

AMIT A BÉRTÁRGYALÁSOKRÓL TUDNI KELL

második átdolgozott kiadás

- 2003. augusztus -

Szerző: **Szmrecsányi Szilveszter Pál**
közgazdász

Felelős kiadó: **Paszternák György**
Magyar Vegyipari, Energiaipari
és Rokon Szakmákban Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége elnöke

A BÉREKRŐL – ÁLTALÁBAN

Bér, munkabér

A munkabér, mint intézmény a XVIII. század második felében alakult ki. Kialakulásában nagy szerepet játszott az a bölcseleti nézet, amely az élővilágot s benne az embert gépként értelmezte. E nézetek segítették elő az ember képességeinek szétválasztását, a munkaerő fogalmának kialakulását. A munkaerő a munkaadó számára körülhatárolt tevékenység ellátására való alkalmasságot: a munkavégző készséget jelentette.

A "munkaviszonyt", melyben csak a munkavégző képességét engedi át a személy a "munkaadónak", bérletként értelmezték. Ez a bérleti elv máig él a munkabér kifejezésben. A mai uralkodó felfogás alapján - a munkaviszony, s benne a munka ellenértéke áruviszonyt fejez ki, ezért ezt az ellenértéket a munkaerő árának kell tekinteni mindazt beleértve, ami az áru ellenértékével kapcsolatosan általában fennáll.

A munkabér ellenszolgáltatás, s mint ilyen, a polgári jog alapelvei szerint, arányban kell, hogy álljon a munka mennyiségével és minőségével. A munkabér a munkavégző képesség, a munkaerő ára, bár a munkásmozgalmak, a politikai és állami törekvések bonyolult együttesében a munkabér elemei közé olyan tényezők is bekerültek, mint például a pihenőidő, a munkaközi szünet.

A pénzforgalom általánossá válásával a pénz saját funkciói új feszültségforrásokat is teremtettek, melyekre alapozódva kibontakoztak azok az irányzatok, melyek az érdekek közötti különbségeket kihasználva törekednek a "munkabérválság" túlhangsúlyozására, kiélezésére, majd saját szempontú "megoldására", a bérek mindenáron való leszorítására kitalált elméletekkel. Ilyen például az ár-bér spirál. Több más között az árakkal szemben csak akkor állhatnak a bérek (munkabérek), ha a polgárok csakis munkaviszonyból eredően juthatnának jövedelemhez. (Példaképp: 2001-ben a 3798 MdFt nettó kereset mellett, a tulajdonosi, vegyes, és működési jövedelmeken túl (2605 MdFt), csak az Értéktőzsde mintegy 10-12 ezerMdFt forgalma után képződő – ma már (2003-tól) teljesen adómentes – mintegy 1000-1500 MdFt jövedelme, már meghaladja a bérjövödelmeket).

A "munkabér" eredeti, áruviszonyokhoz kötődő szemlélete a Magyar Köztársaság hatályos Alkotmányának is része:

Alk. 70/B. § (3): "Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének."

A munkabér, a XX. század során tartalmilag bővült. Ezt a tartalmi gazdagodást tükrözik az ENSZ-dokumentumok, a szociális karták, a gazdasági, politikai és kulturális jogok nemzetközi egységokmányai. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezményokmány 7. cikke - melyhez 1976.

évi 9. sz. törvényerejű rendelettel csatlakozott hazánk - a munkabérekre vonatkozóan a következőket rendeli:

"Az Egyezményokmányban részes államok elismerik mindenkinek a jogát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, amelyek különösen az alábbiakat biztosítják:

- méltányos munkabért és egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazást,

- tisztességes megélhetést maguk és családjuk számára, az Egyezményokmány rendelkezéseivel összhangban;

- Mindenki számára azonos lehetőséget arra, hogy a munkahelyén - kizárólag a munkában eltöltött idő és a szakmai képességek figyelembevételére alapján - megfelelő magasabb osztályba léptessék elő."

Az Európai Szociális Karta hasonló előírásokat fogalmaz meg a munkabérekkel kapcsolatban. Megdöbbenő, hogy bár hazánk 1999-ben csatlakozott a Kartához, több elemét, így a tisztességes díjazáshoz való jogot biztosító 4. cikkelyt máig sem fogadta el. Ezidáig az Egyezményokmány még hatályos, így annak 7. cikke mai jogalkotásunkra is érvényes.

A méltányos vagy tisztességes bér

Méltányos, vagy tisztességes bérnek azt a bérszintet mondhatjuk, amelyik az adott társadalom történelmileg kialakult és általánosan elfogadott elvárások szerinti életvitelt biztosítja. Másként közelítve, a napi törvényes munkaidőben elvégzett munkával megkeresett bérnek fedeznie kell a munkavállaló és családja megélhetésének költségeit, természetesen a gyermekek nevelését és szakképzését is beleértve (Római Szerződés 136. cikk, Karta 4. cikk).

Az EU Független Szakértői Bizottsága, miután a Kartában részes országok két évente esedékes jelentéseinek alapján egyre megoldhatatlanabbnak érezte a tisztességes bérhez való jog érvényesülésének megítélését, objektívebb, meghatározottabb ismérrendszerrel, többé-kevésbé számszerűsíthető mércét próbált felállítani. Tanulmány készült a tisztességes megélhetési (szegénységi) küszöbről, amely mérőszámot és számszerű mértéket is tartalmazott.

A szegénységi küszöb az Európa Tanács tanulmánya szerint az országos átlagkereset 68 %-a körül, az OECD tanulmánya szerint megközelítőleg az egy főre jutó, rendelkezésre álló nemzeti jövedelem 66 %-a körüli szinten húzható meg. A Független Szakértői Bizottság legutolsó állásfoglalása csökkentette a 68 %-os küszöbértéket. Így jelenleg a Bizottság állásfoglalása szerint tisztes az a bér, amelynek nettó értéke nem kevesebb, mint a nettó átlag kereset 60 %-a. Hozzá kell tennünk, természetesen csak akkor, ha az átlagkeresetek megfelelnek a „tisztességes” elvárásoknak.

A kelet-európai országokban a nyolcvanas évek végén elkezdődő rendszerváltás legfontosabb várakozása hogy, hosszú távon a jövedelmek felzárkózzanak a fejlett országokéhoz.

A magyar bérszínvonalról mind az EU tagállamok, mind hazai részről az a vélemény alakult ki, hogy alacsony és nemcsak nemzetközi összehasonlításban, hanem saját gazdasági fejlettségi szintünkhöz képest is.

A rendszerváltás viharos gyorsasággal számolta fel a korábban ingyenes vagy csak jelképes árú szolgáltatásokat, termékeket, amelyek árát a munkavállalók bére nem tartalmazta. A támogatások leépítésével ezeknek a kompenzációja nem jelent meg a bérekben. A tömeges munkanélküliség továbbrontotta a munkavállalók pozícióit, kiszolgáltatottságát a '90-es évek első felében, mindez a gazdasági visszaesésénél is aránytalanul nagyobb reáljövedelem-csökkenést eredményezett.

Az átlagkeresethez viszonyított 68%-os, vagy akár 60%-os arányszám sem bruttó, sem nettó szemléletben és főleg nem az eltartottakat is figyelembe vevő családi jövedelem szemléletben, ma Magyarországon, sajnos nem időszerű. A jelen monetarista (pénzuralmi gazdaságpolitikával vezérelt) állam elsődleges prioritása a pénz („tőke”) tulajdonosok munka és kockázat nélküli gyarapodásának folyamatosan növekvő ütemű biztosítása. Az arányos teherviselés kizárólag a munkavállalói körben érvényesül, annak ellenére, hogy e körben a jövedelmek fele sem realizálódik. A demokráciáról, a szabadságjogokról alkotott felfogásunkkal alapvetően ellentétes a neoliberalizmus egyik alaptétele, miszerint gazdagnak lenni „szabad”, s aki nem ezt választja, érje be azzal, ami marad. Így a munkavállalók bérharcukban nemigen számíthatnak még a baloldali kormányzatokra sem, hiszen azok is így, vagy úgy, elkötelezettek a pénz világának, s szép szavakon túl hathatós támogatást nem nyújthatnak.

