Munkaügyi képzés
II. Nap

A szociális partnerek képzésére
a GINOP 5.3.5.-18-2018-00048 projekt támogatásával került sor
2021-ben

A munkabérrel kapcsolatos kollektív érdekek és érdek ütközések a munkahelyen, szempontok a konfliktus kezeléshez

A munkabérrel kapcsolatos

- **munkavállalói és**
- **munkáltatói elvárások**

Szempontok az elvárások közelítésére

- A minimálbér elvárható mértéke
- A versenyképes bér ismérvei
- A béremelés lehetőségét befolyásoló tényezők

A munkaviszony

- A Munka Törvénykönyvében megfogalmazott olyan jogviszony, mely
- munkavégzésre irányul,
- tartalmát a munkaszerződés határozza meg.

A munkabér törvényi (MT) meghatározása

A munkaviszony alapján

- a munkavállaló részéről **a munkaadó rendelkezésére bocsátott időre** járó,
- **a munkaadó által teljesitett pénzbeli kifizetés.**

A munkabér és a munkaviszony

Csoport munka

Milyen elvárásokat támasztanak a bérek iránt

a Munkavállalók? és a Munkáltatók?

Munkavállalói és Munkáltatói

elvárások a bérek iránt (lehetséges válaszok)

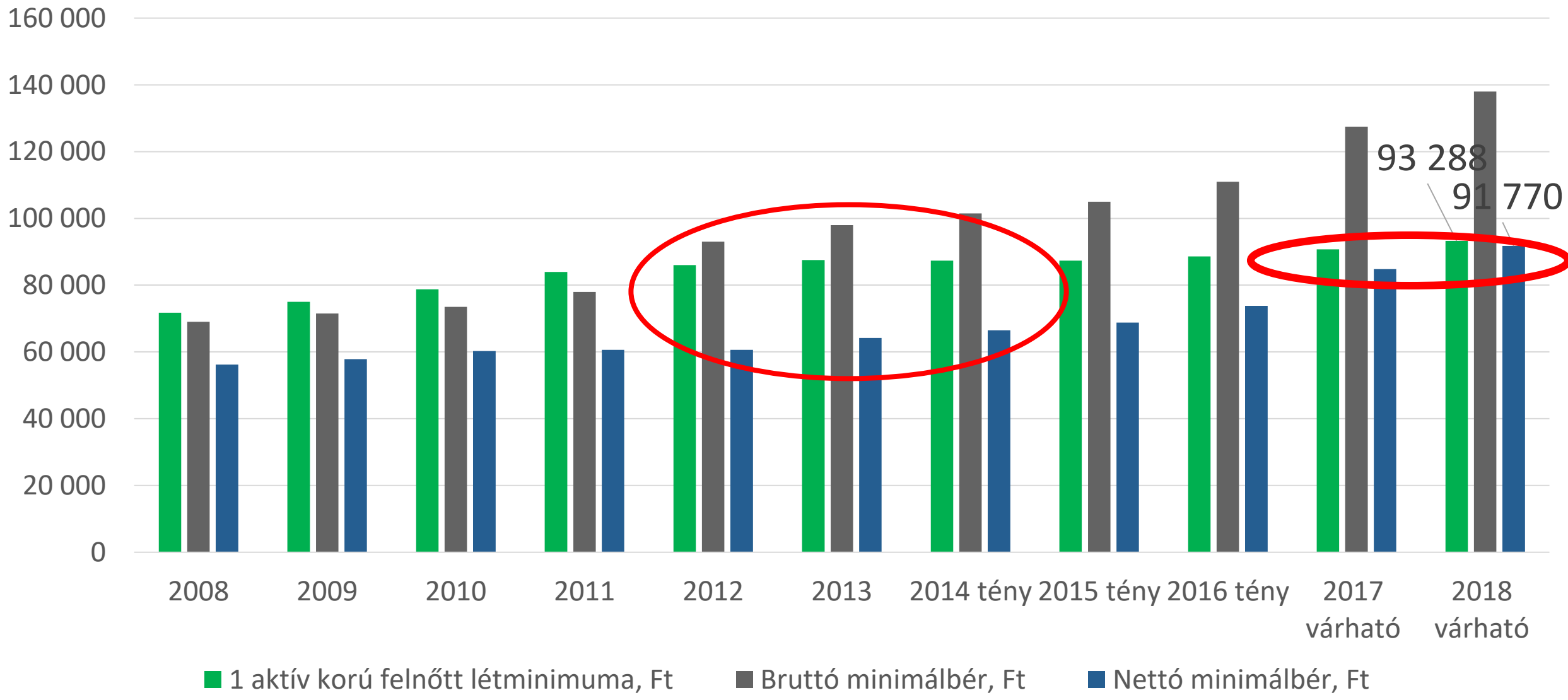
1. **a megélhetési költségek fedezetének biztositása: az egyén és a család szintjén**
2. **a munkaerőpiaci bérfolyamatok követése, a bérversenyképesség fenntartása, erősitése,**
3. **a munkaképesség fejlesztésébe, megőrzésébe fektetett erőfeszítések ellentételezése (képzettség, egészség, munkatapasztalat-a <u>bértarifa rendszer</u>**
4. **a munkaképesség kifejtésének, elhasználódásának ellentételezése-a <u>bérpótlék rendszer</u>**
5. **az egyéni-csoportos teljesítmény honorálása-a <u>teljesitménybér</u> rendszer,**
6. **a kollektíven elért eredményből való méltányos részesedés elérése-a <u>nyereség részesedési</u> rendszer**

1. a bér kettős természete
   a. **költség,** amellyel takarékoskodva (mint bármely költséggel) nagyobb nyereség érhető el
   b. **ösztönzési** (fegyelmezési???) **eszköz**, amelynek jó használatával más költségeknél megtakarítás érhető el, vagy növelhető a termelékenység és ezáltal a profit,
2. **a bér olyan speciális költség**, amelynél nemcsak a megtakarítás, hanem a motiválás is lehetséges, a bér ezért befektetés a jövőbeli eredménybe
3. a bér egy **tudatos, önérdekkel rendelkező, mobil termelési tényező, a munkavállaló megszerzésének/megtartásának** eszköze: a legjobbakért állandó verseny folyik.

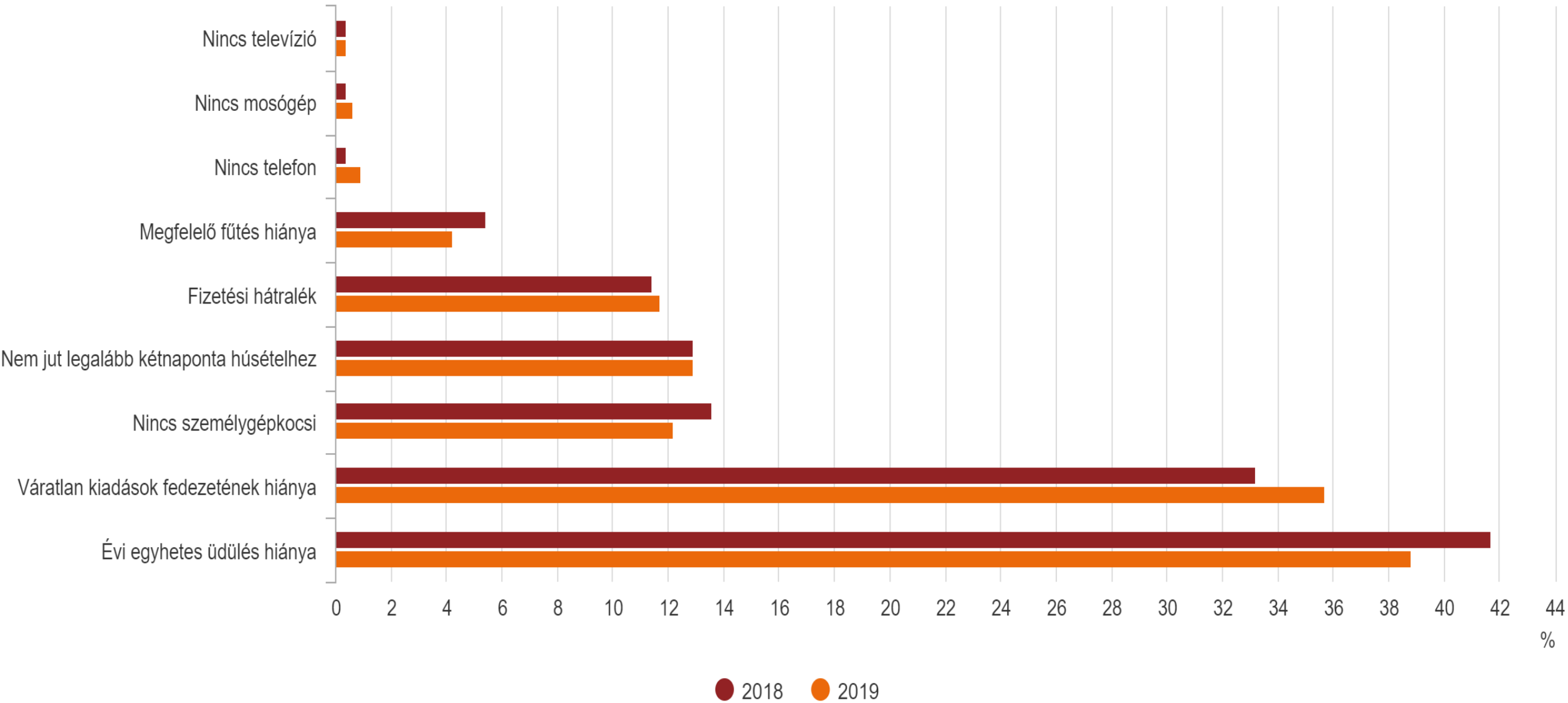
Munkavállalói elvárások a bérek iránt-bértárgyalási témakörök

