheti a dolgozókat. Napjainkban a közalkalmazotti jogviszony központi csökkentése bizonyos területeken, borzolja az idegeket. A közalkalmazotti munkaviszony védettebb volt és számos kedvezményt tartalmazott a munkajog alá tartozók jogviszonyával szemben többek között az előmeneteli rendszert. Ugyanakkor bérezés tekintetében alacsonyabb szintet képviselt, mint a munkajog alá tartozó jól teljesítő vállalatok. Az átsorolt munkahelyek többsége, amelyek korábban közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztattak általában nem teljesítmény orientált munkahely.

A foglalkoztatás legkritikusabb eleme az, amikor egy vállalat **felszámolásra** kerül. Ekkor munkavállalók teljes körének megszűnik a munkaviszonya, és ez attól függően, hogy milyen létszámot érint, milyen ütemben valósul meg a környezetének is nagy megrázkódtatást jelent. A fő kérdés az, hogy a megszűnő vállalat vagyonából milyen mértékben fordítanak az elküldött dolgozók átképzésére, új életkezdési lehetőségeinek segítésére nagymértékben függ az őket képviselő szervezetektől és a korábban megállapodásokban rögzített juttatásoktól. A Mátrai Erőmű több gyáránál is ezzel a helyzettel állnak szemben. 2025-ig már eldöntött, hogy két bánya bezárásával kell számolni.

17 Részletesen a Mutatószámok fejezetben

18 Az egyes foglalkoztatás típusok felsorolását lásd a Mutatószámok fejezetben

A foglalkoztatással összefüggő vállalati dokumentumok¹⁹:

Munkaszerződések,

Munkaköri leírások,

Kollektív szerződés.

A vállalatnál a foglalkoztatottak létszáma két év alatt gyakorlatilag nem változott. Jelenleg a vállalat feje fölött az átszervezés és bányabezárások lebegnek. A visontai és bükkábrányi bányákat 2025 után kell megszüntetni. Vannak elképzelések a termelés átszervezésére: 500 megawattos gázüzemi blokk létesítése, hulladékhasznosító kialakítása, napelem park létesítése, tisztaszén technológiát alkalmazó kísérleti üzem létesítése. Ezek azonban még kidolgozásra és pénzügyi megalapozásra várnak.

A szakszervezet ugyanakkor próbálkozik a munkavállalók számára is némi kárpótlást biztosítani. Az átmeneti bányajáradék kiterjesztését minden munkavállalóra, a juttatások megtartását és a helyi-ágazati KSZ érvénybe tartását. Ezekről jelenleg is folynak az egyeztetések. Ide tartozik a jelen pályázat pilot programja, amelybe a munkahelyváltásra készítenek fel dolgozókat.

A bér és a munkaviszonnyal összefüggő juttatások rendszere

A munkabér

A vállalatnál alkalmazásban lévő emberek esetében a munkával szerzett jövedelem legfontosabb eleme a munkabér. A munkabér a munkavállaló jövedelme és a munkaerő ára. Ebből a kettős természetéből fakad az ellentmondás, hogy miután a dolgozók számára a bér megélhetés alapja, a vállalat számára pedig költségtényező ezért a dolgozó az emelésében, a vállalat pedig a csökkentésében, illetve szinten tartásában érdekelt. Két tényező befolyásolja az alkupozíciót: a külső megélhetési viszonyok, amelyek változása az inflációban fejeződik ki, illetve a vállalat piaci helyzete, amely a nyereségességében ölt alakot. A béralkuk során, a követelések megfogalmazásakor ezekből a háttérviszonyokból kell kiindulni. A bértárgyalások esetében a kiindulópont a már kialakult bérek rendszere és színvonala. **A megélhetés korábbi színvonalát megtartani úgy lehet, hogy a jelenlegi béreket megemeljük az inflációval.** Ebben az esetben az új bérek az egyéb feltételek (pl. adórendszer, bérstruktúra) változatlansága esetén az **előző évi életszínvonal megőrzését** teszik lehetővé. A tényleges helyzet általában egy bértárgyalás előtt az, hogy bizonyos béremelést terveznek (hogy ez mennyire reális és azt, hogyan értékelhetjük arról még lesz szó) és létezik bizonyos mértékű infláció is. Ezek együttes hatását kell értékelni. Emelő tényezőként a nominális bérfelvezetést és csökkentő tényezőként a hivatalos inflációt vesszük figyelembe. ²⁰ Az infláció figyelembe vételével

¹⁹A dokumentumokra példák láthatók a fogalom értelmezésnél.

²⁰A részletes számításokat lásd. a Mutatószámok fejezetben nominálbér, reálbérszámítás részénél

még csak a jelenlegi életszínvonal megtartása történik meg. További alku tárgya a bérek emelése, amelynek alapját a társaság gazdasági teljesítménye teszi lehetővé. Ezekről a vállalat likviditási, vagyoni és jövedelmezőségi mutatóit elemezve szerezhetünk tudomást. ²¹A béren kívüli juttatások emelése és variálása is kiválthat bizonyos béremelést és olcsóbb is általában, mint amibe a bér kerül a vállalatnak, de célhoz kötött felhasználása miatt kevésbé vonzó, mint a béremelés.

A béreket terhelő adók (2020)

A bérekből nemcsak a munkavállaló részesedik, hanem az állam is. Az egyes állami feladatok ellátására különböző mértékű adókat vet ki az állam minden megkeresett jövedelemre. Ezek mértékei a központosított feladatok mennyiségétől függően időről időre változnak, összevonásra kerülnek. Jelen dolgozatunkban a 2020-ban érvényben lévő béreket terhelő adórendszert vettük figyelembe.

Bizonyos adókat a dolgozó fizeti bruttó béréből, mások a munkavállalót terhelik. A bruttó béréből történő adólevonást is a vállalat fizeti be (ha befizeti?!)²². Ez a TB járulék, (2020. július óta összevonva 18,5%) és a korábbi nyugdíjjárulékot és az egészségügyi hozzájárulást fedezi. A Szociális Hozzájárulást (15,5%) és a Szakképzési hozzájárulást (1,5%) a vállalat fizeti, és a bérköltséget terhelik. Számítási alapjuk a bruttó bér. ²³

Nézzünk meg most egy kevésbé közkeletű fogalmat a **fizetések adóékét**. Ez a nemzetgazdaságban az összes bért terhelő összes köztehernek és az összes teljes bérköltségnek a hányadosa százalékban megadva. Ez a munkajövedelmekre rakódó állami elvonás mértékét mutatja. Nagysága Magyarországon a Mutatószámok fejezetben bemutatott számítási példából kiindulva 2020-ban 43%, ami a munkabér esetében igen magas közteherviselést jelent.