Nem tehetik azért sem, mert a ma uralkodó „neoliberális” (kamatkapitalista) gazdaságpolitika növekedés-elmélete fogyasztás ellenes (miután a fogyasztás, úgymond, a bérekben testesül meg, így azok mérséklése része a növekedési modellnek). E gazdaságpolitika növekedési modellje vázlatosan: export és beruházás növekedése, fogyasztás csökkenése. A globális világgazdaságban, mint zárt rendszerben, ami az egyik országnál import, a másiknál export és fordítva, az exportok összege minden körülmények között az importok összegével kell, megegyezzen. Egy ország tehát, csak úgy exportálhat, ha egyben importál is. A mai világgazdaságban az export ellentétel nélküli – tartós – növekedése csak meghatározott komparatív előnyök megléte mellett lehetséges. Magyarország alig rendelkezik ilyenekkel (talán az esetleges „monokultúrás” mezőgazdaság kialakításával, ahol néhány, nagy hatékonysággal előállított tömegtermékkel érhető el az exportnövekedés, a tulajdonos multik hasznára, azonban ezzel a korábbi úgynevezett „banánköztársaságok” függő helyzetébe juthatunk, amelyek mai fejlettségi szintjéről jobb említést nem tenni). A globális méretű multinacionális

szervezetek által vezérelt világgazdaságban (közismert szóhasználat: „globalizmus”) ugyanaz a „multi” itt is, ott is, ugyanazt, ugyanúgy állítja elő, s legfeljebb egyes termékek terén van munkamegosztás, mely termékek cseréje tartós exportfölényt nem biztosít. Marad az előállítási költség, végül is a bérek csökkenése, ezt nevezzük ma a „versenyképesség” javulásának!

A másik tétel, a beruházások növekedése, természetesen a fogyasztás rovására. Beruházás alatt a termelőeszközök előállítását, munkabevételét kell értenünk. A termelőeszközök növekedése a termelés növekedését vonja maga után, mert különben mi célból kellene beruházni. Az előállított többlet, - miután az egész világon a neoliberais gazdasági modell exportvezérelt gazdasági növekedélmélete az uralkodó gazdaságpolitikai felfogás - csökkenő fogyasztás mellett mi célt szolgálhat. Érdeemes végiggondolni e felfogás várható végeredményét, azonnal kiderül ennek tarthatatlansága, mélyen ember és természetellenessége. Ha már nulla a fogyasztás (és ezzel természetesen a népesség) akkor ki és kinek ruház be, miből, hova és ki fogja ezeket előállítani. Ha nincs fogyasztás, nincs termelés, nincs beruházás. A beruházás (Y) függ a termeléstől (Z), ez pedig függ a fogyasztástól (X). Vagyis $Y = f(Z)_X$, kibontva $Y = f(Z)$, $Z = g(X)$, tehát egy olyan összetett függvényről van szó, ahol X (vagyis a fogyasztás) függvényében határozható meg a beruházások szintje, vagyis $Y \rightarrow 0$, ha $X \rightarrow 0$.

Pénz – és amit tudni illik róla

A pénznek - ideértve minden világvalutát is - nincs semmilyen önálló értéke. A pénz a gazdasági folyamatok közvetítésére szolgáló egyezményes jelrendszer, amely a gyakorlatban teszi lehetővé a reálgazdaságban előállított, valódi értékhordozóknak a cseréjét. Pusztán létezése – végső soron – az emberi közösség, a társadalom létrejöttének következménye. Három ilyen területe van az emberi közösségeknek:

- a kommunikációt, az érintkezést, a szellemi folyamatok cseréjét biztosító rendszer, a nyelv;
- a társadalmi érintkezéseket szabályozó szabályrendszer, a szokás és jogrend;
- a létrehozott javak, értékek cseréjét biztosító jelrendszer, a pénzrendszer.

Lehetetlen még elképzelni is, hogy ezek bármelyike „magántulajdon”-ba kerüljön. Létezésük a közösségek létrejöttének következménye. A közösséget, a társadalmat képviselő közhatalomnak ezt a jelrendszert is magától értetődően és ingyenesen kell biztosítania, gondoznia.

A pénz a történelmi – gazdasági – fejlődés során mára elvált hordozójától (fém, papír), s csupán eredeti – korábban anyagi megjelenítői által elfedett – általános szubsztanciája maradt meg. Társadalmi viszonyt fejez ki és csak az árutermelő gazdaság kategóriája.

A pénz tehát e társadalmi viszony (egyik) megjelenítése, fikció, valójában nem megfogható jelképes jelrendszer. Amíg az arany és más nemesfémek azonosultak a pénz fogalmával, akkor sem a nemesfém volt a pénz maga, csupán annak megjelenési formáját jelentette. Olyannyira, hogy az idők folyamán azonosulni látszott azzal. Tehette ezt azért is, mert korlátozott mennyisége, önmagában szabályozó erejének mutatkozott a mennyiségi korlátozás tekintetében. De látni kell, a történelem bizonyos korszakaiban a nagy mennyiségű „fedezetlen” arany mennyiség is, az aranypénz elértéktelenedését vonta maga után. (lásd: Spanyolország, mely éppen a nagy mennyiségű aranya miatt, hosszútávon elszegényedett). Vagyis az arany, mint áru, saját mennyiségi növekedése folytán „eladhatatlanná” válik. De éppígy háborúk, természeti csapások következtében a nemesfémek elvesztik értéküket a jóval prózaibb használati cikkekkel (élelmiszerek) szemben. A papírpénz természetesen jóval hamarabb és nagyobb mértékben, végül teljesen el is veszi értékét, mint például a világháború után, nálunk Magyarországon (1945. augusztus, és 1946. július között $3,81 \times 10^{27}$ nagyságrendű volt az árszínvonal-emelkedés). Mindezek ismeretében az úgynevezett aranypénz – aranystandard - visszaállítása ma már illúzió. A megtakarítások értékállóságát ezzel nem lehet megalapozni, arra más modelleket kell (kellene) kidolgozni. Többek között ez is egyike a jelenleg alkalmazott pénzrendszer hiányosságainak. A jelenlegi pénzrendszerben (hitelpénzrendszer) a pénzt

...,a bankok teremtik, ... olyan bankpasszíva, amely képes betölteni a

- forgalmi,
- fizetési,
- felhalmozási – megtakarítási

funkciókat.”

írja a mai hivatalos egyetemi tankönyv, beleértve a „tőkék áramlásának” közvetítését is. (Pénzügytan (egyetemi tankönyv), Saldó. 1993. II. rész 1.2.)

A valóságban ez, sajnos – nem igazolható. A felhalmozási, megtakarítási funkciók esetén azoknak fedezethiánya miatt, a „teremtést” pedig megkérdőjelezi a pénzügyi befektetők, a megtakarítások mindenáron való erőltetése, már-már erőszakolása.

A pénz előállítása szinte ingyen történik a papír megfestésével, vagy a pénzt kifejező számok számítógépekben történő rögzítésével. A pénzért az államoknak a gazdaság résztvevői számára, legfeljebb is csak bizonyos kezelési költségeket lenne szabad felszámolniuk. A kamatkapitalista pénzrendszerre átállás a társadalom tudatos eladósításával és csődbejuttatásával kezdődött a 1970-es években, folytatódott azoknak a pénzügyi struktúráknak kialakításával, amelyek az eladósítás és kamatjáradék révén a mai napig folyamatosan átcsoportosítják a jövedelmeket az érték-előállító polgároktól a pénzvagyonnal rendelkező tulajdonosréteghez. Mára már a látszata sem maradt meg a pénzügyi és gazdasági esélyegyenlőségnek. E rendszer meghonosítói a Magyarország történetében eddig ismert legnagyobb vagyoni különbségeket hozták létre hazánkban. Az ide

importált pénzrendszer és a magyar társadalom elszegényedése között szoros az összefüggés. A pénzügyi befektetők mai támogatása sokkal inkább előnytelen, mint előnyös, ugyanis a pénzügyi (spekulációs) „tőke” nem valódi befektetés, hiszen e pénzbefektetés – az ún. kamatszivattyú – nem hoz, hanem visz, a névleges „tőke” valódi értéket von el a gazdaságból. Az infláció valódi oka is ott keresendő, hogy többet visz el, mint amennyit az el tud viselni.

A kamatkapitalizmus importálásával, a pénzzel való rendelkezés is magántulajdonba került, s így a közösség elvesztette ezzel a pénz feletti rendelkezés jogát. Nem azokat kellene kamatjáradékkal jutalmazni, akik pénzüket visszatartják a reálgazdasági folyamatok közvetítésétől, hanem pénzüik visszatartásáért büntetőilletékekkel kellene sújtani őket. Ahogyan nem az útonállót kell megjutalmazni, ugyanúgy nem a pénzvagyonost kell megjutalmazni kamattal, hogy átengedi a pénzt, ezt a közvetítésre szolgáló jelrendszert, a gazdasági folyamatok lebonyolítására.

A pénzgazdaságot irányító liberális elit csak a pénzügyileg erőseknek biztosította a szabadságot, amelyet megtoldott a szabadsággal való visszaélés szinte korlátlan szabadságával. A többségnek pedig, meghagyta a nincstelenek, a függő helyzetűek és cselédek (munkavállalók) „szabadságát”.