1. **A megélhetési költségek fedezetének biztositása az egyén és a család szintjén**
2. **A munkaerőpiaci bérfolyamatok követése, a vállalati-munkaköri bérversenyképesség fenntartása, erősitése.**
3. **A hozzáadott értékből való részesedés**

Minimálbér és létminimum



A depriváció egyes tételeiben érintett személyek aránya



A létminimum számítás módszertani jellemzőii-1

- **Minimalista élelmiszer fogyasztási norma** a kiinduló pont
  - 9500 háztartás a minta
  - 1690 (18%) a minimális élelmiszerfogyasztás környezetében

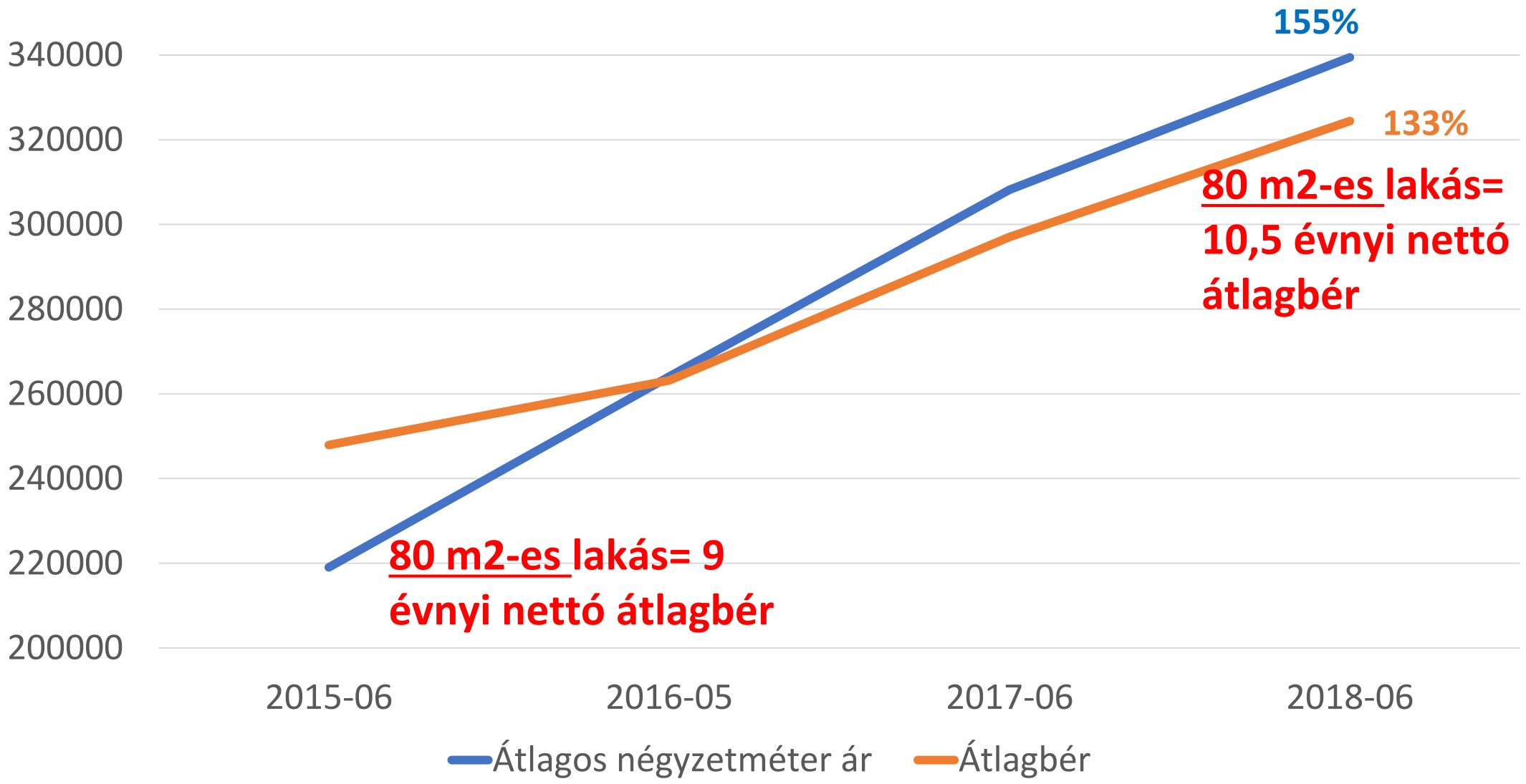
A létminimum-számítás aktív korú felnőttre vonatkozó normatív élelmiszerkosara, 2016

Az élelmiszerek főbb csoportjai	Mennyiség/hó, kg	Érték, forint/hó
Hús, hal és készítményeik	3,4	4 412
Tojás (161 darab/év)	0,5	496
Tej (2,8 és 1,5%-os), liter	7,9	1 706
Sajt, és egyéb tejtermékek	2,4	2 050
Zsiradékok	1,4	1 104
Cereáliák	9	3 433
Cukor, kakaó, méz	1,2	541
Burgonya	4	794
Friss és tartósított zöldség	11,6	5 340
Friss és tartósított gyümölcs	6,5	2 565
Szárazhüvelyes	0,4	244
Fűszerek stb.	-	1 123
Kávé, tea, üdítők	-	776
Mindösszesen	-	**2019: 26 500 Ft**