Az átlagbér és a mediánbér.

Az átlagbér az egy főre jutó átlagos bér nagyságát mutatja. Számíthatjuk bruttó vagy nettó bérre. Egy vállalatra vagy vállalati szervezeti egységre jellemző érték.

A mediánbér a sorba állított bérek középső értéke. Szintén lehet bruttó vagy nettó bérre számítani.

Összehasonlítva az átlagbérrel a mediánbért, az eltérés a kettő között a bérek eloszlására ad információt. Ha az átlagbér nagyobb, mint a mediánbér, akkor az alacsonykeresetű dolgozók vannak

²¹ Lásd a Mutatószámok fejezetben felsoroltakat.

²² Egyes, főként bajban lévő, vállalatoknál előfordul, hogy késve, vagy nem fizetik be a TB járulékokat a dolgozók után. Ekkor a dolgozónak nincs társadalombiztosítása. Ez sokszor késve derül ki, hiszen a nyugdíj még messze van, az egészségügyi biztosítás fedezettségét pedig korábban nem ellenőrizték rendszeresen. A TAJ számok bevezetésével és rendszeres ellenőrzésével ma már ez ritka eset.

²³ Számítási példát a bér adóterheire lásd a Mutatószámok fejezetben.

többben a szervezetben. Korábban már említettük, hogy az Európai minimálbért az átlagbér 50%-ában, vagy a mediánbér 60%-ában kívánják meghatározni. Ez ugye azt jelenti, hogy mindenütt az alacsonyabb keresetűek vannak többen.

A bér és a bérjellegű juttatások

A bér a munkaerő ára, a munkavállaló megélhetésének alapja. A bér ugyan különböző módokon (teljesítmény, vagy időbér formában) de kapcsolódik a munkavégzés jellegéhez és hatékonyságához. A vállalatoknál ugyanakkor találunk havi vagy egyéb időközönként rendszeresen adott juttatásokat, amelyek után a munkavállalónak nincs adófizetési kötelezettsége egy bizonyos határig vagy adózásuk kedvezőbb a bérekénél. Ezek a béren kívüli juttatások. A béren kívüli juttatások célzott kedvezményes felhasználással az állam által preferált célok megvalósulását segítik. (Lakhatási támogatás, üdülés, pihenés támogatása, egészségi állapot megőrzése, oktatás). Lehetnek adómentesek vagy különböző adóvonzattal terheltek. Összetételük is időről időre változik.²⁴

Különböző élethelyzetben lévő dolgozói csoportok más-más célokat tartanak fontosnak és eltérő szolgáltatások igénybevételét preferálják. Ebből a szempontból a korlátlanul felhasználható bér a leginkább kedvező juttatási forma számukra. Ehhez az alternatív felhasználási lehetőséghez közelít a Cafetéria, amely bizonyos béren kívüli juttatás „kosárból” választani enged a dolgozóknak, igényük szerint.

A béren kívüli juttatások meghatározása során a dolgozók preferencia rendszeréből célszerű kiindulni. szem előtt tartva azt, hogy milyen felhasználási módok a legkedveltebbek számukra és szem előtt tartva azt is, hogy azonos ráfordításból hogyan lehet adótartalommal együtt a legtöbbet kihozni.

A bérmegállapodás

A bérmegállapodásra a vállalat vezetés és a dolgozók érdekképviselőit ellátó szervezetek között kerül sor.

A bérmegállapodáshoz az elmúlt időszak bérfolyamatain túl figyelembe kell venni:

- az iparág egyéb szereplőinek bérhelyzetét
- az érvényben lévő, az iparágra vonatkozó bérmegállapodásokat is
- az MNB átlagbérrre vonatkozó előrejelzését
- Az MNB inflációra vonatkozó előrejelzését (ezen belül a maginflációs előrejelzést

²⁴ Béren kívüli juttatások példászerű felsorolását lásd a Mutatószámok fejezetben.

- A térség munkaerőpiaci helyzetét
- Az érvényben lévő Kollektív Szerződés ide vonatkozó részeit.

A bérmegállapodás vonatkozik:

- Az alapbérre
- Bérpótlékokra (törvény által előírtak (pl. éjszakai pótlék, túlóra pótlék stb., és a munkáltató által fizetett egyéb pénzbeli juttatások (jutalom, prémium bónusz stb.)
- A munkaviszonyhoz kapcsolódó, de a munkabérbe be nem számító egyéb pénzbeli juttatásokra pl. telefon, gépjárműhasználat, Cafetéria elemek.

Vállalatonként eltérő az egyéb pénzbeli juttatások rendszere. Ezek általában „olcsóbbak” alacsonyabb közterheik miatt a vállalat számára, mint a bérjellegű juttatások, de felhasználhatóságuk célhoz kötött. Aki nem akarja, vagy tudja az adott lehetőséget igénybe venni (nem ebédel az üzemben) az nem is kapja meg az adott juttatást.²⁵

²⁵ A nem munkához kapcsolódó juttatások példaszerű felsorolását a Mutatószámok fejezet tartalmazza.

II. A MUTATÓSZÁMOK

(Fogalommagyarázatok és a munkaügyi tárgyalásokhoz szükséges háttér információk, mutatószámok)

Mutatószámok a nemzetgazdasági helyzethez

GDP (bruttó hozzáadott érték), Mrd Ft, Mrd USD, PPP (vásárlóerő paritáson)

GDP évenkénti növekedése, %

Várható infláció, %

Foglalkoztatottak száma, efő

Munkanélküliek száma, Munkanélküliség emelkedése/ csökkenése efő, %

Minimálbér Ft/fő

A fenti mutatók területi, ágazati megoszlása

Egy főre jutó GDP, GDP/népesség m Ft/fő

Egy főre jutó bruttó termelési érték, Bruttó termelési érték mFt/fő

A bruttó hozzáadott érték (GDP) megoszlása nemzetgazdasági áganként.