Kik is ezek az erősek? Nyilván a gazdasági erőskálán az erősek (magyarul: gazdagok) és a gyengék (szegények (=például a munkavállalók)) a társadalom széles skáláján helyezkednek el. Egészséges társadalomban ez középtájon sűrűsödik. Beteg a társadalom, ha ez a sűrűségi folytonosság – főleg a középső szakaszban (polgárság) – hiányos, illetve meg-megszakad.

Hazánkban az emberi szükségletekre termelő gazdaság helyett, a kamatjövedelmet biztosító „pénzgazdaság” épült ki. E „pénzgazdaságban” a pénzvagyon növekedésének nincs felső korlátja. Az állandóan hangoztatott ún. fenntartható fejlődés azt jelenti az olyan pénzgazdaságban, mint amilyen nálunk is működik, hogy folyamatosan biztosítani kell a pénzvagyonosok privilegizált csoportja számára a kamathozamot, akár sikerült a reálgazdaságban megfelelő termelékenységgel nagyobb hozamot elérni, akár nem.

Miért kell egy a bérekről, a bérek alakulásáról – alakításáról szóló munkában beszélni a pénz világáról? Mert legalább főbb vonalaiban ismerni kell azt a politikai, gazdaságpolitikai küzdőteret, amelyben az oly sokszor becsapott, magára hagyott, igen sokszor megalázott munkavállalóknak meg kell vívni a maguk harcát, az emberibb életért, a megélhetésért, a munka becsületéért, az egész ország - beleértve a szemben álló feleket is – javára és érdekében. Mert ebben a küzdelemben többről van szó, mint a munkavállalók szűk érdekérvényesítéséről.

Mindazonáltal a bér gazdasági és nem szociális kategória! Tényleges árát nem humánus vezérli, hanem gazdasági érdek. Ha a munkabérek tartósan, vagy akárcsak átmenetileg is értékük alá kerülnek, ez a munkaerő értékvesztéséhez, súlyosabb esetben elértéktelenedéséhez, s ezen keresztül a versenyképesség romlásához vezet, melynek következményei beláthatatlanok. A felzárkózás tehát

így vagy úgy, a fejlődés kulcskérdésévé vált. Az EU csatlakozás csupán időszerűbbé teszi a probléma megoldásának kérdését!

Bérek és infláció

Infláció alatt a termékek és szolgáltatások árainak többé-kevésbé folyamatos emelkedését értjük. Nyilvánvaló, hogy a vállalkozások legfontosabb, szinte kizárólagos célja a minél magasabb haszon, s ennek elérésében elsősorban az árak emelése látszik célszerűnek. Csakhogy a verseny – amennyiben van – ennek gátat szab. A kiéleződő versenyben a jövedelmek növelésének – akár a bérek, akár az osztalékról van szó – az árak emelése nem lehet a forrása. Különben az áremelés akár a bérek akár az osztalék növelése „érdekében” történik, az árversenyben való lemaradást, a vállalkozás csődjét jelentheti.

A munkavállalók alapvetően a nettó kereseteik vásárlóerejének, a reálbéreknek az alakulásában érdekeltek. Ezt három tényező befolyásolja: a bruttó bér emelkedése, az elvonások alakulása, és az infláció. A reálbérek akkor alakulnak kedvezően, ha minél kisebb bruttó béremelés mellett, a bérterhek csökkenésével és minél alacsonyabb infláció mellett valósulhatnak meg a munkavállalók jogosan elvárt kereseti pozíciói. Az infláció kapcsán szólni kell a bérek inflációs szerepéről is, amelynek megítélésével óvatosan kell bánni. E kérdés sokaknak, a mindenkori pénzügyi kormányzat kedvenc témája, valódi súlyához képest sokkal többet és szinte kizárólagos okként emlegetik a bérinflációt. E nézőpont gazdaságpolitikailag veszélyes, hiszen az elsősorban nem beralapú infláció ellen nem lehet hatékonyan fellépni a bérek visszafogásával.

A bérek inflációs hatása két oldalról jelentkezhethet. Egyrészt a költségek növekedésén keresztül, másrészt a kereslet alakulása oldaláról. A bérköltségek az évek során összességükben az egyéb költségeket alulmúlóan emelkedtek. Az adóbevallási adatok alapján 2000-ben az egyszeres és a kettős könyvvitelt vezető társaságoknál az összköltségeken belül 74%-ot tettek ki az anyagköltségek, és mindössze 10%-ot a személyi jellegű költségek. Ezen belül a bérköltség 6,4%-nyi volt a nemzetgazdasági ágazatok összességében. Tehát a vállalati jövedelmezőséget, a versenyképességet hátrányosan befolyásoló tényezők elsősorban nem a bérek között keresendők.

A keresletre gyakorolt hatás szempontjából azt mutatják az adatok, hogy a nettó bérek inflációt el nem érő növekedése (reálbércsökkenés) folytán nem a bérnövekedés „hajtotta” az inflációt. A bérek keresletcsökkentő hatását növelte a foglalkoztatottak számának csökkenése, ami többek között azt eredményezte, hogy a nemzetgazdasági szintű bértömeg dinamikája, még a keresetekének is messze alatta maradt.

Mindezek alapján hazánkban nem beszélhetünk bérinflációról. A bérinflációnak az a folyamat is ellentmond, hogy amíg a reálbérek csökkentek,

addig tartósan magas volt az infláció, míg éppen az inflációcsökkentés időszakában indultak a reálbérek növekedésnek.

Bár nem a bérek az infláció valós okozói, de az infláció értékteleníti el a béreket, így az infláció leküzdésében való érdekeltsége a bérből élőknek a legerőteljesebb, hiszen ezt az alacsonyabb jövedelmű rétegek élik meg a legnehezebben, mert fogyasztásukban éppen azok az áruk, illetve szolgáltatások szerepeltek a legnagyobb arányban, amelyek áremelkedése a legmagasabb volt (lakásfenntartás, háztartási energia, élelmiszerek). Mindezeket is figyelembe véve, az utóbbi évtizedben az infláció volt a bérek legádázabb ellensége.

Az 1996-os bérvizonyok szerint mintegy 5-5,5-szöröse az EU órábére a magyarnak, s ez az arány két év alatt – és az óta sem – változott jelentősen. Bár a két adatsor egymással több okból sem hasonlítható, de az oszlopon belüli arányok jól tükrözik az elmaradás tényét. Az infláció csak illusztrációs jelleggel szerepel, annak bemutatására, hogy a bérszintek és az árdinamika között - mint ahogy az természetes - szignifikáns kapcsolat nem mutatható ki.

Béreköltség és infláció alakulása néhány országban

	Egy munkaóra ¹		BÉRKÖLTSÉG		INFLÁCIÓ	
	1996		egy évre ²		1991-95 átlaga	2001
	Német márka	M.O.= 1	USA dollár ³	M.O.=1	(KSH Évkönyv 2000)	
Németország	22,50	8,52	34 700	11,45	2,8	2,0
Franciaország	14,57	5,52	23 870	7,88	2,3	1,6
Nagy-Britannia	15,94	6,03	28 450	9,39	3,4	2,9
Olaszország	15,90	6,02	22 840	7,54	5,1	2,6
Hollandia	18,52	7,02	28 400	9,37	2,7	2,5
Belgium	18,41	7,00	31 350	10,35	2,5	2,5
Luxemburg	20,78	9,94	30 100	9,93	-	-
Dánia	26,23	9,94	40 540	13,38	1,9	2,9
Írország	15,54	5,89	21 700	7,16	2,5	5,6
Görögország	6,69	2,53	10 860	3,58	13,9	3,1
Spanyolország	14,07	5,33	15 400	5,08	5,2	3,5
Portugália	5,09	1,93	8 150	2,69	2,3	2,9
USA	17,86	6,77	-	-	3,0	3,4
Japán	22,82	8,64	-	-	1,4	- 0,7
Magyarország	2,64	1,00	3 030	1,00	25,4	9,8

1., OECD Economic Surveys., Paris, 1996-97

2., Taxing Wages 1999 alapján számított

3., feldolgozóipar fizikai dolgozói

A bérinfláció mai elmélete – leggyakrabban Samuelsonra történő hivatkozással - két „megdönthetetlen” dogmára épül:

- a termékek és szolgáltatások mennyiségi kínálatának statikus felfogásán, melyből következik: ha nő a bér, nő az egy termékre, szolgáltatásra jutó kereslet, ezzel az árszínvonal (infláció),

- a bérnövekedésnek árnövekedés a forrása, tehát ha nő a bér, azzal arányosan nő az ár a termékek és szolgáltatások összességére nézve tehát növekszik az árszínvonal (infláció).