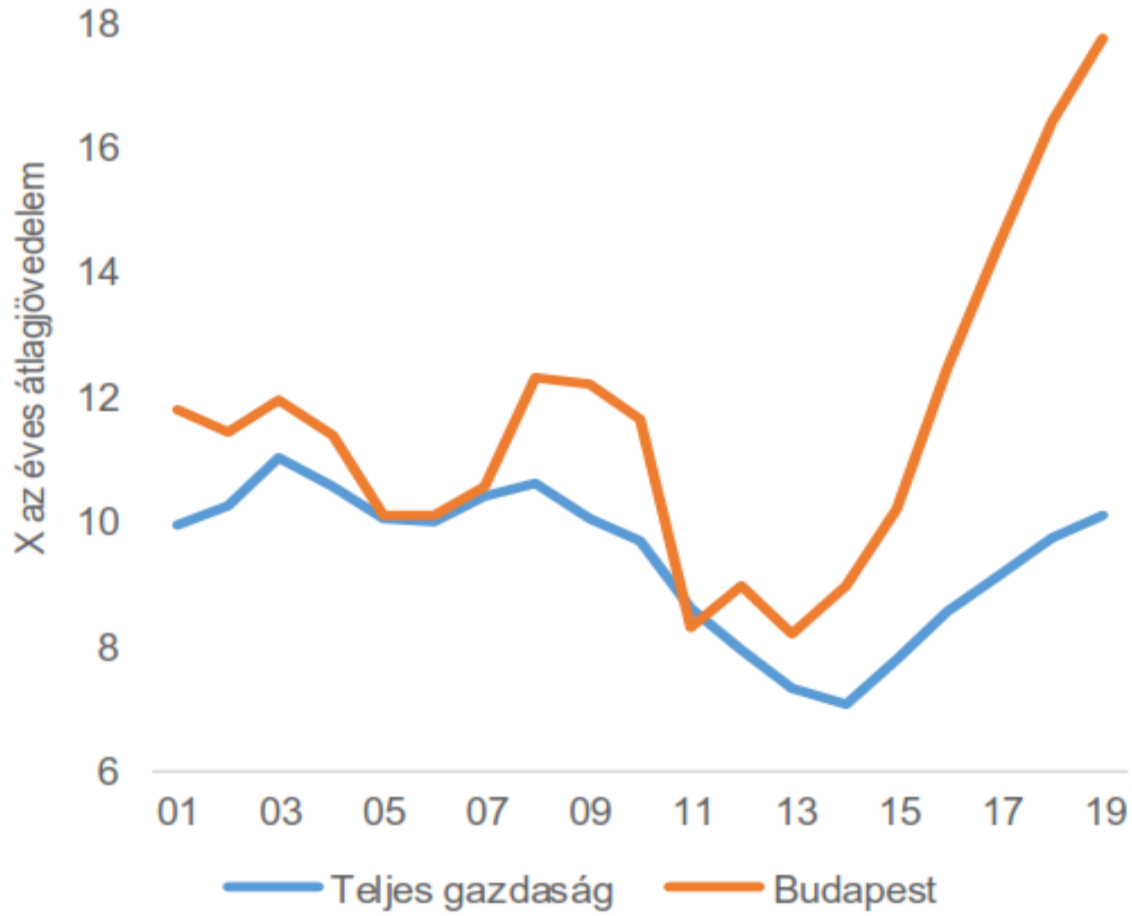
A létminimum számítás módszertani hiányosságai-1

- **Minimalista élelmiszer fogyasztás**i norma a kiinduló pont
- **Maradék elven nyugvó egyéb fogyasztás számbavétel, mennyi telik a következőkre:**
  - ruházkodás,
  - lakás fenntartás, rezsi
  - közlekedés,
  - telefon-TV,
  - gyógyszer,
  - tanulás,
  - szabadidő-kultúra.
- **Kimaradó tétel: a lakás szerzés költsége (lakbér, vagy hitel)**

A bérek és a lakásárak változása



1.10. ábra: **A lakásárak és a jövedelmek aránya**



80 m²-es használt lakás ára az egy főre jutó éves átlagos nettó jövedelemhez viszonyítva. Bricongne et al. (2019) szerint a 12,5-nél magasabb szorzók az éles árfordulat kockázatára utalnak.
Forrás: Az Európai Bizottság számításai a KSH és az MNB adatai alapján

Infláció és lakhatás

- Az Eurostat és a KSH inflációs kosara alapján jelenleg az emberek adózott jövedelmük **6,5%-át költik havonta lakbérre**.
- A Center for European Policy Studies (CEPS) brüsszeli kutató intézet szerint azonban a valós arány akár **30% körül** is lehet. **Az amerikai statisztikai hivatal hasonló kosarában 30% a lakhatási költségek súlya.**
- Ha a jelenlegi 5 százalék helyett nálunk is 30 százalék lenne a lakhatás súlya az inflációs kosárban, akkor ez 6 százalékos (lakbér 10%+rezsi 2% áremelkedés mellett 1,8 százalékpontot adna hozzá az inflációs rátához.
- Egészségügy, oktatás-képzés
- A valós infláció **6% felett** becsülhető

A tisztes megélhetés ismérvei-ILO

A **gazdasági fejlettség adott szintjén a társadalom által jogosnak elismert** megélhetés, amely

- **a mindenkori szegénységi szint felett van**, és lehetővé teszi, hogy az egyén és családja
  - ápolhassa **társas** (rokoni-baráti-ismerősi) **kapcsolatait**,
  - kielégithesse **kulturális szükségleteit**,
  - megőrizze és fejlessze munkaképességét (**egészségét, képzettségét**),
  - részt vegyen a felfelé irányuló **társadalmi mobilitásban (tanulás, tovább tanulás, munkakör és lakhely változtatás).**

A tisztes megélhetés megállapitásának módszertana

- **<u>Hely</u> függő: lásd település méret és elhelyezkedés – pl. lakás költség, gyermek elhelyezési költség, tanittatás költsége)**
- **<u>Idő</u> függő: a társadalmi fejlődés nyomán a szükségleti kör bővül és a minőségi elvárás nő (pl. autó, mobil telefon, internet, külföldi üdülés)**
- **<u>A megitélés alapja</u>:**
  - **„Objektiv” szakértői : a tényleges fogyasztás, a tényleges szükséglet kielégités megfigyelése, minősitése alapján (ld. létminimum, társadalmi minimum, szegénységi küszöb számitások)**
  - **„Szubjektiv”, laikus: az egyének, családok elvárt szükségleti szint meghatározása és árazása alapján.**

Az angol „Living Wage” példája

- A 2000-es években civil kezdeményezésre indult
- a hivatalos minimálbér és a valós megélhetési költségek közötti szakadék kimutatására, valamint
- a tisztes megélhetéshez szükséges tényleges bérigény, a „living wage” meghatározására.
- 2017-re az Egyesült Királyságban (UK) országosan 2 600 munkaadó regisztrálta magát a Living Wage alapitvány honlapján olyan munkaadóként, mint aki a hivatalos minimálbér feletti **tisztes bér (living wage)** megfizetését magára nézve kötelezőnek elfogadja.

Az angol Living Wage példája-a tisztes bér meghatározásának „ laikus „ módszere

- **A laikus vélemény alkotás figyelembe vétele.**
- **Fókuszcsoportos megbeszéléseken, szakértői vitavezetéssel jön létre az egyetértés a tisztes megélhetés ismérveiről.**
- **Egy-egy fókuszcsoportban**
    - **hasonló család tipusok képviselői végzik el az egyeztetést:** egyedülállók, párok gyermek nélkül, egyedülállók és párok gyerekkel, (9-féle család tipus),
    - **fókusz csoportokon belül azonban a jövedelmi, életkor szerinti összetétel már eltérő lehetett.**

Az angol Living Wage mozgalom példája-a módszer

- **A vélemény alkotás lépései szakértői támogatással**
  1. A tisztes megélhetésez rendelt szükségleti kosár (szolgáltatások és áru választék) meghatározása a laikus emberekből álló fókuszcsoportok egyeztetésein dől el.
  2. Az előző pontban meghatározott szükségleti kosár tartalmának beárazása (beszerzési forrás, mennyiség, minőség, gyakoriság), ugyancsak a fókuszcsoportos egyeztetéseken történik meg.
  3. A szükségleti kosárhoz hozzárendelt jövedelem igény kiszámitása **az adókedvezmények és társadalmi juttatások** figyelembe vételével véglegeződik (pl. piaci lakbérrel számolnak a gyerektelen háztartások esetében és **szociális lakbérrel** a gyermekes háztartásoknál)-.
- **Az eredmény egyetlen bruttó bér összeg meghatározása** a család tipusok szerinti megélhetési költségek súlyozott átlagával.
- **A szükségleti kosár és a megélhetési költségek rendszeres (4 évenkénti) teljes felülvizsgálata és éves karbantartása** (inflációs indexálás)