Munkanélküliség régióként, %

A nemzetgazdaság egészére vonatkozó fenti mutatók és ezek megoszlása területenként és ágazatonként megtalálhatók a KSH STADAT adatbázisában. Egyeseknek a rövid magyarázatát adjuk.

A munkanélküliség

A köznyelvben **munkanélkülinek** hívunk minden olyan személyt, aki szeretne dolgozni, de nem talál munkát. A **hivatalos statisztikában** az Európai Unió statisztikai hivatala (**Eurostat**) ajánlása szerint az számít munkanélkülinek, aki munkaképes korú, nem dolgozik, de rövid időn belül munkába tudna állni és keres is munkát. Annak meghatározása, hogy ki a munkanélküli, viszont nem ilyen egyszerű. Szociálpolitikai megközelítésben a munkanélküliek a **hátrányos helyzetűeknek** azon csoportja, akik nem bizonyultak elég erősnek a munkából származó jövedelemért folytatott harcban, és így munka nélkül maradtak.^[2] Munkanélküliségükből következik, hogy nem rendelkeznek jövedelemmel, így gyakran megélhetési gondjaik vannak. Ezen az állam – a törvény által előírt ideig – a munkanélküli segéllyel és más munkanélkülieket támogató programokkal igyekszik segíteni.

Mindenkire **bejelentési kötelezettség** vonatkozik, aki elvesztette a munkáját. Ennek elmulasztása jelentheti azt is, hogy a munkanélküli személy nem lesz jogosult a támogatásokra.

A **munkanélküli ellátásnak** négy fő fajtáját különböztetjük meg:

- álláskeresési járadék,
- álláskeresési segély,
- költségtérítés és
- vállalkozói járadék.

A munkanélküliség típusai

Abszolút munkanélküliség

A társadalomban egy adott régióban a munkát keresők száma nagyobb, mint a munkahelyek száma. Kitörési lehetőség csak munkahelyteremtéssel lehetséges, addig is segélyezéssel és közmunka-programokkal törekszik az állam enyhítésére.

Frikciós vagy súrlódásos munkanélküliség

A szociális helyzetben bekövetkező lényeges változás (állás- vagy lakhelyválttatás, képzés befejezése, kiesés a munkából) miatt létrejövő átmeneti munkanélküliség. Általában rövid ideig tart, s mindig jelen van. A KSH szerint átlagosan négy hétig tart. Csökkenthető az állásközvetítő rendszerek segítségével, a lakóhelyváltást könnyebbé tevő rendszerekkel. Elfogadott mértéke kb.2%.

Strukturális vagy szerkezeti munkanélküliség

A munkahelyek szerkezete és az állást keresők szerkezete, vagyis a szakmastruktúra eltér egymástól. (Például szükség van kétszáz asztalosra, de csak kétszáz bányász szabad.) Ez is normális velejárója egy gazdaságnak. Csökkenthető átképzésekkel, felnőttoktatással.

Technológiai munkanélküliség

Hosszú távú történelmi folyamat, a munkahelyek technológiai fejlődése, gépesítése okozza.

Tartós munkanélküliség

Hosszú távú, legalább 12 hónapja tartó állástalanság.

Speciális munkanélküliség típusai

- regionális munkanélküliség
- kisebbségi munkanélküliség

Forrás: <https://hu.wikipedia.org/wiki/Munkanélküliség>

A minimálbér²⁶

²⁶A Kormány 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról alapján

A legalacsonyabb havi és órabér, amelyet a munkáltatóknak jogukban áll Magyarországon fizetni munkavállalóiknak. Az összeget a magyar kormány határozza meg. Magyarországon 1989-ben vezették be a minimálbér intézményét. Mértéke 2020. január 1-től havonta 161000.- Ft, óránként 926.- Ft

A garantált bérminimum az a legalacsonyabb havi és órabér, amelyet a legalább középfokú végzettséget illetve szakképzettséget igénylő munkakörökben meg kell adni.

Mértéke: 2020. január 1-től havonta 210 600 Ft, óránként 1211 Ft

2011. január 1-ig meghatározásra került a minimálbér vásárló erő paritáson számított értéke is.

Azóta ez megszűnt. forrás: Wikipédia

A minimálbér nem adómentes jövedelem, ugyanúgy terhelik az adók és közterhek, mint az egyéb béreket. A bruttó és nettó bérszámításokat lásd **A munkabérek terhelő adók 2020.** című résznél. 2020-ban a 161000 Ft (bruttó) minimálbért kereső dolgozó, 107065 Ft (nettó) jövedelmet költhet el

Az infláció

Az infláció alatt az árak növekedését értjük az áru tartalmi változatlansága mellett. Pénzromlásnak is nevezik az inflációt. A gazdaságban van egy bizonyos áru és pénzmennyiség, amelynek segítségével nem árut árura, hanem árut-pénzre, a pénzt-árura tudjuk cserélni. Ha ez az egyensúly felborul és azonos árumennyiséggel szemben több pénz jelenik meg, akkor a pénz veszít a vásárlóerejéből.

Dezinfláció, ha az inflációs ráta (az áremelkedés mértéke) csökken egyik évről a másikra.

Defláció az, ha az egyensúly az áruk oldaláról borul fel, ekkor csökken az általános árszínvonal.

A vállalati munkaügyi helyzet értékeléséhez szükséges dokumentumok, adatok és mutatószámok

A Kollektív Szerződés

A kollektív szerződés a kollektív béralku legfontosabb dokumentuma: Szerződés, amely

- a munkáltató és a munkavállalói érdekképviselői, érdekvédelmi szervezet(ek) között
- vagy több munkáltató és munkáltatói érdekképviselői szervezet között,
- és egy vagy több munkavállalói érdekképviselői szervezet vagy munkavállalói érdekképviselői szövetség között)

létrejövő szerződés, amelyben: - a munkaviszony tartalmának összes lényeges jogi kérdését - ideértve a munkáltató és a munkavállaló egymással szemben fennálló jogait és kötelezettségeit -, valamint a KSZ-t megkötő felek egymás közötti kapcsolatrendszer elemeit, szabályait megállapítják. Egyrészt: egyezséget tartalmazhat olyan kérdésekben, amelyekre adott ország munkajogi szabályozása nem terjed ki (tiltás hiányában). Másrészt: egyezséget eredményezhet olyan ügyekben, amelyekben a munkajog csupán minimális követelményeket rögzít.