E két dogma alaptétel a neoliberalisnak is mondott, a pénzürelmi gazdaságpolitikával vezérelt társadalomban. Ezek megalapozottsága, mint minden alaptételnek, szükségtelen. Bár más alapállásból tekintve az ellenkezője épp oly természetes:

- Ha növekszik a kereslet, növekszik a forgalom és a jövedelmezőség, növekszik a beruházás, a termelés, ezzel a kínálat, tehát a keresletnövekedés inkább záloga a dinamikus fejlődésnek, mint az inflációnak.

- Ha a bérnövekedést áthárítja a vállalkozó az árakra, a termékek, szolgáltatások iránt a kereslet csökken, romlik a jövedelmezőség. Tehát a bérek növekedése csupán a vállalkozások jövedelmeinek újraelosztása, és ez nyilván az általánosan elfogadott bér-, és osztalékszint beállításáig tart. De sokkal inkább az osztalék-jövedelem növelése érdekében megtett árintézkedés a gyakoribb.

Ehhez járul az adók, elvonások mértékének alakulása. Az elvonások aránya tekintetében Magyarország nem kirívó az EU-ban, de más az életszínvonal alakulása szempontjából, ha az azonos arányú elvonás után megmaradó összeg, az adott ország társadalmi létminimumának 2-3-szorosa, vagy csupán a 70-80 %-a! E szubjektív megközelítésen túl az árak adótartalmának növekedése is hátrányosan hat az inflációra.

Jövedelem különbségek

A '90-es években a jövedelmek reálértékének jelentős csökkenése mellett az alsó és felső jövedelmi tizedhez tartozók közötti különbségek megtöbbszörözödtek. Az egyenlőtlenség növekedése a kilencvenes években erősebb lett, mint korábban. 1972-1989 között az alsó tizedben élők az összes jövedelem 4-5%-át, a felső tizedben élők 19-21%-át mondhatták magukénak, az ezredfordulóra ez 3% és 27%-ra módosult, egyes régiókban a különbségek még nagyobbak, s az igazi különbségeket még a decilisben történő osztályba-sorolás is eltakarja. De hozzá kell tenni azt is, hogy a rendszerváltást követően a magyar gazdaságban a jövedelemszerzés rendkívül összetetté vált, a bérek hányada az összes jövedelemhez képest csökkent. A béren kívüli jövedelmek számbavétele azonban részben statisztikai, részben adóbevallási okokból csak részleges, az egyre szélesedő vállalkozói réteg adóbevallási készsége gyenge. Kimarad a keletkező jövedelmek jelentős részének számbavétele a szürke- és feketegazdaság magas aránya miatt is. Nem kerülnek be a háztartási jövedelem-statisztikákba a jövedelmek olyan fontos elemei, mint a költségtérítések, a vállalkozói díjak, a nyugdíjpénztárba való vállalati befizetések és az életjáradékok sem.

A jövedelmek jelentős része, ha nem többsége, nem jövedelemként, hanem gazdálkodó szervezetek vagyonnövekedéseként jelenik meg. Ezek a statisztikai

adatok között csupán rejtve vannak jelen, pedig ez is jövedelem, mégpedig magánszemélyek vagyonnövekedése, ugyanis az intézményes befektetők mögött is végső soron természetes személyek állnak, s így azok „teljesítményei” természetes személyek - a tulajdonosok - vagyonnövekedését jelenti, ami végül is így vagy úgy, de jövedelem. Az már más kérdés, hogy e jövedelemnövekedés olyan pénzvagyon növekedés, ami mögött valós teljesítmény - fedezet - nincs.

A béreknek a teljesítményekkel való összehasonlítása azt mutatja, hogy hozzáadott értéken belül jövedelem elvonás történt a munkából származó jövedelmek rovására. Az adóterhelés vizsgálata azt támasztja alá, hogy, az államháztartás is a munkajövedelmek rovására növelte bevételeit. Ehhez a megszorításhoz járul súlyosbító tényezőként, az inflációnak a bérek reálértékét csökkentő hatása.

A bérfeljesztés, a béralku feladatai

Mindezek alapján belátható, hogy a bérek rendszeres karbantartása, hozzáigazítása mind a teljesítményekhez, mind a szakmai, minőségi követelményekhez, s nem utolsó sorban a megélhetési normákhoz, az érdekvédelem legfontosabb területe. Ez a tevékenység az úgynevezett „béralkuban” testesül meg. A béralku a munkabérek újraértékelését, módosítását, új ösztönzési rendszerek kialakítását öleli fel, s az éves bérfeljesztés mértékét, elosztását, ütemezését rögzíti. Mint minden egyezkedési fórumnak, a bértárgyalásoknak, a béralkunak is szélső esete a bérharc, melynek vezetésére a Magyar Köztársaság törvényei szerint a szakszervezetek jogosultak. A szakszervezetek feladata, hogy mindhárom szinten [makro (országos), mezzo (közép) és mikro (vállalati) szinten] az úgynevezett „bérharcot” megvívja.

A munka díjazása a versenyszférában döntően a munkáltatók és a munkavállalók szervezeteinek megállapodásától függ. Az Európai Szociális Karta 4. cikkelye bekezdésén kívüli szövegrésze határozza meg a tisztességes díjazáshoz való jog gyakorlásának módját, vagyis: *„Ezeket a jogokat a szabadon létrehozott kollektív szerződések, a törvényes bérrögzítő mechanizmusok, vagy a nemzeti feltételeknek megfelelő egyéb eszközök révén kell gyakorolni.”* Hasonló megfogalmazással él a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Karta is. Az EU tagországokban általánosan elfogadott alapelv szerint a munkavállalók legfontosabb joga a szabad kollektív tárgyalásokhoz, a szabad béralkuhoz való jog, ez segít biztosítani a méltányos bérezést.

A Munka Törvénykönyve (Mt) utal a bérmegállapodások három szintjére: országos, közép (vagy gyakrabban: ágazati) és vállalati szint. Mindhárom területen kimagasló szerep hárul a szakszervezetekre, s ez megfelelő felkészültséget követel képviselőitől.

A munkavállalói érdekvédelem szempontjából arra kell törekedni, hogy a bérmegállapodások minél több eleme jogszabályban, elsősorban a különböző szintű kollektív szerződésekben legyen szabályozva, törekedve a minél elő-

nyösebb munkavállalói bérpozíciók elérésére. A szakszervezet eredményessége lemérhető azzal is, hogy mennyi munkadíjazási témában van optimális megállapodás a munkáltatóval.

A bértárgyalásokhoz a munkáltatók kötelesek a szükséges információkkal ellátni a munkavállalók érdekvédelmi képviselőit, a szakszervezeteket, és a szakszervezetek munkadíjazással kapcsolatos észrevételeire, javaslataira vonatkozó álláspontjukat és annak indoklását velük közölni. A munkahelyi szakszervezet a béralku során tulajdonképpen a munkavállalók rövidebb távú érdekein túl az egész társadalom hosszú távú érdekeit is szolgálja, de nem eshet szereptévesztésbe. Nem az „ország” érdekét, hanem az őt megbízó munkavállalói csoport érdekeit kell képviselniük.

Itt a meghatározott bérfelajánlási lehetőségek kiharcolásánál, a gazdasági szervezet tényleges lehetőségeit szem előtt tartva, alapos ismeretekkel, az adott realitásokat mérlegelve kell tárgyalni. A helyi béralkunál törekedni kell az elérhető legjobb - optimális - pozícióra, s nyilván nem az átlagra, az ÉT ajánlás középértékeire, hiszen az, az adott helyen csupán orientációs jellegű információ, olyan, amelyben a rosszul gazdálkodó, rossz gazdasági helyzetű vállalatok, szervezetek mérsékeltebb lehetőségei is megjelennek.

Tisztában kell lenni az elérhető pozíciókkal, azzal az optimális követelési lehetőséggel, amely még nem borítja fel a munkahelyi békét, ami a munkavállalók részére legalább annyira fontos, mint a munkáltatóknak. Ehhez azonban jól kell ismerni a társaság gazdasági helyzetét, eredményeit, céljait, lehetőségeit! Ehhez megszerezhető minden ismeret.

„A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indoklását nem tagadhatja meg.”(Mt 22. §)

A bérfelajánlásokról, a bérharcra vonatkozóan abból kell kiindulnunk, hogy a munkáltatók arra törekednek, minél hamarabb és minél kevesebb ráfordítással kerüljenek ki a béralkuból, ha már kitérni nem áll módjukban, ugyanis:

„A munkáltató - a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett - évente köteles javasolni a szerződésre jogosult szakszervezeteknek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.” (Mt. 37. §. (5))

A munkáltató ugyan köteles évente kezdeményezni a béralkut, de nem köteles azt a munkavállalók számára is eredményesen lezárni. Sajnos, nagyon sok esetben nem kerülhető el a rövid távú szemlélet érvényesülése sem, hiszen nagyon sok vállalkozás nem bizonyul hosszú életűnek, s az ettől való kölcsönös félelem rányomja bélyegét a béralku eredményességére is.