A tisztes megélhetéshez szükséges jövedelem

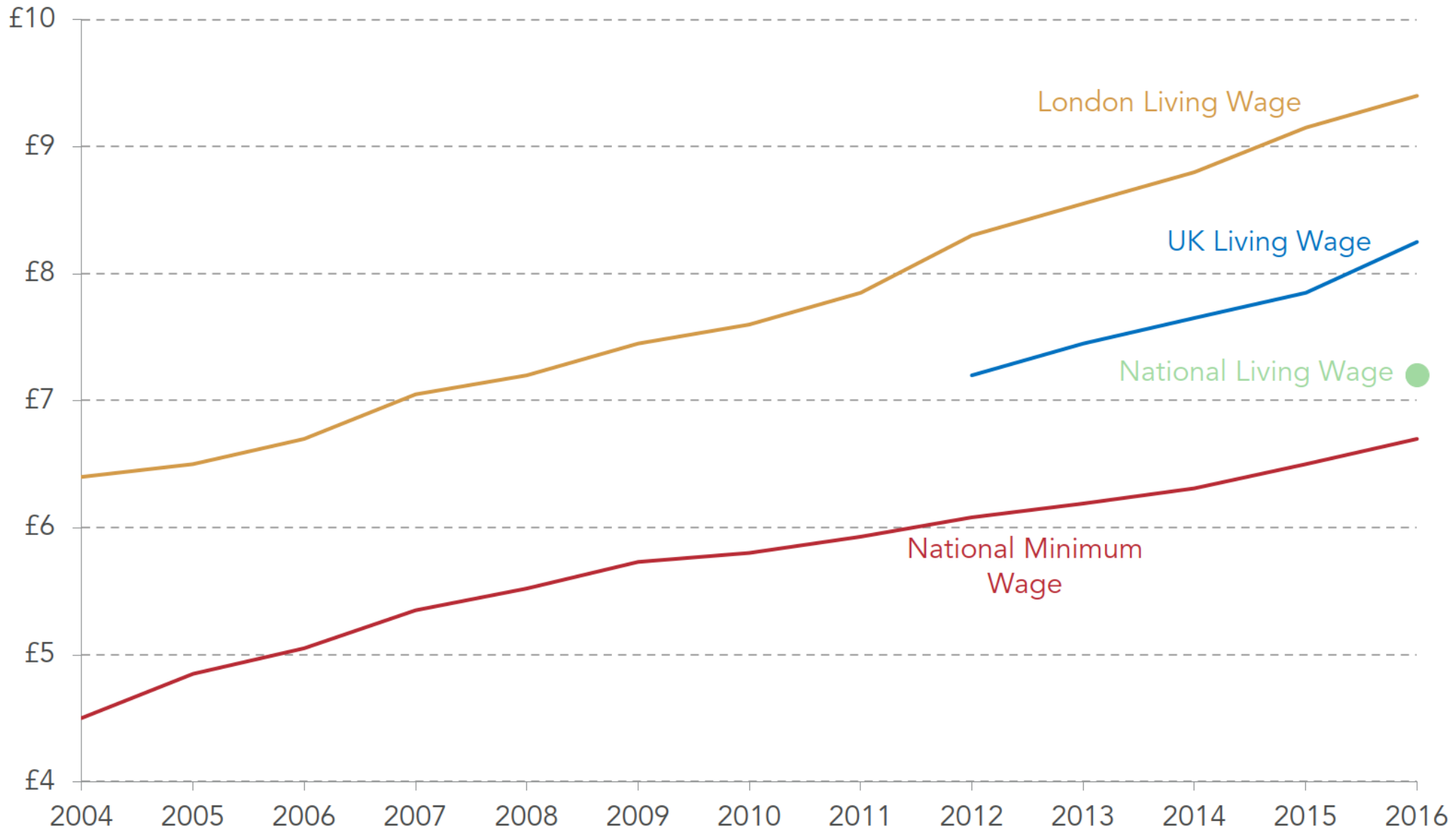
- A tisztes megélhetés egy főre jutó kiadás/jövedelem igényét korrigálni kell
  - a család méret
  - a keresők száma, valamint
  - az adórendszer és a
  - társadalmi juttatások jövedelem újraelosztó szerepe alapján.
- A munkavállalók esetében a tisztes megélhetés fedezetének az általános munkarendben (ez nálunk heti 40 óra) teljesitett munkáért járó nettó alapbérből és nem a többletmunkaidőben, vagy megterhelő feltételek között (éjszaka, hétvégén) végzett munka javadalmazásából, azaz nem a pótlékokkal, vagy másodállásokkal elért keresetből kell származnia.

A minimálbér és a tisztes bér aránya 2018

Location	Living wage (LW) (per hour)	Minimum wage (per hour)	LW as % of minimum wage	Median hourly wage [a]	LW as % of median wage	Start date	Mode of operation
UK – London	GBP 10.55 (€11.90)	GBP 7.83 [b] (€8.80)	135%	GBP 19.00 (€20.90)	56%	2003	Via employer accreditation. 1,450 accredited employers in London in 2018.
UK – outside London	GBP 9.00 (€10.20)	GBP 7.83 (€8.80)	115%	GBP 15.20 (€17.20) (all UK)	>59%	2011	Via employer accreditation. 4,700 employers accredited employers in UK in 2018.
Ireland	€11.90	€9.55	125%	€20.16 [c]	c. 59%	2014	Not operational. Advocacy only.
New Zealand	NZD 20.55 (€12.10)	NZD 16.50 (€9.70)	125%	NZD 25.00 (€14.70)	82%	2013	Via employer accreditation. 85 employers in 2017.
Canada [d] – Vancouver	CAD 20.62 (€14.10)	CAD 11.35 [e] (€7.80)	182%	CAD 22.50 (€15.40) British Columbia	-	2008	Via employer certification. In British Columbia, 80 employers certified as LW payers.

Figure 1: Historical rates of the minimum wage and Living Wages

Cash value of different wage rates over time, nominal



A living wage mozgalom iránt elkötelezett 2 600 brit munkaadó egy része Magyarorszgon is rendelkezik leányvállalattal, vagy partner vállalattal

A londoni önkormányzat, a londoni olimpia idején és azóta csak olyan beszállítókkal köt beszerzési szerződést, akik vállalják a minimálbér feletti living wage megfizetését.

A minimálbér és a garantált bérminimum 2021 évi növelésének hatása a verseny szférában			
ág/alág szerint (alapbér alapján számolva)			
	2021 évi 10%-os		
	177.100 minimálbér elérése	231.700 garantált bérminimum elérése	Együtt
B Bányászat, kőfejtés			
1. Érintett létszám (ezer fő)	1,4	0,8	2,2
2. Érintett létszám aránya (%)	36,3	19,0	55,3
CB Textília, ruházat, bőr és bőrtermék gyártása			
1. Érintett létszám (ezer fő)	12,7	5,8	18,5
2. Érintett létszám aránya (%)	40,0	18,2	58,2
CL Járműgyártás			
1. Érintett létszám (ezer fő)	24,0	14,8	38,8
2. Érintett létszám aránya (%)	24,8	15,2	40,0
Vállalkozási szféra összesen			
1. Érintett létszám (ezer fő)	422,6	539,2	961,7
2. Érintett létszám aránya (%)	16,8	21,4	38,2

Megélhetési bruttó minimum bér Szeged	**310 000**
Külvárosi garzont bérlő (77 000 Ft/hó)	
nem dohányzó	**https://www.numbeo.com/**
autó mentes	
nem sportoló	
nem üdülő	
nem megtakarító	