Célja (funkciója): négy alapvető funkció

1. A munkabéke fenntartása: A KSZ lehetőséget nyújt arra, hogy rendezzenek minden olyan kérdést, amely közöttük vitás lehet.

2. Érdekérvényesítő, megegyezést elősegítő funkció: Egyrészt a „gyengébb” pozícióban lévő munkavállalók érdekeinek elismerése és érvényesítése, másrészt a gazdaság, (a vállalkozás, ágazat) stabilitásának védelme, a munkáltató számára is kalkulálható (és a szerződés hatálya alatt nem vitatható) feltételek megteremtése.

3. Egységesítő funkció: Mind a munkavállalókra, mind a munkáltatókra is vonatkozó feltételrendszer megteremtésének a lehetősége (pl.: többmunkáltatós, alágazati, ágazati KSZ-ek).

4. Egyéniesítő funkció: A jogi szabályokhoz képest további szabályok létrehozásának lehetősége a munkáltató egyedi tevékenységi, vagy szervezeti sajátosságai alapján.

Kollektív szerződés alanya lehet:

- A munkáltató,
- a tagok felhatalmazása alapján munkáltatói érdekképviselői szervezet, és
 - a szakszervezet, vagy
 - szakszervezeti szövetség.

A szakszervezetek KSZ kötési joga: taglétszámhoz kötött.

A szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződést kötni, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri - a munkáltatóval munkaviszonyban álló, - a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött KSZ esetében a KSZ hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10%-át.

Forrás: https://www.vsz.hu/media/2261/ksz_alkalmazasanak_elosegitese

Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ) bértarifái

14. Az Ágazati Bértarifa Rendszer bérosztályaihoz tartozó ágazati bérminimumok (eFt / hó)

Hatályba lépés ideje	1 bérosztály*	2. bérosztály**	3. bérosztály	4. bérosztály
2013. jan.1	98000	114000	138500	168000
2014. jan.1	101500	118000	142500	174000
2015. jan.1	105000	122000	147500	180000
2017. jan.1.	127500	161000	170000	2045000
2018.jan.1.	138000	180500	188100	228000

*Ha az országos kötelező legkisebb bér (bérminimum) magasabb, akkor az alkalmazandó

**Ha az országos garantált bérminimum magasabb, akkor az alkalmazandó

A vállalat általános helyzete és várható fejlődése

Bruttó termelési érték (BTÉ)

- ❖ *A vállalat tevékenységének (termelő tevékenység+szolgáltató tevékenység+egyéb tevékenység) nettó árbevétele*

Bruttó hozzáadott érték (BHÉ)=

- ❖ *Bruttó termelési érték (BTE) – Termeléshez felhasznált termékek és szolgáltatások értéke*

A vállalkozásokban a BHÉ a fedezete a termelési tényezők hozamának: így az amortizációnak (termelőeszközök), a munkavállalói jövedelmeknek (munkaerő), a bérleti díjnak (bérelt föld és egyéb termelési eszköz), és a vállalkozási jövedelemnek. Ezen kívül **a bruttó hozzáadott érték a GDP vállalkozási szintű megfelelője.**

Nettó (hozzáadott) termelési érték (NHÉ)=

- ❖ *Bruttó hozzáadott érték – Értékcsökkenés*

A nettó termelési érték (NTÉ) más néven nettó hozzáadott érték a bruttó hozzáadott érték értékcsökkenési leírással (amortizációval) csökkentett értéke. Jól tükrözi a vállalkozások tényleges teljesítményét, ugyanis **megközelítően a létrehozott új értéket mutatja.** A gazdasági elemzésben különösen a hatékonyság-vizsgálatoknál használatos

Értékcsökkenési leírás

Az értékcsökkenés az immateriális javak és a tárgyi eszközök fizikai kopásának, erkölcsi avulásának pénzben kifejezett értéke.

Értékcsökkenési leírás: az értékcsökkenés költségként történő elszámolása. Általában évenként történik az állóeszközök értékének lineáris, degresszív vagy progresszív mértékében.

Pénzügyi mutatók

- ❖ **Likviditás ráta**, Leginkább a fizetőképességként értelmezzük. Azt mutatja, hogy a vállalat mennyire képes eleget tenni rövidlejáratú kötelezettségeinek. Akkor kedvező a helyzet, ha a mutató értéke 1 fölött van. (vagy 100% fölött)

Számítása: Forgóeszközök/Rövid lejáratú kötelezettségek

- ❖ **Likviditási gyorsráta**: Ez a mutató a forgóeszközök szűkebb körét veszi figyelembe és levonja a Készletek értékét. Ebben az esetben is az 1 fölötti érték a kedvező.

Számítása: Forgóeszközök-Készletek)/Rövid lejáratú kötelezettségek

- ❖ **Pénzeszköz arány**: A szabad pénzeszközök mennyiben fedezik a rövidlejáratú kötelezettségeket

Számítása: (Pénzeszközök/Rövid lejáratú kötelezettségek)

Vagyoni mutatók

- ❖ **Tőkefeszültség mutatója**. Azt mutatja, hogy mennyiben tudja a vállalkozás saját tőkéjével finanszírozni termelését. Ha a mutató értéke 1-hez közeli vagy annál nagyobb, akkor az idegen tőke aránya meghaladja a saját tőke arányát, azaz további hitelek felvétele esetén a potenciális hitelnyújtó mérlegelni fogja, hogy a vállalkozás képes lesz-e a további hiteleket és azok kamatát is visszafizetni.

Számítása: Idegen tőke/Saját tőke

- ❖ **Tőkeellátottság** A vállalkozás külső finanszírozásból fakadó kockázatát mutatja meg. Minél kisebb ez az érték, a tulajdonosok annál kevésbé tartják kezükben a vállalkozást.