Mind a Számvitelről szóló törvény (2000. évi C. tv.), mind a Munka Törvénykönyve (Mt 1992. évi. XXII. sz.) széleskörű informálódási jogokat biztosítanak, azonban féltő, hogy az adatok tengerében a fontos, lényeges

információk elveszvéen, éppen a hatékony érdekvédelem ellenében hatnak. A munkáltatók nem is egyszer élnek ezzel, megnehezítve a munkavállalók tisztánlátását.

Mi is tehát az, amit feltétlen ismerni kell, mi az, amit jó tudni, de nem vezet túlinformáltságához? Tekintsük át a rendelkezésre álló adatokat. Ezeket két fő területre bonthatjuk:

- belső (vállalati) információk, (vállalati éves beszámolók, statisztikai jelentések stb.),
- külső (ágazati, országos, nemzetközi) információk, KSH-kiadványok, törvények.

INFORMÁCIÓK

Belső - vállalati - információk

Közzétételi kötelezettség

A Számvitelről szóló 2000. évi C. törvény rendelkezik a vállalkozó lényegesebb adatainak közzétételéről. Ily módon minden lényeges információ nyilvános, de különösen köteles a vállalkozó munkavállalói, alkalmazottai, tagjai részére az éves beszámolóról – és természetesen annak részleteiről (mérleg, eredmény kiegészítő melléklet, üzleti jelentés) – a vállalkozás székhelyén tájékozási lehetőséget biztosítani [2000. évi C. tv. 154. § (1), (2) bek.].

Nézzük, mit tartalmaznak ezek az információk?

Beszámoló

Az éves beszámoló a következő részekből áll:

- mérleg,
- eredménykimutatás,
- kiegészítő melléklet,
- üzleti jelentés.

Az egyszerűsített éves beszámoló a fentiek közül nem tartalmaz üzleti jelentést, nem olyan részletezett, mint az éves beszámoló.

Mérleg és eredménykimutatás

A mérleg egy adott időpontra vonatkozóan tartalmazza a társaság eszközeit (aktívait) és forrásait (passzívait) értékben. A mérlegben az eszközök között kell kimutatni a befektetett eszközöket, a forgóeszközöket és az aktív időbeni elhatárolásokat.

A mérleg forrás oldala a saját tőkét, a céltartalékokat, a kötelezettségek összegét és a passzív időbeli elhatárolásokat tartalmazza az alábbi séma szerint:

Eszközök (aktívák)	Források (passzívák)
A. Befektetett eszközök	D. Saját tőke
B. Forgóeszközök	E. Céltartalékok
C. Aktív időbeli elhatárolások	F. Kötelezettségek
	G. Passzív időbeli elhatárolások
Eszközök (aktívák) összesen	Források (passzívák) összesen

Az eredménykimutatás, mely a mérleg szerinti eredmény levezetését, összetevőit, az arra ható főbb tényezőket mutatja be az alábbiak szerint:

üzemi eredmény

+ pénzügyi tevékenység eredménye

szokásos vállalkozási eredmény

+ rendkívüli eredmény

adózás előtti eredmény

- adófizetési kötelezettség

adózott eredmény

+ osztalékra, részesedésre igénybevevett eredménytartalék

- fizetett részesedés, osztalék

mérleg szerinti eredmény

Az eredménykimutatásnak két módszere van, az úgynevezett forgalmi költség eljárással, illetve az összköltség-eljárással készülő eredménykimutatás. Ezek között az üzemi eredmény megállapításának módjában van eltérés.

Eredménykimutatás módszerei:

- a naptári évben elszámolt értékesítés nettó árbevételének, az egyéb bevételeknek, valamint az értékesítés közvetett költségei, az egyéb ráfordítások együttes összegének különbözeteként mutatja ki az eredményt (forgalmi költség eljárás). Tulajdonképpen önköltség típusú eredménykimutatás.
- a naptári évben elszámolt értékesítés nettó árbevételének, az egyéb bevételeknek, az eszközök között állományba vett saját teljesítmények értékének, valamint a naptári évben elszámolt anyag, anyag jellegű ráfordítások, személyi jellegű kifizetések, értékcsökkenési leírás, egyéb költségek és egyéb ráfordítások együttes összegének különbözeteként mutatja ki az eredményt (összköltség eljárás). Lényegében költségnemenkénti eredmény-kimutatás.

A társaság megítélésére van bízva, hogy az eredménykimutatás elkészítésének mely módját választja

A mérleg és eredménykimutatás kizárólag számszerű adatokat tartalmaz a tárgyévre, valamint az előző időszakra vonatkozóan. (Mind a mérleg, mind az eredmény-kimutatás az előző év és a tárgyév adatát is tartalmazza, így az időszakok közötti összehasonlíthatóság biztosított.) Ezek az adatok a béralku, a bérfejlesztés menetére csak közvetetten használhatók fel, fontosabb adatforrás a kiegészítő melléklet.

Kiegészítő melléklet

A beszámoló következő eleme a kiegészítő melléklet, amely a számszerű információk mellett a béralkuval összefüggő szöveges magyarázatokat is tartalmaz.

A kiegészítő melléklet a vállalkozás vagyoni, pénzügyi és jövedelmezőségi helyzetének ismertetésére szolgál. A mérleg és eredménykimutatás számszerű részeihez kapcsolódik, alapvetően a tárgyidőszakban történeteket mutatja be.

Tartalmára vonatkozóan a „Számvitelről” szóló törvény (SzT) tartalmaz kötelező előírásokat, de a társaság saját döntése alapján minden olyan információt közölhet, melyet lényegesnek és szükségesnek ítél.

A kiegészítő melléklet a beszámoló egyéb részeihez kapcsoltna letétbe helyezendő, tehát teljes mértékben nyilvános. Bizonyos részeinek a közlésétől el lehet tekinteni abban az esetben, ha a könyvvizsgáló úgy ítéli meg, hogy a „megmaradó” információ alapján is megítélhető a vállalkozás helyzete. Általában ez a szakszervezeti érdekvédelem szükséges informáltságához kielégítő. Ha valamely ok miatt mégsem, úgy az erre vonatkozó információk beszerzésére a szakszervezet jogosult (az idézett törvényhely ...minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet... (Mt. 22. §). Vigyázni kell azonban arra, hogy ha a szakszervezeti tisztségviselő(k) nem nyilvános információk birtokába jut(nak), azokat kívülállók részére nem továbbíthatják, s a titkosítás szabályai rájuk nézve is kötelező.

A kiegészítő melléklet három részre tagolt: általános, specifikus és tájékoztató információkat tartalmaz. Tartalmát a vállalkozás számviteli politikájában kell meghatározni.

Az általános részben kell bemutatni magát a társaságot, szervezeti formáját, alapításának időpontját, tevékenységét, stb. Ezen adatok a bértárgyalás szempontjából érdektelenek, hiszen a munkavállalók és képviselőik nyilvánvalóan tisztában vannak velük.

Itt kell ismertetni a számviteli politikát fő vonalaiban, így például az értékelési eljárásokat és az amortizációs politikát.

Ebben a részben kell a már említett vagyoni, pénzügyi, jövedelmezőségi helyzet szöveges értékelését is megtenni. Ehhez számos mutatószám alkalmazható, melyek közül a legfontosabbakat ismertetjük.

A következő specifikus rész szolgál a mérleg és eredménykimutatás tartalmának kiegészítésére, illetve az ott szereplő adatok magyarázatára. A teljesség igénye nélkül néhány példa erre:

- be kell mutatni az immateriális javak és tárgyi eszközök bruttó értékének és értékcsökkenési leírásának alakulását az amortizáció választott módszerei szerint,
- az eredménytartalék lekötött összegét, hiszen ez már nem használható fel szabadon,

- a várható veszteségekre képzett céltartalék összegét,
- a garanciakötelezettségek részletezését,
- egyes kötelezettségek teljes összegét, mint például a zálogjoggal biztosított kötelezettségeket, vagy azon kötelezettségeket, melyek hátralévő futamideje 5 évnél hosszabb,
- a költségek költségnemenkénti részletezését, természetesen akkor is, ha az eredménykimutatás forgalmi költség eljárással készült,
- a társasági adóalap megállapítása során figyelembe vett adóalap módosító tételeket.

A melléklet harmadik, tájékoztató része a szakszervezeti érdekvédelem számára különösen fontos információkat tartalmaz. Melyek ezek az információk?