Otthoni étkezés	54,852.36 Ft
Tej (2,5%), (1 liter) 245.94 Ft x 7.75 =	1,906.02 Ft
Friss fehér kenyér (500g) 255.67 Ft x 7.75 =	1,981.42 Ft
Rizs (fehér), (1kg) 391.80 Ft x 3.10 =	1,214.58 Ft
Tojás (12) 580.00 Ft x 6.20 =	3,596.00 Ft
Sajt, helyben termelt (1kg) 2,054.55 Ft x 3.10 =	6,369.09 Ft
Csirkemell filé (1kg) 1,445.38 Ft x 4.65 =	6,721.04 Ft
Marhahús (1kg) (lábszár) 2,544.44 Ft x 4.65 =	11,831.67 Ft
Alma (1kg) 542.73 Ft x 9.30 =	5,047.36 Ft
Banán (1kg) 455.38 Ft x 7.75 =	3,529.23 Ft
Narancs (1kg) 554.30 Ft x 9.30 =	5,154.99 Ft
Paradicsom (1kg) 506.50 Ft x 6.20 =	3,140.30 Ft
Burgonya (1kg) 273.17 Ft x 6.20 =	1,693.63 Ft
Hagyma (1kg) 280.33 Ft x 3.10 =	869.03 Ft
Saláta (1 head) 290.00 Ft x 6.20 =	1,798.00 Ft
Otthoni ital	1,449.21 Ft
Sör hazai (0.5 liter bottle) 281.46 Ft x 1.1111111 =	312.74 Ft
Sör import (0.33 liter bottle) 371.82 Ft x 0.2222222 =	82.63 Ft
Fehér bor Mid-Range) 1,200.00 Ft x 0.1666667 =	200.00 Ft
Ásványvíz (1.5 liter bottle) 113.85 Ft x 7.50 =	853.85 Ft

Szabadidő	2,523.31 Ft
Mozi, 1 ölőhely 1,500.00 Ft x 1.00 =	1,500.00 Ft
Hazai sörr (0.5 liter draught) 400.00 Ft x 0.10 =	40.00 Ft
ImportSör (0.33 liter bottle) 500.00 Ft x 0.10 =	50.00 Ft
Coke/Pepsi (0.33 liter bottle) 354.17 Ft x 0.40 =	141.67 Ft
Ásványvíz(0.33 liter bottle) 270.77 Ft x 0.40 =	108.31 Ft
Cappuccino 410.00 Ft x 1.6666667 =	683.33 Ft

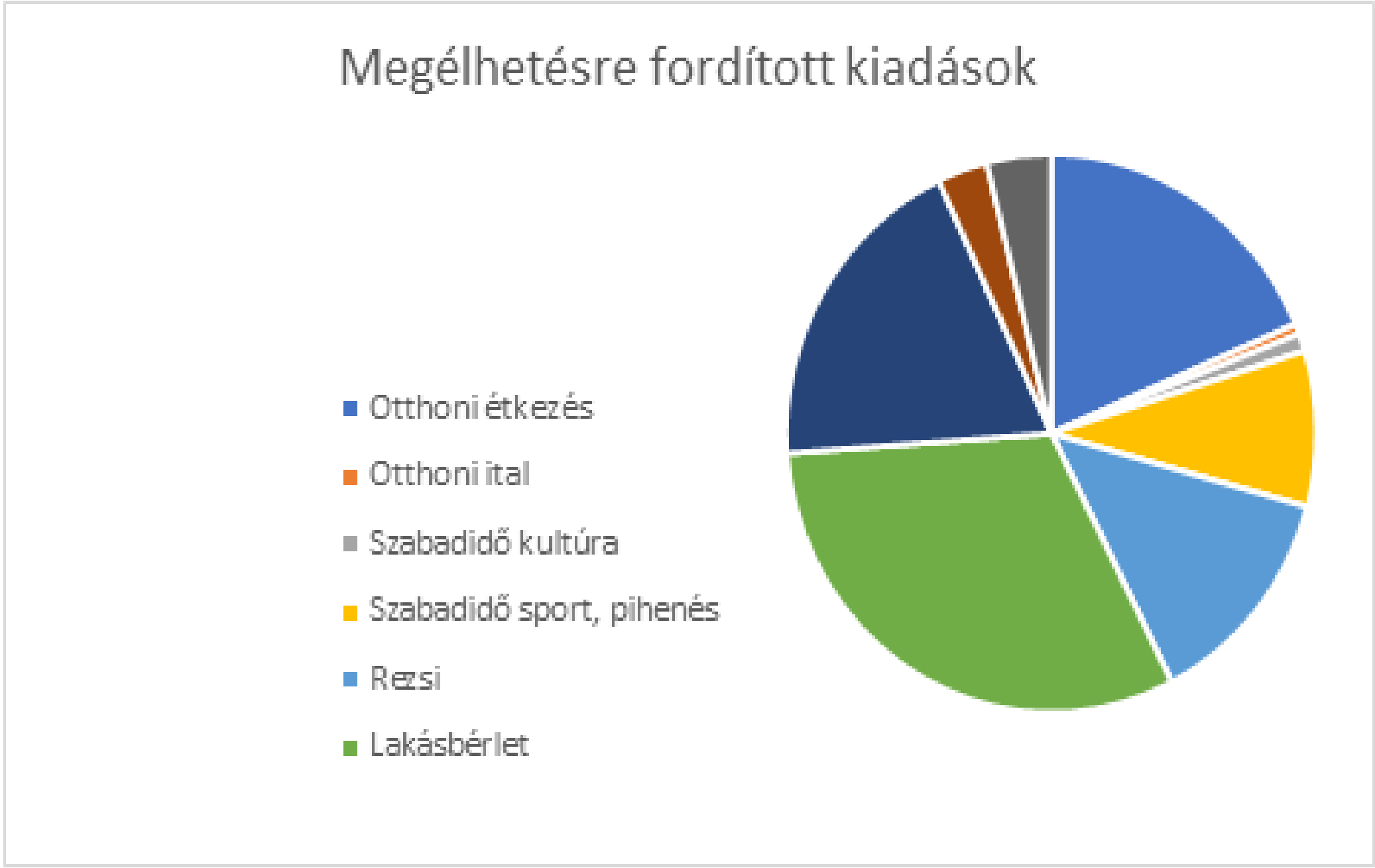
Közlekedés	7,000.00 Ft
Havi bérlet7,000.00 Ft x 1.00 =	7,000.00 Ft
Rezsi	32,574.62 Ft
Alap (áram, fűtés, víz-csatorna, szemét, 35 m2)	29,732.47 Ft
Mobil feltöltő kártya havi díj, 26.67 Ft x 20.00 =	533.33 Ft
Internet (60 Mbps, korlátlan adat, Cable/ADSL) 4,617.65 Ft x 0.50 =	2,308.82 Ft

Lakásbérlet	77,105.26 Ft
Apartmant (1 háló) Outside of Centre 77,105.26 Ft x 1.00 =	77,105.26 Ft

Ruházkodás	7,489.86 Ft
Egy pár farmer (Levis 501 Or Similar) 18,300.00 Ft x 0.10 =	1,830.00 Ft
1 nyári ruha (Zara, H&M, ...) 8,269.23 Ft x 0.10 =	826.92 Ft
1 Nike futócipő 22,529.41 Ft x 0.10 =	2,252.94 Ft
1 utcai cipő 25,800.00 Ft x 0.10 =	2,580.00 Ft
Egyéb	22,668.12 Ft
Háztartási tisztító eszköz, testápolási eszköz	4,744.87 Ft
Műszaki cikkek cseréjének pótlási alapja	14,481.19 Ft
Egyéb kiadás	3,442.06 Ft
Összesen (nettó)	**205,662.75 F**

A bruttó minimális alapbér igény 310 000 Ft, az elmaradás így 80% a minimálbérhez és 40% a szakmai bérminimumhoz képest.

A fenti megélhetési költség kalkulátort minden bér tárgyalás előtt indokolt lenne használni a szakszervezeti tagok bevonásával!