Számítása: Saját tőke/ Összes eszköz/vagy Összes eszköz

Jövedelmezőségi mutatók

❖ Saját tőke arányos eredmény

Számítása: Adózott eredmény/ Sajáttőke

❖ Eszközt arányos eredmény

Számítása: Adózott eredmény/Összes eszköz

❖ Árbevétel arányos jövedelmezőség

Számítása: Adózott eredmény/árbevétel

❖ Bérhatékonyság

Számítása: Személyi jellegű ráfordítások/Nettó termelési érték

❖ Eszközhatékonyság

Számítása: Anyagjellegű ráfordítások/Nettó termelési érték

A foglalkoztatás helyzete és várható fejlődése

A foglalkoztatás fajtái, típusai,

A vállalatnál a különböző termeléssel összefüggő feladatok megoldására különböző foglalkoztatási formák vannak.

A foglalkoztatás időtartama alapján megkülönböztetünk:

Határozott idejű foglalkoztatást.

Határozatlan idejű foglalkoztatás.

A foglalkoztatás munkaszervezeten belüli változtatásai

Áthelyezés/átszervezés

Létszámleépítés/létszámfelvétel

A foglalkoztatás dokumentumai

Munkaszerződés, Munkaköri leírás, Kollektív szerződés

A foglalkoztatás, munkaszerződések formái

Határozatlan idejű, Hagyományos, Teljes munkaidős szerződés

Határozott idejű munkaszerződés

Munkaviszony típusok:

a magyar munkajog hatálya alá tartozó munkaviszony

közszolgálati jogviszony

közalkalmazotti jogviszony

bíróági, ügyészégi jogviszony

a fegyveres erők és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonya

biztosított bedolgozói jogviszony

az AM (alkalmi munkavállaló) könyvvvel történő munkavégzés

A nem tipikus (atipikus) foglalkoztatási formák

Előnyei

Fokozhatják a munkával való elégedettséget, munka és a családi élet összehangolása könnyebb.

Csökkenthetik az igazolatlan hiányzásokat és a fluktuációt.

Növelhetik a termelékenységet.

Költség megtakarítást jelent a vállalat részére, irodabérlet, fűtés, közüzemi számlák. (Ezek azonban jelentkeznek a munkavállalónál, ami megfelelő érdekképviselet esetén megosztható.)

Hátrányai

Nehezebben tervezhető.

A munkavállaló kiszolgáltatottabb lehet.

Formái

Részmunkaidős foglalkoztatás

Rugalmas munkaidő

Kötetlen munkaidő

Bedolgozói jogviszony

Távmunka és típusai

Otthon végzett munka

Mobil távmunka (Pl.: tanácsadók, területi képviselők, üzletkötők)

Virtuális irodában végzett munka

Távmunka-központokban (teleirodában), teleházakban végzett munka

Kölcsönzött munkaerő

Alkalmi munkavállalás

Egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony

Önfoglalkoztatás

Diákok foglalkoztatása

Ösztöndíjas foglalkoztatás (munkatapasztalat-szerzés biztosítására jön létre)

Megbízási jogviszony (Ptk. szabályozza)

Munkanorma

Az időmennyiség, amely – meghatározott termelési feltételek mellett – szükséges valamely adott munka előírt mennyiségű elvégzéséhez, illetve az a munkamennyiség, amelyet valamely időegység alatt el kell végezni.

Megállapításának alapja: a helyileg megteremthető és tényleges megvalósított legjobb műszaki és szervezési feltételek mellett dolgozó, átlagos képességű, begyakorlott munkás teljesítménye

Két követelmény van a munkanormákkal kapcsolatban, hogy teljesíthető, megbízható legyen.

Fajtái:

Időnorma (óra/db)

Darabnorma (db/óra)

Kiszolgálási norma (nem lehet egyéni és csoportos)

Megkülönböztetünk:

műszakilag megalapozott normát

tapasztalati normát

A munkanorma a teljesítménybér alapja lehet.

A munkaviszonnyal összefüggő jövedelem

Munkából származó jövedelem (bér+pótlékok+jutalmak+egyéb bérjellegű juttatások+nem bérjellegű juttatások (cafetéria))

A bér

A bérezési rendszer fontosabb elemei:

- **Alapbér:** amely a munkavállaló keresetének legnagyobb súlyú alkotórésze.
- **A bérpótlékok:** amelyeket az általánostól eltérő munkafeltételek vagy meghatározott időre szóló vezetői megbízások alapján fizetnek.
- **Prémiumok, jutalmak:** a rendszeres, illetve esetenkénti kiemelkedő teljesítmények elismeréseként kapnak a munkavállalók.
- **Kiegészítő fizetés:** amely a le nem dolgozott időre kifizetett munkabér

A **bértarifa** rendszer az egyes munkakörökhöz kapcsolódó bértételeket és bérformákat tartalmazza

A munkateljesítménnyel közvetlenül összefüggő bérformák

- teljesítménybér,(darabbér, órabér,)

A munkateljesítménnyel közvetlenül össze nem függő bérformák

- időbér, leggyakoribb formája havibér,

A munkabérek fajtái:

Nominálbér és reálbér számítás²⁷⁾

Szokásos a megkülönböztetés a nominálbér és a reálbér között. A nominálbér pénzben kifejezett munkabér, függetlenül annak vásárlóértékétől. A reálbér ezzel szemben a nominálbér inflációval kiigazított szintje, azaz a termékeknek és szolgáltatásoknak az a mennyisége, ami a bérből megvásárolható.

A közvetlenül nem megfigyelhető reálbér valamely időszaki alakulásának kiszámítása a következő összefüggés szerint történik:

$$(1+\text{reálberváltozás}) = (1+\text{nominálbér változás})/(1+\text{infláció}).$$

Például ha valakinek a fizetése (nominálbére) egy év alatt 5%-kal emelkedett, az éves infláció pedig 3%-os, akkor az általa megvásárolható javak értéke

n = nominálbér változás, i = infláció változás r = reálbér változás

$$\{ n=0,05, i=0,03 \}$$

$$1+r=1+n/1+i= 1+0,05/1+0,03=0,019417$$

kb. 1,9%-kal lett nagyobb reálbér. **Szokás még az egyszerűbb $r=n-i$ közelítő képlettel is számolni,** eszerint kb. $5-3 = 2$ %-os éves reálbér emelkedés adódik a fenti példában.