Első helyen kell említeni a tárgyévben foglalkoztatottak létszámának (átlagos statisztikai létszám) és javadalmazásának bemutatását. Ennek állománycsoportonként kell történnie az SzT előírásai szerint, és tartalmaznia kell a munkavállalók bérköltségét, egyéb személyi jellegű kifizetéseit.

Feltehetően – a bérköltség jelentőségénél (nagyságánál) fogva - a melléklet egyéb részeiben is találunk magyarázatot e költségnem alakulására vonatkozóan. E részben ki kell térni a társaság tisztségviselőinek (igazgatóság, felügyelő bizottság) járó juttatás összegének ismertetésére, a folyósított kölcsönök és előlegek összegére és a lényeges feltételeikre, valamint ezek kamatai összegének, továbbá a visszafizetett összegek és a garanciális kötelezettségek közlésére.

A részvénytársaságok esetében a részvények számát és névértékét is közölni kell, méghozzá részvényfajtként (különösen akkor, ha különböző „dolgozó” részvények, ingyenes értékpapírok, fix kamatozású stb. részvények vannak a munkavállalók között forgalomban, továbbá az MRP papírok), illetve a munkavállalói tulajdonlás egyéb formái esetében azok helyzetéről való beszámolót.

Üzleti jelentés

A beszámoló utolsó része az üzleti jelentés, mely sok vonásában hasonlít a kiegészítő mellékletre. A társaság helyzetéről – a tényleges körülményeket figyelembe véve – ad képet, már nem kizárólag a tárgyév adataival dolgozva, és a jövőre vonatkozó elképzeléseket is tartalmaz. Ez rendkívül fontos, hiszen a következő évi béralku csupán a múltbéli adatok ismeretéből nem lehet sikeres a tervek kellő mélységű ismerete nélkül.

Az üzleti jelentés nyilvánossága korlátozott, nem kell a cégbíróságnál letétbe helyezni. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne hozzáférhető, mert:

„ megtekintését a vállalkozás... székhelyén minden érdekelt részére biztosítani kell, ... arról minden érdekelt teljes vagy részleges másolatot készíthessen.” [SzT 153. §. (10). bek.]

Vitathatatlan a munkavállalók érdekeltsége ebben a kérdésben, ezért az érdekvédelmet ellátó szakszervezetet is megilletik ezek az információk.

Felhasználható mutatók

A vállalkozás gazdasági helyzetének értékeléséhez többféle mutató felhasználása szükséges, melyeknek többsége a kiegészítő mellékletben található, illetőleg a mérleg vagy eredménykimutatás adataiból kiszámítható. Ezek információt nyújtanak arra vonatkozóan, hogy a béralkuban, s általában a munkavállalói érdekek képviseletében milyen mozgástere van a bértárgyalás résztvevőinek, milyen határok felett várható a menedzsment keményebb ellenállása hosszú távú érdekekre történő hivatkozással (lásd: melléklet). Természetesen az éves beszámoló mérlege (és eredménykimutatása) részletesebb, további mutatók számítására is lehetőséget nyújt, azonban nem minden mutató számítása válik szükségessé a társaság gazdasági-pénzügyi helyzetének megítéléséhez. A mellékletben azonban ismertetésre kerülnek mindazok, melyek a különböző elemzéseknél előfordulnak.

A mellékletben bemutatott főbb mutatók elegendőek ahhoz, hogy képet alkothassunk a vállalatunk jövedelmezőségi, pénzügyi helyzetéről továbbá, hogy a „kiharcolni” kívánt kondíciók elérhetőek-e a vállalkozás jelen helyzetében. Így a partnerek felkészültsége biztosítja az eredményes tárgyalási pozíciót, s nem utasíthatják el a munkavállalók követeléseit, jogos igényeit a vállalat nehéz helyzetére való hivatkozással. Egyébként sajnos igen, ha elég erősnek érzi magát a vállalat.

Összefoglalva

Az éves beszámolóból felhasználható (kiszámítható) mutatók a társaság (vállalkozás)

- vagyoni helyzetéről,
- pénzügyi lehetőségeiről,
- jövedelmezőségéről, valamint
- adósságszolgálati helyzetéről (tőke áttétel)

mutatnak képet, mely munkavállalói oldalról segítséget adhat a béralku feltételrendszerének kimutatására, a követelések megalapozottsága, teljesíthetősége szempontjából Korántsem teljes képről van szó, de a feladatainkhoz szükséges irányultság mindezekből kikövetkeztethető.

További - külső - információk

Statisztikai kiadványok

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) számos rendszeres és időszaki kiadványt, közleményt bocsát rendelkezésre. Ezek közül számunkra a legjobb a Statisztikai Évkönyv, valamint a „Statisztikai Havi Közlemények” című kiadvány. Bár az Évkönyv részletesebb, terjedelmesebb és hosszabb távú időszakot tartalmaz, használhatóságát korlátozza az, hogy igen későn, csupán a tárgyévet követő év III. negyedévében jelenik meg, mikorra a bérmegállapodások már megkötöttek. A "Statisztikai Havi Közlemények" című kiadvány, csupán néhány havi csúszással biztosít adatokat a bértárgyalásokhoz. „Napra kész” állapotot tartalmaznak a Gyorsjelentések, és korunk vívmánya az Internet. A www.ksh.hu lapon a Fontosabb Adatok naprakészen állnak rendelkezésünkre – ingyen – a létszám, bér, fogyasztói árak és mutatók alakulása tekintetében.

Számunkra két fontos információt tartalmaznak:

- Alkalmazottak havi létszám- és béradatai
- Fogyasztói árindexek

Az alkalmazottak* (foglalkoztatottak**) béradatainál arra kell figyelemmel lenni, hogy a statisztika keresetként közli a bér adatokat. Megtalálhatóak a létszámadatok, a havi átlagkeresetek ágazatok, területek, régiók szerint és összesen, továbbá bruttó és nettó értékben. Ugyanígy megtalálhatóak ezen adatok az állománycsoportok (fizikai, szellemi, összes) szerinti, valamint éves és havi bontásban is.

Legfontosabb követelmény a munkavállalók oldaláról annak biztosítása, hogy a munkabérek vásárlóértéke ne romoljon. Másként fogalmazva: legalább olyan arányú bérnövekedés biztosítása, mint amekkora a fogyasztói árak növekedése. Mit jelent ez valójában, hogy készülnek, mit fejeznek ki ezek a mutatók?

Fogyasztói árindexek

Előrebocsátva, hogy a fogyasztói árindexek számítása, annak módszertana szerteágazó, összetett statisztikai tudományág, számítása - nagyvonalakban egyszerűsítve - a következő:

Fogyasztói kosár

Vegyük a termékek, áruk, szolgáltatások egy időszakban meglévő mennyiségét. Ezekből valamennyit megvásárolunk, vagyis betesszük a „kosarunkba”. A képletes kosár persze olyan termékeket is tartalmaz, amely egy kosárban nyilván nem fér el (például: lakás, gépkocsi, háztartási gépek stb.), azonban ezek is -

* alkalmazottak, akik a vizsgált időszakban munkaviszonyban álltak

** foglalkoztatottak alatt, a statisztika érti mindazokat, akik a vizsgált időszakban bért vettek fel

nyilván - fogyasztásunk „kosarába” tartoznak. Az azonos jellegű fogyasztási cikkekből csoportokat képezhetünk, ilyeneket képez a KSH is. E fogyasztási (fő)csoporthoz: élelmiszerek, ruházat, tartós fogyasztási cikkek, háztartási energia, egyéb, mint dohány, szeszesital stb.

A fogyasztói-árindex

Ha e termékeket, szolgáltatásokat „ q ”-val jelöljük és ezek egyikét, a fogyasztói kosár egy elemét, - mondjuk az „ i ”-edik termék/szolgáltatás - mennyiségét „ q_i ”-nek, a termékeket/szolgáltatásokat (egyszerűen: elemeket) rendre

$$q_1, q_2, q_3, \dots, q_i, \dots, q_n$$

betűkkel jelölhetjük. Így az összes, az adott időszakban megvásárolt, illetve elfogyasztott (itt e két fogalmat egyenértékűnek tekintve) termékek/szolgáltatások (elemek) értékét ezeknek a mennyiségeknek és a hozzájuk tartozó áraknak a szorzataként kapjuk. Ha ezeket az árakat rendre

$$p_1, p_2, p_3, \dots, p_i, \dots, p_n$$

nek, és a q_i -edik elem árát p_i -nek, akkor ennek értéke $p_i \cdot q_i$, az összes fogyasztásé (valorizált fogyasztói kosár, valor=érték) pedig

$$p_1 \cdot q_1 + p_2 \cdot q_2 + p_3 \cdot q_3 + \dots + p_i \cdot q_i + \dots + p_n \cdot q_n$$

A statisztikai kiadványok rendszeresen közlik ezeket a p_i értékeket (Ft/db, Ft/kg stb.), általában mintegy 150-féle leggyakrabban fogyasztott termékre vonatkozóan több évre visszamenően. Így mód nyílik „házi” használatra készített fogyasztói kosár és ennek megfelelő árindex számítására is. A kérdés csupán az, hogy mennyire tudjuk elfogadtatni számításainkat partnereinkkel.