Megélhetésre fordított kiadások
Otthoni étkezés
Otthoni ital
Szabadidő kultúra
Szabadidő sport, pihenés
Rezsi
Lakásbérlet

A bérversenyképesség fontossága

1. **A megélhetési költségek fedezetének biztositása: az egyén és a család szintjén**
2. **A munkaerőpiaci bérfolyamatok követése, a bérversenyképesség fenntartása, erősitése,**
3. **A kollektíven elért eredményből való részesedés elérése.**

Milyen helyi és környezeti információk alapján ítélhető meg egy vállalat, egy munkaadó által kínált bér versenyképessége egy-egy munkakör és a vállalat egésze szintjén ?
Csoport munka (chat üzenetben is megjelenítve)

A vállalaton belüli folyamatok

- **a létszám cserélődés (fluktuáció) jellemzői: kilépők- belépők száma, munkaköre, kora, képzettsége, munkaidő beosztása, átlagos alapbére)**
- **a létszám összetétel jellemzői: foglalkoztatási státusz (teljes munkaidős, részmunkaidős, <u>határozott/határozatlan munkaidős foglalkoztatás</u>, <u>kölcsönzött létszám</u> és kölcsönzési költség), <u>kor összetétel, képzettségi összetétel,</u>**
- **a ledolgozott munkaidő alakulása, a ledolgozott munkaidő hossza, a megterhelő munkaidőbeosztás (túlóra, éjszakai, hétvégi munkaidő) aránya és az abban dolgozók részaránya,**
- **a kiesett munkaidő nagysága, a távolmaradás okai szerint: betegség/baleset/munkahelyi képzés/másodállás miatt kiesett munkaidő és létszám képzés**

A vállalat és a környezet viszonya

- **A kereseti szint alakulása időben és térben ágazati és versenytársi referencia adatok-fizikai-szellemi bontás, képzettség szerinti bontás (KSH adatok)**
- **A bérszerkezet alakulása: alapbér/kereset arány, béren kívüli juttatások szintje/aránya (KSH adatok)**
- **A bérköltség nagysága az árbevétel, vagy a hozzáadott érték arányában (NAV adatbázis, versenytárs adatok)**

2020 1-9 hó	Összes fizikai	2020 1-9/2019 1-9
Összes kereset, Ft/fő/hó, vállalat	**481 541**	**102,8%**
Ft/óra vállalat	**3 172**	**102,1%**
gyógyszer ágazat ft/ fő/hó	512 228	108,4%
Vállalat/ágazat, ft/fő	**94,0%**	
gyógyszer ágazat ft/óra	3 415	107,0%
Vállalat/ágazat, ft/óra	**92,9%**	

2020 1-9 hó	**Összes fizikai**	**2020 1-9/2019 1-9**
Alapbér/fő/hó/ft	260 588	**114,8%**
Alapbér/kereset	**54,1%**	
Munkaidő pótlékok		103,4%
Mozgóbér		**76%**

Fluktuáció 2020 1-9 hó	Összes fizikai	2020 1-9/2019 1-12
Belépettek száma, fő	65	44,8%
Belépettek aránya a létszámra vetítve	**6,6%**	**45,2%**
Kilépettek száma, fő	53	37,9%
Kilépettek aránya a létszámra vetítve	**5,4%**	**38,2%**
Belépettek átlag alapbére, ft/hó/fő	294 154	120,4%
Belépettek átlag alapbére a vállalati átlagra vetítve	**112,9%**	**108,4%**
Kilépettek átlag alapbére, ft/fő/hó	302 111	109,8%
Kilépettek átlag alapbére a vállalati átlagra vetítve	**115,9%**	**98,9%**

,Létszám, munkaidő	Fizikai szakképzettség nélkül	Fizikai szakképzett	Fizikai összes	Beosztott szellemi ffokú szakképzettség nélkül	Beosztott szellemi ffokú szakképzettséggel	Vezető szellemi	Szellemi összes	Vállalat összesen
Létszám:								
Átlagos állományi létszám								
Teljes munkaidős létszám								
Kölcsönzött létszám								
Határozott munkaidős létszám								
Munkaidő:								
Ledolgozott munkaidő órában								
Rendkivűli munkaidő, óra								
Kölcsönzött midő, óra								
Belépettek száma								
Kilépettek száma								

Díjazás, teljes munkaidősök	Fizikai szakképzettség nélkül	Fizikai szakképzett	Fizikai összes	Beosztott szellemi felsőfokú szakképzettség nélkül	Beosztott szellemi felsőfokú szakképzettséggel	Vezető szellemi	Szellemi összes	Vállalat összesen
Alapbér átlag								
Midő pótlékok								
Mozgóbér (teljesítménybér, jutalom)								
Kereset átlag								
VBKJ átlag								
Kölcsönzött létszám költsége								
Belépettek átlagos alapbére								
Kilépettek átlagos alapbére								

Munkakörülmények, a munkaképesség megőrzése, fejlesztése	**Fizikai szakképzettség nélkül**	**Fizikai szakképzett**	**Fizikai összes**	**Beosztott szellemi felsőfokú szakképzettség nélkül**	**Beosztott szellemi felsőfokú szakképzettséggel**	**Vezető szellemi**	**Szellemi összes**	**Vállalat összesen**
Képzés								
Munkahelyi képzésben részt vett létszám								
Munkahelyi képzésre fordított idő órában								
Kiesett munkaidő								
Betegszabadságos napok száma								
Betegszabadságban érintett létszám								
Táppénzes napok száma								
Táppénzben érintett létszám								

A bérekkel kapcsolatos érdekütközések a munkahelyen

1. **Az elvárt vállalati legkisebb bértétel meghatározása a megélhetési költségek nagysága, változása alapján.**
2. **A bérversenyképesség elérése, megőrzése: lépéstartás a munkaerő piaci alapbér, kereseti és munkajövedelmi viszonyokkal. A bérversenyképesség ellenőrzéséhez szükséges munkahelyi információk beszerzése és értékelése.**
3. **A béremelésre rendelkezésre álló források ellenőrzése, a felhasználás során a méltányos elosztási arányok elérése.**

A hozzáadott érték (HÉ)

- Árbevétel+Egyéb bevétel (támogatás)-Szállitói kifizetések-Egyéb ráf. (kártérítések) = **hozzáadott érték.**
- **Szállitói kifizetések**: anyag + energia+ alkatrész+ részegység + szellemi szolgáltatások (könyvelés, bérszámfejtés, informatika, adótanácsadás)
- **Hozzáadott érték = a vállalatnál maradó árbevétel**=

munkabérek (személyi ráforditások) + pótlási alap + kamatok + nyereség + adók + adózás utáni eredmény (osztalék kivét, beruházás, eredménytartalék)

A bér forrása: a hozzáadott érték (HÉ)

- **Hozzáadott érték= Árbevétel- szállitói kifizetések**
- **Szállitói kifizetések**: külső vásárlások, beszállitások (anyag+ energia+ alkatrész+ részegység) + szolgáltatások (marketing, könyvelés, bérszámfejtés, informatika, adótanácsadás)
- **Hozzáadott érték = a vállalatnál maradó árbevétel**

A vállalati hozzáadott érték elosztásában érintett (érdekelt) szereplők

Tulajdonos

Adózott eredmény
Fizetett osztalék
Beruházás
Eredménytartalék

Eszközök

Pótlás, fenntartó beruházás

Menedzsment

Munkabér, prémium, vállalkozói jövedelem

HÉ

Munkavállalók

Munkabér,juttatás

Hitelezők, leányvállalatok
Pénzügyi eredmény
Kamat, lizingdij,

Kormány,
Adók, járulékok

A bérarány és a termelékenység időbeli változása

Az átlagbér (Bérköltség/L) és a termelékenység (HÉ/L) változása között elvárt kapcsolat a bérarány (BérKg/HÉ) stabilitását kell eredményezze

- **Ha az átlagbér növekedése lépést tart a termelékenység növekedésével, akkor a bérarány nem változik**
- **Ha a termelékenység növekedésétől elmarad az átlagbérek növekedése, akkor a bérarány csökken.**
- **Ha az átlagbér növekedése meghaladja a termelékenység növekedését, akkor a bérarány nő.**
- **Rendkivűli tényezők: változó technikai felszereltség, változó eszköz igényesség (immateriális javak), bérfelzárkózás.**

Hogyan növelhető a bérre fordítható forrás?