A munkabéreket terhelő adók 2020.

A munkavállaló munkabérét terhelő adók és járulékok a következők lehetnek (2020-ban):

- 15 százalék személyi jövedelemadó (szja),
 - 10 százalék nyugdíjjárulék,
 - 8,5 százalék egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék
- (2020. július 1-jétől egységesen 18,5 százalék társadalombiztosítási járulék)

²⁷⁾ (<https://hu.wikipedia.org/wiki/Munkab%C3%A9r>

A munkaadót a bruttó munkabérek után az alábbi adó és hozzájárulás fizetési kötelezettség terheli:

- 17,5 százalék szociális hozzájárulási adó (szochó) 2020. június 30-ig, 2020. július 1-től a szochó mértéke 15,5 százalékra* mérséklődik.
- 1,5 százalék szakképzési hozzájárulás.

15.sz. táblázat A bér adóterhei, Ft

Bruttó bér	SZJA 15%	TB járulék 18,5%	Nettóbér	Szochó 15,5%	Szak képzési hozzájárulás 1,5%	Bér költség
300 000	45 000	05 500	199 500	46 500	4 500	351 000

A 2016-os 3 oldalú bérmegállapodás.

2016-ban 6 évre szóló béremelési és adó csökkentési programról állapodott meg a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma.

Az eredeti bérmegállapodás alapján a cél, hogy a munkáltatók által a bruttó bérek után fizetett szociális hozzájárulási adó 2022-re a korábbi felére, 11,5 százalékra csökkenjen.

A bér adóéke

A bért terhelő összes elvonás / bérköltség)*100= (45000+55500+46500+4500)/351 000)=43% Ami igen magas adóterhernek számít.

Átlagbér versus mediánbér

Az átlagbér az összes bérből az egy dolgozóra jutó rész, ha mindenki egyformán kap.

A mediánbér a középső bérérték, az adatsorra leginkább jellemző érték.

16. sz. táblázat Az átlagbér és a mediánbér

Létszám	bruttó havi bér	Összes bér
2	300000	600000
5	400000	2000000
1	500000	500000
2	700000	1400000
Összesen 10		4500000

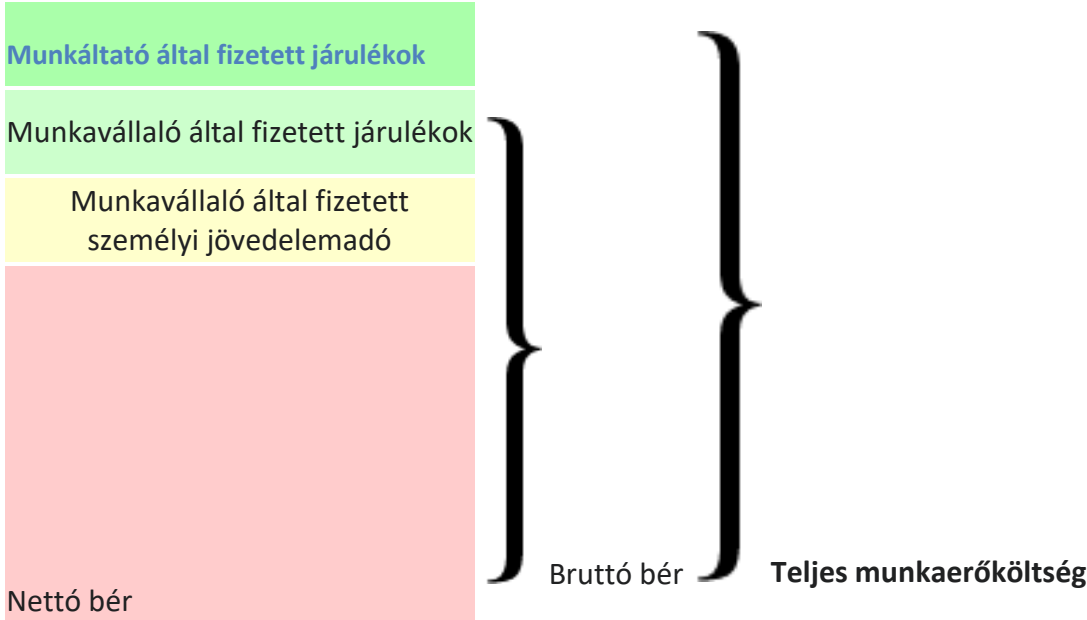
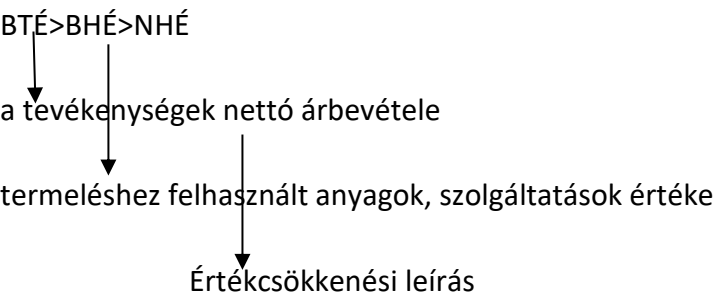
átlagbér: (4 500000/10)= 450000 Ft/fő

17. sz. táblázat Bérek sorrendben:

Bér Ft	Ebben az esetben a mediánérték 400 000.- forint lesz. (páros számú elemszám esetében a középső két érték átlagát vesszük). Ha a mediánérték kisebb, mint az átlagérték akkor a munkavállalók többsége az alacsony (átlag alatti) béren van foglalkoztatva. Számítható minden bérfajtára, de azonos típusú bérrre kell számítani az átlagot és a mediánt.
300 000	
300 000	
400 000	
400 000	
400 000	
400 000	
400 000	
500 000	
700 000	
700 000	
700 000	

Bérhatékonyság

=Személyi jellegű ráfordítások/ Nettó termelési érték, %



wikipedia.org/wiki/Munkabér²⁸

²⁸ Találós kérdés? Melyik bérelem az, amelyik a munkaszerződésben szerepel, de soha sem viszed haza?

A béren kívüli juttatások

Mint már említettük a béren kívüli juttatások után is kell adózni, mégpedig különböző mértékben.