A fogyasztói kosár értékét felírhatjuk a szokásos összegző (Σ = summa) jellel is, a szakirodalom általában e formában használja:

$$\sum_{i=1}^n p_i \cdot q_i = F,$$

ahol F , az összes elfogyasztott árú értéke (elfogyasztott „ártömeg”). Az egyszerűség kedvéért legyen a fogyasztói kosár érteke áremelés előtt = F_0 , ahol

$$F_0 = \sum_{i=1}^n p_i^0 \cdot q_i$$

áremelés után F_1 , ahol

$$F_1 = \sum_{i=1}^n p_i^1 \cdot q_i$$

itt p_i^0 , valamint p_i^1 az áremelés előtti és utáni árakat jelölik.

Az így kimunkált két értékösszeg hányadosa a fogyasztói árindex (százalékban, jele = %), azaz :

$$F' = \frac{F_1}{F_0} \cdot 100; \text{ illetve } dF = (F' - 1) \cdot 100$$

A valóságban azonban a számítás nem ilyen egyszerű, mert többek között a „fogyasztói kosár” összetétele is állandóan változik, új termékek kerülhetnek be, régebbiek eshetnek ki stb., azonban az árindex-számításnál az F' (pl.: 105 %), illetve dF mutató (pl. 5%) használata általános, mint a fogyasztói árak változását jól leíró mutató, a statisztikai kiadványok is lényegében ezt adják közre.

A fogyasztói-árindex a havi statisztikai közleményben reprezentatív módszerrel készül, ami mind az árak összegyűjtésében, mind az árindex összeállításában megnyilvánul.

Az ármegfigyelés a reprezentánsok, azaz olyan, a fogyasztásban fontos szerepet betöltő termékek és szolgáltatások segítségével történik, amelyek lehetőség szerint hosszú ideig képviselik a fogyasztás különböző területeit. A megszűnő és újonnan megjelenő áruféleségek figyelembe vételével, évenként korlátozott számú cserére is sor kerül. A reprezentánsok száma jelenleg hozzávetőleg 1800. Havonta reprezentánsokként mintegy 150, összesen pedig százezernél több ár gyűlik össze az árindexszámításhoz. Egy-egy reprezentáns havi árát a reprezentánsról a hónap során az országos mintában összegyűjtött valamennyi ár egyszerű számtani átlaga adja. A reprezentáns tárgyhavi és bázishavi árának hányadosa a reprezentáns egyedi árindexe. (p_1/p_0)

A fogyasztói árindex a reprezentánsok (fogyasztói kosár) egyedi árindexeinek a fentebb már levezetett módon kiszámított súlyozott átlaga, mégpedig bázis súlyozású (vagyis a kiindulásul figyelembe vett időszak – az ún. bázis időszak – fogyasztási kosarának összetételét tükröző). Egy éven belül változatlan súlyozással készítik az indexszámot. A súlyok a ma használatos módszer szerint, mindig a két évvel korábbi felmérésből származnak. A súlyok a részletes termék- és szolgáltatáscsoportokat illetően a háztartásstatisztikai felmérések adataiból származnak.

A BÉRALKU

A munkavállalói érdekvédelem – a szakszervezet – legfontosabb, a Munka Törvénykönyvében biztosított tevékenységi területe a béralku. Ez a munkaadók és munkavállalók közötti összetett viszony kiemelkedően fontos eleme.

A béralku a munkabérek újraértékelését, módosítását, új ösztönzési rendszerek kialakítását öleli fel, s az éves bérfejlesztés mértékét, elosztását, ütemezését rögzíti.

Bár a munkabér nagyságát (mértékét) - alapvetően, de csak hosszú távon - a munkaerő előállításához szükséges ráfordítások határozzák meg, (s vitathatatlan, hogy a magasabb színvonalú munkaerő „előállítási” költségei lényegesen magasabbak), a munka díjazása a versenyszférában döntően a munkáltatók és a munkavállalók közötti megállapodásoktól függ. E megállapodások során törekedni kell arra, hogy a munkaviszonnyal, a munkabérekkel kapcsolatos kérdések minél több eleme a különböző szintű megállapodásokban, Kollektív Szerződésekben szabályozva legyen. Törekedni kell arra is, hogy egyre több munkadíjazási témában legyen optimális megállapodás és a bérmegállapodások szerves részét képezzék a Kollektív Szerződéseknek (KSz). Míg a KSz-ek általában több évre szólnak, a részét - mellékletét - képező bérmegállapodásokat rendszeresen, minden esztendőben, karban kell tartani. Ez a „karbantartás” a tulajdonképpeni béralku.

A béralku részei:

1. Minimális bér/bérek rögzítése
 2. Bértarifa/tarifák módosítása
 3. Bérfejlesztés és mértéke
- alapbér
 - átlagbér
 - időpontok
 - mozgóbérek
 - egyéb bérjellegű kifizetések
4. Béren kívüli juttatások (BKJ)

I. Minimális bér

A minimális bérek mértékéről minden évben felső szintű döntés születik az Országos Érdekegyeztető Tanácsban. Ez határozza meg azt a legkisebb bértételt, amit a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére fizetni kell. Minden vállalkozás a saját körülményeinek, lehetőségeinek, adottságainak megfelelően ettől – de csak felfelé - eltérő mértéket határozhat meg. Kialakíthatóak többlépcsős, a szakmai igénybevételtől, képzettségi igénytől függő minimálbérrendszerek is, így ez a folyamat kiterjedhet egy magasabb szintű bérrendszer felé. Ez a bértarifa rendszer.

2. Bértarifarendszer

A központi bérszabályozási rendszer megszüntetésével egyidejűleg megszűnt a versenyszféra alkalmazottainak alapbéréit szabályozó központi besorolási és bértarifarendszer is. A versenyszférában a munkavállalók besorolásáról alapvetően a 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet intézkedik. A MüM-rendeletben előírt besorolási feltételek és csoportok alkalmazása nem kötelező, ettől eltérő feltételek és csoportok is meghatározhatóak. Célszerű minden nagyobb vállalkozásnál kialakítani olyan bérrendszert, amely a megfelelő belső bérarányok, az előmenetel szempontjából is az igazságos bérezés és ösztönzés megvalósulása irányában hatnak.

A gazdálkodó szervezetekben ma már egyre általánosabban jelentkező igény olyan munkakör-értékelési rendszerek kialakítása és alkalmazása, amelyekre megfelelő bértarifa-, alpbérrendszer építhető, amelyeken keresztül a bérek ösztönzésben betöltött szerepe szilárd alapokra helyezhető. Számos konkrét modell, módszer vált ismertté és került alkalmazásra az utóbbi évtizedekben. A munkakör értékelési rendszer kialakításának előfeltétele a munkakörök kialakítása, egyértelmű munkaköri leírások elkészítése, valamint a munkaköri követelmények meghatározása. Ezek megléte esetén van lehetőség a különböző munkakörök relatív súlyának, értékének meghatározására és a munkakörök rangsorának kidolgozására. A munkakör-értékelési rendszer többféle célra is felhasználható. Fontos szerepet tölt be a teljesítményértékelésben is.

A munkakör-értékelési rendszerek sok tekintetben különböznek egymástól. Különbözőek azok a munkára jellemző tényezők, amelyek alapján az értékelés történik. Különböző a kidolgozás módszere, nem egyforma a fokozatok (kategóriák) száma stb. Az eltérések ellenére a kritériumok között majdnem mindenütt szerepel a szakértelem (képzettség, jártasság) iránti igény, a munkakörrel együtt járó felelősség és a fizikai erőlkifejtés, igénybevétel. Ezek mellett több más tényező is található, például: a kezdeményezőkézség, a találékonyság, a problémamegoldó képesség. Számos országban, így hazánkban is gyakran alkalmazzák a Hay-módszert, amely lényegében egy elemző, pontrendszerre épülő módszer. A munkakörök profilját három tényezőcsoport: a tudás, a problémamegoldás és a felelősség értékelése alapján határozzák meg. Az egyes tényezőcsoportok azonban további bontásra kerülnek. Például a tudáson belül külön-külön értékelik a munkakör által igényelt szaktudást, a menedzsmentképeességeket és az emberi problémák kezelésével kapcsolatos követelményeket. Az értékelés nyomán alakulnak ki azok a pontértékek, amelyek meghatározzák a munkakörök rangsorát, egymáshoz viszonyított relatív súlyát. Ezt alapul véve alakítják ki a fokozatokat, majd meghatározzák az azokhoz tartozó bértételeket, bérsávokat stb. A rendszerek kialakításának ma már könyvtárnyi irodalma van, s itt a béralku keretében, a már elkészült tarifa rendszerek olyan karbantartásáról kell megállapodni, ami biztosítja a béralku során rögzített éves keresetszintet ill. bérfejlesztés mértékét.