Nő a hozzáadott érték (az elosztható torta)

- **Árbevétel emelés**
- **Anyagi ráforditás csökkenés, a „puha” alvállalkozói szolgáltatási dijak csökkentése (bérleti díjak, tanácsadás, reklám)**

Nő a hozzáadott értékből a munkavállalók részesedése (a torta felosztása)

- **A beruházások visszafogása (?)**
- **Az eredmény tartalék képzés csökkentésel (?!)**
- **A tulajdonosi jövedelem elvonás (osztalék) csökkentése (!)**
- **Az állami adók-járulékok elvonásának mérséklése (TÁSA, SZOCHO, IPA) !**

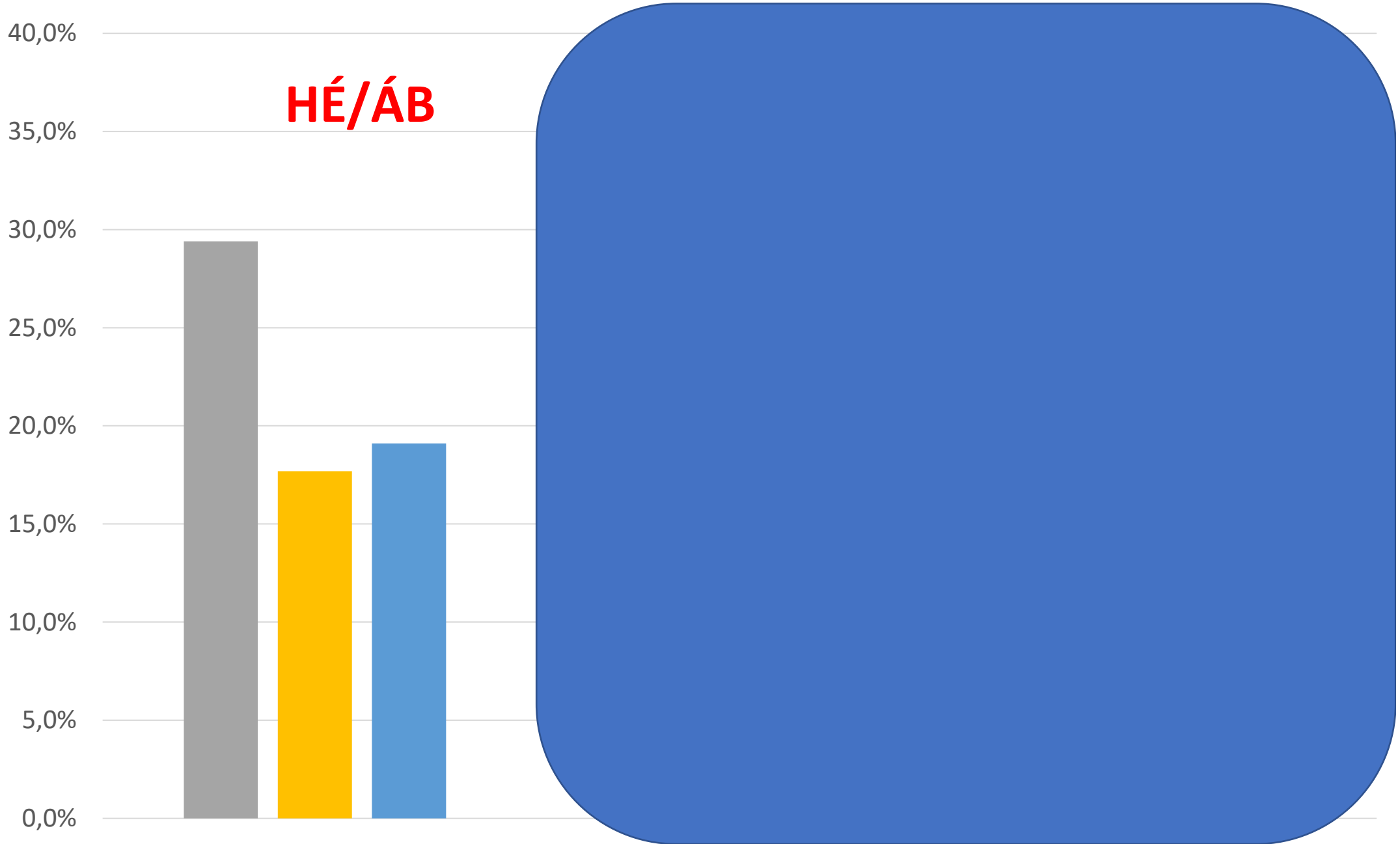
A multinacionális adótervezési magatartással kapcsolatos legfontosabb mutatók

Eljárás	Jelzőszám	Részletezés
Az adó szabályozás jellemzői, adókulcs és adó alap csökkentési lehetőségek	Tényleges adóráta	Adózás utáni eredmény/adózás előtti eredmény az adószabályok által engedett korrekciók figyelembe vételével
	Névleges adóráta	

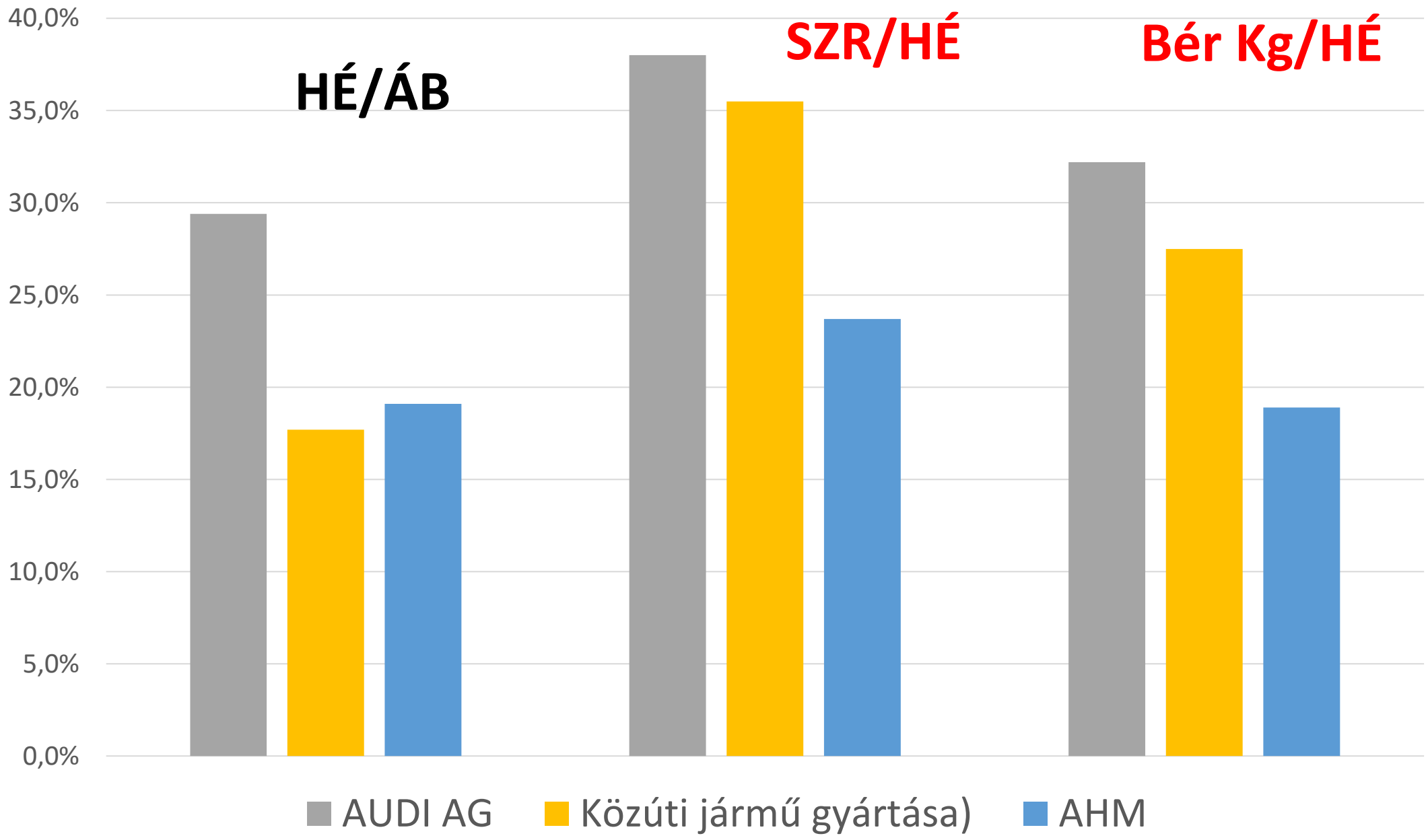
A multinacionális adótervezési magatartással kapcsolatos legfontosabb mutatók