(SZJA tv 71§) kívüli juttatások és nem béren kívüli juttatások adózása (SZJA tv 70§)

Forrás: <https://konyvelescentrum.hu/adok-es-jarulekok-kozterhek/beren-kivuli-juttatasok-adozasa/>
2020-04-30.

A béren kívüli juttatások adózása az [Szja törvényben](#) található. A béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások (Szja tv. 70. §), valamint a béren kívüli juttatások (Szja. tv. 71. §) után az adót a kifizetőnek kell megfizetnie. De milyen juttatások tartoznak ide? Lássuk...

Széchenyi Pihenő Kártya

- **szálláshely alszámlájára** utalt, kormányrendeletben meghatározott szálláshely-szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együttevén – **legfeljebb évi 225 ezer forint támogatás**;
- **vendéglátás alszámlájára** utalt, melegkonyhás vendéglátóhelyeken (ideértve a munkahelyi étkeztetést is) kormányrendeletben meghatározott étkezési szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együttevén – **legfeljebb évi 150 ezer forint támogatás**;
- **szabadidő alszámlájára** utalt, a szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló, kormányrendeletben meghatározott szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együttevén – **legfeljebb évi 75 ezer forint támogatás**.

Szervezeti formától függő béren kívüli juttatásnak minősül továbbá

- a **szakszervezet** által a tagjának, a nyugdíjas tagjának, az említett magánszemélyek közeli hozzátartozójának, az elhunyt tag (nyugdíjas tag) közeli hozzátartozójának üdülőben nyújtott üdülési szolgáltatás révén juttatott jövedelemből az adóévben személyenként a **minimálbér összegét meg nem haladó rész**;
- a **szövetkezet** közösségi alapjából a szövetkezet magánszemély tagja részére a szövetkezet alapszabályában foglaltaknak megfelelően az adóévben nem pénzben juttatott – egyébként adóköteles – jövedelem együttes értékéből személyenként a **minimálbér havi összegének 50 százalékát meg nem haladó rész**.

Béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások (Szja tv. 70. §)

- a **hivatali, üzleti utazáshoz** kapcsolódó **étkezés vagy más szolgáltatás** révén a magánszemélynek juttatott adóköteles jövedelem;
- a kifizető tevékenységének ellátása érdekében biztosított

- helyi és távolsági távbeszélő-szolgáltatás (**vezetékes telefonhasználat**),
 - **mobiltelefon-szolgáltatás**, továbbá az
 - Internet-protokollt alkalmazó beszédcélú adatátvitel-szolgáltatás (**IP telefon**) magáncélú használata címén meghatározott adóköteles jövedelem.
- az **önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakról szóló törvény** előírásai szerint célzott szolgáltatásra – kivéve a kiegészítő önszegélyező szolgáltatásra – **befizetett összeg**.
- a munkáltató által a **szakképzési munkaszerződés alapján duális képzőhelyen folytatott szakirányú oktatásban** részt vevő
 - magánszemély,
 - kötelező szakmai gyakorlaton lévő hallgató,
 - duális képzésben hallgatói munkaszerződés alapján részt vevő hallgató részére azonos feltételekkel és módon **ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás révén juttatott adóköteles bevétel**.
- az adóévben **reprezentáció és üzleti ajándékok** juttatása alapján meghatározott jövedelem – figyelmen kívül kell hagyni az e törvény előírásai szerint **adómentes juttatásokat**.
- az évi egy alkalommal **csekély értékű ajándék révén juttatott adóköteles jövedelem** (nyilvántartási kötelezettség);
- az olyan **ingyenes vagy kedvezményes termék, szolgáltatás révén juttatott adóköteles bevétel, amelynek igénybevételére egyidejűleg több magánszemély jogosult** (nem lehetséges megállapítani az egyes személyek által szerzett jövedelmet),
- az egyidejűleg több magánszemély (üzleti partnerek) számára szervezett, **ingyenes vagy kedvezményes rendezvénnyel, eseménnyel összefüggésben** (döntő részben vendéglátás, szabadidőprogram) **a kifizető által viselt költség** (az ajándéktárgy egyedi értéke személyenként nem haladja meg a minimálbér 25 százalékát);
- a kifizető által törvény vagy törvény felhatalmazása alapján más jogszabály rendelkezése következtében a **magánszemélynek ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás révén juttatott adóköteles jövedelem**;
- az olyan **adómentesnek, üzleti ajándéknak nem tekinthető üzletpolitikai (reklám) célú juttatás**, amely nem tartozik a szerencsejáték szervezéséről szóló törvény hatálya alá,
- a béren kívüli juttatások pontban felsorolt juttatásnak az ott **meghatározott értékhatárt meghaladó része**;
- a béren kívüli juttatások pontban felsorolt juttatásnak – az ott meghatározott értékhatárokat meg nem haladóan – az adóévben biztosított juttatások együttes értékének az **éves rekreációs keretösszeget meghaladó része**;

Szervezeti formától függő béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások

- reprezentáció és üzleti ajándékok juttatása esetén, ha a kifizető **egyesület, köztestület, egyházi jogi személy, alapítvány, közalapítvány** mentes az adó alól az adóévben reprezentáció és 25 **százalékának megfelelő egyedi értéket meg nem haladó üzleti ajándékok juttatás** azon része, amely a közhasznú, illetve cél szerinti tevékenysége érdekében felmerült, az adóévre vonatkozó **beszámolóban kimutatott összes ráfordítás 10 százalékát**, de legfeljebb az adóévre elszámolt **éves összes bevétele 10 százalékát** nem haladja meg.
- **aszakszervezet** által a tagjának, a nyugdíjas tagjának, az említett magánszemélyek közeli hozzátartozójának, az elhunyt tag (nyugdíjas tag) közeli hozzátartozójának üdülőben nyújtott üdülési szolgáltatás révén juttatott jövedelemből az adóévben személyenként **a minimálbér összegét meghaladó része**;
- **a szövetkezet** közösségi alapjából a szövetkezet magánszemély tagja részére a szövetkezet alapszabályában foglaltaknak megfelelően az adóévben nem pénzben juttatott – egyébként adóköteles – jövedelem együttes értékéből személyenként a **minimálbér havi összegének 50 százalékát meghaladó része**;

Az éves rekreációs keretösszeg

1. **vállalkozó munkáltatók, nem költségvetési szervek** esetén évi **450 ezer forint**, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll (a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege, kivéve elhalálozás esetén)
2. **költségvetési szervévi** **200 ezer forint**, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll (a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege, kivéve munkavállaló elhalálozása esetén)

III. A béralkuhoz szükséges információk és forrásuk

	Az információ szintje/tartalma	Információ tartalom	Információforrás	Link-Információ megtalálhatósága
1	A nemzetgazdaság helyzete	GDP alakulása	KSH	www.ksh.hu
2		GDP alakulása Európában	Eurostat	https://ec.europa.eu/eurostat
3		Foglalkoztatottak számának változása, régióként, nemzetgazdasági áganként	KSH	
4	Magyarországi régiók helyzete	Egy főre jutó GDP régióként	Földrajz Magazin	http://fuggelek.foldrajzmagazin.hu/magyarorszag/magyarorszag-regioi/
5		Ipari termelés értéke	KSH	KSH. hu> STADAT
6		Ipari termelés volumen indexe	KSH	KSH. hu> STADAT
7		Egy főre jutó ipari termelés	KSH	KSH. hu> STADAT
8		Egy főre jutó GDP nemzetgazdasági áganként	Földrajz Magazin	http://fuggelek.foldrajzmagazin.hu/gazdasagi-jellemzok/gdp-elollitas-szerkezete-magyarorszagon/
9		Munkanélküliség a régiókban	KSH	KSH. hu> STADAT
10		GDP előrejelzés	Portfolio	Portfolio.hu
11	Minimál bér	A legkisebb adható bér	A Kormány 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendelete	Magyar Közlöny
12	Infláció	A pénzromlás mértéke	KSH	KSH.hu
13	Bértárgyalások országos szinten	Országos szintű bértárgyalások	A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma	A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumáról kiadott sajtóközlemények
14			Bányaipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	
15			Nemzeti Energia Stratégia	
16			Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete	www.banyasz.hu

17		Nemzetközi Érdekvédelmi Szervezetek	Industri All	http://www.industrialunion.org
18			Európai Kitermelői pari Ágazati Párbeszéd Bizottság	
19			Európai Szakszervezeti Szövetség	
20	A vállalat helyzete	A vállalat mérleg és eredmény beszámoló	Bruttó Termelési Érték (BTÉ)	e-beszamolo.im.gov.hu
21			Bruttó Hozzáadott Érték (BHÉ)	e-beszamolo.im.gov.hu
22			Nettó Hozzáadott Érték (NHÉ)	e-beszamolo.im.gov.hu
23			Értékcsökkenési leírás (ÉCS)	e-beszamolo.im.gov.hu
			Likviditási ráta. Forgóeszközök/Rövid lej. kötelezettségek	e-beszamolo.im.gov.hu
24			Likviditási gyorsráta: Forgóeszközök- Készletek/Rövidlej. kötelezettségek	e-beszamolo.im.gov.hu
25			Pénzeszköz arány: Pénzeszközök/Rövidle j..kötelezettségek	e-beszamolo.im.gov.hu
26			Tőkefeszültség mutatója (Idegen tőke/Saját tőke)	e-beszamolo.im.gov.hu
27			Tőkeellátottság (Saját tőke/Eszközök összesen)	e-beszamolo.im.gov.hu
28			Sajáttőke arányos eredmény (Adózott eredmény/Saját tőke)	e-beszamolo.im.gov.hu
29			Eszköz arányos eredmény (Adózott eredmény/összes eszköz)	e-beszamolo.im.gov.hu
30			Árbevétel arányos jövedelmezőség (Adózott eredmény/Árbevétel)	e-beszamolo.im.gov.hu
31			Bérhatékonyság (Személyi ráfordítások/Nettó termelési érték)	e-beszamolo.im.gov.hu
32			Eszközhatékonyság (Anyagjellegű)	e-beszamolo.im.gov.hu

			ráfordítások/Nettó termelési érték)	
33			Személyi jell. egyéb kifizetés	e-beszamolo.im.gov.hu
34			Egy főre jutó Bérkötség	e-beszamolo.im.gov.hu
35			Egy főre jutó személyi jell. egyéb kifizetés	e-beszamolo.im.gov.hu
36			Egy főre jutó havi bérkötség	e-beszamolo.im.gov.hu
37			Egy főre jutó havi bruttó bér	e-beszamolo.im.gov.hu
38			Eszközhatékonyság Anyag jellegű ráfordítások/Nettó term. érték	
39	Béralku	Ágazati Kollektív Szerződések	Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés	vd.hu/static/contents/3/30/a1280bb57e980da66d54eb0f20cbb95e.pdf
40			Bértarifa rendszer VKSZ	Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés
41		Munkahelyi Kollektív Szerződés	Mátrai Erőmű Kollektív Szerződése	Mátrai Erőmű Villamos Szakszervezet Dr. Bajusz Gergely A kollektív szerződések eddigi tapasztalatai és tanulságai
42	Bérrend-szer	Reálbér	Reálbérszámítás (1+reálbérváltozás) =(1+nominálbér változás)/(1+infláció)v agy $r = n - i$ reálbérváltozás=nominálbér változás-infláció	Mátrai Erőmű Zrt. könyvelése KSH
43		A bér adóterhei 2020. július 1.	SZJA 15%	Magyar Közlöny
44			TB járulék 18,5%	Magyar Közlöny
45			Szocho 15,5%	Magyar Közlöny
46			Szakképzési hozzájárulás	Magyar Közlöny

			1,5%	
47		A bér adóéke	A bért terhelő összes elvonás/béreköltség	
48		Átlagbér	Összes bér/Dolgozók száma	
49		Medián bér	A középső bérérték	
50		Bérhatékonyság	Bérhatékonyság: Személyi jellegű ráfordítások/ Nettó term.érték	
51		Béren kívüli juttatások	Béren kívüli juttatások felsorolása és adózása	https://konyvelescentrum.hu/ado-k-es-jarulekok-kozterhek/beren-kivuli-juttatasok-adozasa/