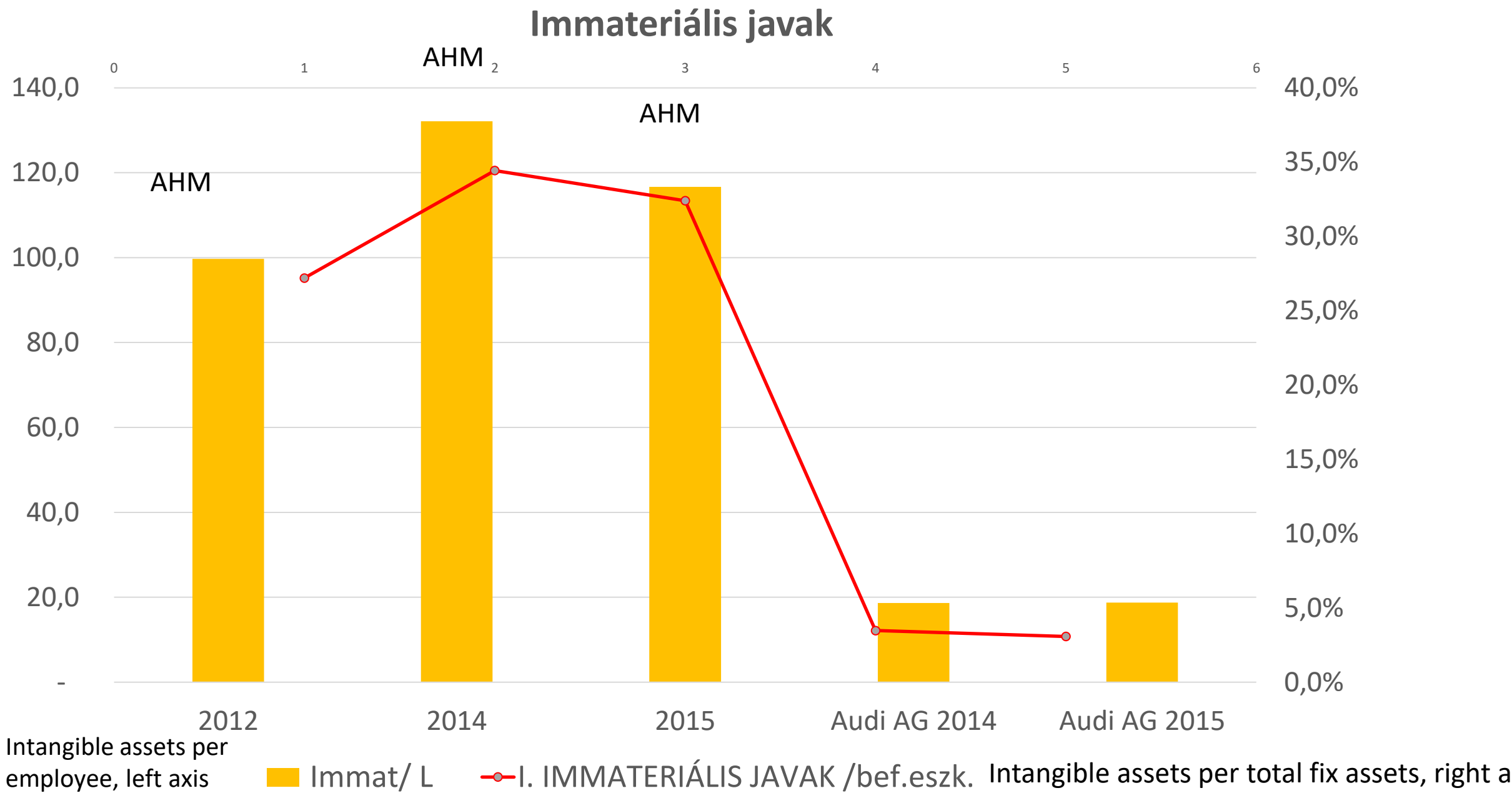
Eljárás	Jelzőszám	Részletezés
Belső elszámoló árak kialakítása	Bruttó árrés	Bruttó profit(HÉ)/árbevétel
Az immateriális javak kimutatása és használati díjak kivetése	IMJ/ÖE	Eszköz szerkezet
	Szolgáltatási díjak/árbevétel	költség szerkezet
Menedzsment díj, tanácsadási díj	Szolgáltatási díjak/árbevétel	költség szerkezet
Csoporton belüli hitelek nyújtása, eladósodottság	kamatköltségek/árbevétel	költség szerkezet és tőke szerkezet
	Adósság/Saját tőke	

Hozzáadott érték arány



Hozzáadott érték arány és bér arány




Immateriális javak
AHM
AHM
AHM
0
1
2
3
4
5
6
140,0
120,0
100,0
80,0
60,0
40,0
20,0
-
40,0%
35,0%
30,0%
25,0%
20,0%
15,0%
10,0%
5,0%
0,0%
2012
2014
2015
Audi AG 2014
Audi AG 2015
Intangible assets per employee, left axis
Immat/ L
I. IMMATERIÁLIS JAVAK /bef.eszk.
Intangible assets per total fix assets, right a

Audi Hungary Motors (AHM) adólevezetés (ezer EUR)	2013	2014	2015
Adózás előtti eredmény	**315,741**	**318,986**	**441,735**
+ Növelő tételek	517 898	641 915	835,738
Számított ÉCS (számviteli tv.. szerint)	413 569	578 194	765,778
Tárgyi eszköz, immateriális javak kivezetésének számviteli tv. szerinti könyv szerinti értéke	76 427	4 472	36,526
Céltartalék képzés	27 741	57 643	28,664
– Csökkentő tételek	-846672	-1026687	- 1,283,039
ÉCS az adótörvény szerint	– 33 312	– 41 894	- 69,020
Céltartalék felhasználása	– 403 760	– 561 581	- 740,200
Tárgyi eszköz, immateriális javak kivezetésének adó tv. szerinti nyilvántartási értéke	– 78 269	– 12 466	- 40,154
K+F közvetlen költség	**– 13 489**	**– 16 954**	**- 19,004**
K+F beszerzési költség	**– 317 670**	**– 392 870**	**- 412,638**
= Adóalap	– 13 033	– 65 786	- 2,030

Igénybe vett szolgáltatás	2017	2018	2019	2019/2017
Árbevétel	82 000 000	80 700 000	73 100 000	89,1%
Reklamációs kltg	267 490	653 739	919 050	343,6%
Licenc díj kapcsolt vállalkozások	4 400 462	5 023 864	5 269 743	119,8%
Javítási kg	322 317	349 065	448 386	139,1%

Igazgatósági tagok bére és prémiumai

/ BOARD OF MANAGEMENT REMUNERATION FOR 2017 PURSUANT TO GERMAN COMMERCIAL CODE (HGB)

EUR	2017			2016
	Non-performance-related remuneration	Performance-related remuneration [1) 2)]	Total remuneration	Total remuneration [3)]
Prof. Rupert Stadler [4)]	810,000	1,955,000	2,765,000	2,987,500
Wendelin Göbel (since Sep. 1, 2017)	198,226	694,000	892,226	–
Peter Kössler (since Sep. 1, 2017)	196,726	694,000	890,726	–
Dr. Bernd Martens	613,820	1,920,000	2,533,820	2,820,398
Dr.-Ing. Peter Mertens (since May 1, 2017) [5)]	6,418,686	1,389,000	7,807,686	–
Abraham Schot (since Sep. 1, 2017)	192,835	694,000	886,835	–
Alexander Seitz (since Sep. 1, 2017)	511,759	694,000	1,205,759	–
Prof. h. c. Thomas Sigi (until Aug. 31, 2017)	432,295	1,414,000	1,846,295	2,753,632
Axel Strotbek (until Aug. 31, 2017)	442,161	1,380,667	1,822,828	2,770,806
Dr. Dietmar Voggenreiter (until Aug. 31, 2017)	475,739	1,380,667	1,856,406	2,242,392
Prof. Dr.-Ing. Hubert Waltl (until Aug. 31, 2017)	469,804	1,414,000	1,883,804	2,779,088
Members of the Board of Management who left in the previous year	–	–	–	2,059,488
Total	**10,762,051**	**13,629,334**	**24,391,385**	**18,413,304**