3. Bérfejlesztés és mértéke

A béralku tárgyat képezheti, hogy alapbérfejlesztést, vagy keresetfejlesztést kívánunk rögzíteni. Ez utóbbi esetben kellően tisztában kell lennünk a bérek, keresetek összetevőivel, az ún. bér - ill. keresetszerkezettel, s ezek egymásra gyakorolt hatásával.

A kereset összetevői az alábbiak:

- alapbér (alapilletmény), illetve törzsbér
- bérpótlékok,
- kiegészítő fizetés,
- prémium,
- jutalom,
- 13. és további havi fizetés,
- egyéb bér

Tekintsük át ezeket:

Alapbér (alapilletmény)

A munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott személyi alapbére (órabére, heti bére, havi bére, éves bére). Személyi alapbéren a közalkalmazotti jogviszony esetén az illetményt, közszolgálati jogviszony esetén az alapilletmény és az illetménykiegészítés, valamint a magasabb vezető állásúak pótlékának együttes összegét kell érteni. Teljesítménybérezés esetén az alapbér meghatározott munka elvégzésére is megállapítható.

Törzsbér

A munkavállaló részére az alábbiak szerint meghatározott munkabér:

- a munkában töltött idő hosszától függően fizetett munkabér (időbér),
- a munkáltató által előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján megállapított munkabér (teljesítménybér), beleértve
- a teljesítménybéres bérforma részét képező prémium,
- a jutalékos bérezési forma alkalmazása esetén, például a kereskedelemben a forgalom nagyságától függő jutalék,
- a normális teljesítési feltételektől való eltérés vagy a termelés során felhasznált anyag sajátosságai miatt az úgynevezett pótidő címen a munkavállalóknak utalványozott pótlék összegét is,
- a teljesített túlmunkaórák alapbére (bérpótlék nélkül), beleértve a havidíjasok túlmunkaidőben teljesített munkaidejére elszámolt alapbért,

- a munkavállalóknak a selejtté vált munkadarabok miatt csökkentett összegben fizetett munkabér, - a munkahelyen töltött, a technológiai és más, a munkavégzéssel kapcsolatos technikai és szervezési okból felmerülő, rövidebb idejű kieséssel járó állásidőre kifizetett munkabér,
- a természetbeni munkabér,
- a mezőgazdaságban a részesmunkáért járó bér (a részesmunkák végzéséért kiadott termény vagy termékreszesedés fogyasztói áron számított értéke)

Bérpótlékok

A bérpótlék a munkavégzés különleges feltételeit (sajátos munkakörülményeket), valamint az általánostól eltérő munkaidő-beosztás ellentételezését szolgáló bérösszeg, amennyiben a jelzett tényezőket a munkavállaló személyi alapbérének vagy teljesítménybérének megállapításánál nem vették figyelembe.

Törvényben, illetve KSz-ben meghatározott, gyakoribb bérpótlékok az alábbiak:

- műszakpótlékok (például a délutáni, az éjszakai pótlék),
- a munka különleges körülményei miatt fizetett pótlékok (például a melegüzemi pótlék),
- különleges beosztás vagy képesítés alapján fizetett pótlékok (például a közalkalmazottak vezetői- és címpótléka, a nyelvpótlék),
- túlórapótlékok (beleértve a munkarend szerinti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkák bérpótlékát is),
- a tanulók és az átképzésben résztvevők oktatásáért járó pótlékok,
- a pedagógusok részére fizetett szakvezetői pótlékok,
- készenléti díjak, ügyeleti pótlékok, - a bányászati hűségjutalom,
- vizsgáztatási díjak (munkakörhöz kapcsolódó), - a kiemelt szerelészelyi, építészelyi pótlékok,
- a pénzkezelési pótlék,
- a pénzintézeti nyitvatartási pótlék,
- a BKV autóbuszvezetők forgalmi juttatása,
- egyéb, törvényben vagy KSz-ben meghatározott bérpótlékok (például gépjármű-vezetési pótlék, egészségre ártalmas munka címén fizetett pótlék).

Nem tartoznak a bérpótlékok körébe egyes pótlékként nevesített jövedelmek (például családi pótlék), valamint költségtérítések (például különélési pótlék)

Kiegészítő fizetés

A le nem dolgozott munkaidőre, a munkaviszonyra vonatkozó törvényi szabályozás, illetve más szabály (például KSz) alapján járó díjazás, jellemzően távolléti díj, ilyenek:

- a rendes (alap- és pót-), valamint a rendkívüli szabadság idejére fizetett munkabér, beleértve a pénzben megváltott szabadság idejére járó munkabért is,
- a munkaszüneti napokra fizetett munkabér, ha e napon nem dolgozott a munkavállaló,
- ha a dolgozó munkarendje szerint a munkaszüneti napon dolgozott, akkor az e helyett igénybe vett szabadnapra jutó munkabér,
- a szakszervezet tisztségviselői és az üzemi tanács tagjai részére a törvényben meghatározott munkaidő-kedvezmény idejére fizetett átlagkereset,
- a könnyebb munkára beosztott terhes nők munkabérének az a része, amely korábbi keresetükre történő kiegészítésként törvényi előírások alapján részükre fizetendő,
- a szoptató anyák munkaidő-kedvezménye címén fizetett munkabér,
- a munkaközi szünetre fizetett munkabér,
- a tanfolyamra vagy tanulmányútra küldött munkavállalóknak a munkáltatót terhelő munkabére,
- a hivatalos kiküldetés miatt utazással töltött időre fizetett díjazás,
- a szabadidő-átalány idejére fizetett munkabér,
- a munkáltató gazdasági körülményei miatti átmeneti „kényszerszabadság” idejére, valamint az elrendelt napi munkaidő-csökkentés miatt le nem dolgozott időre fizetett munkabér,
- a sztrájk idejére - megállapodás esetén - fizetett munkabér,
- az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében kieső munkaidőre járó munkabér,
- fagyszüneti díj,
- egyéb, jogszabály által meghatározott olyan esetekben fizetett munkabér, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól (például az állampolgári kötelezettség teljesítésének vagy a kötelező orvosi vizsgálatnak az időtartamára fizetett bér).

Prémium

Az előre meghatározott feladatok teljesítése esetén a munkavállaló részére fizetett meghatározott összeg. Ide értendő a közalkalmazottak illetménykiegészítése is.

Jutalom

A jutalom az elvégzett munka utólagos értékelése alapján a munkavállaló részére fizetett összeg. Itt számolandó el továbbá minden olyan juttatás, melyet a törvényileg, illetve a KSz-ben meghatározott mértéken felül fizet a munkáltató (például a kötelezőt meghaladó mértékű jubileumi jutalom).

Tizcnharmadik - és további havi fizetés

A törvény, a KSz, illetve a munkaszerződés által kötelezően előírt díjazás.

Egyéb bérek

Az egyéb bérek között kell elszámolni minden olyan munkabért, mely nem tartozik a munkáltató állományába sorolt munkavállalók főfoglalkozásához kapcsolódó járandóságok közé. Az érintettek így egyaránt lehetnek állományba tartozók, akik munkaidejükön túl saját munkáltatójukkal állnak további munkaviszonyban, megbízási jogviszonyban, valamint állományba nem tartozók, akik részére a gazdasági szervezet valamely foglalkoztatási jogviszony alapján végzett tevékenység ellenértékéért munkadíjat fizet ki.

Jellemzően az alábbiak tartoznak az egyéb bérek közé:

A munkáltató állományába tartozó munkavállalók részére fizetett munkabértételek közül:

- a felmondási időből a munkavégzés alól történő felmentés időtartamára az utolsó munkanapon egy összegben kifizetett munkabér;
- a munkáltatóval kötött külön megállapodás vagy további munkaviszony létesítése alapján a munkakörrel össze nem függő munkavégzés címén fizetett munkabérek (nem értendő ide a munkavállaló főállású foglalkoztatása során teljesített túlmunkaóráknak a díjazása);
- az önkéntes tűzoltók díjazása.

A munkáltató állományába nem tartozó munkavállalóknak fizetett munkabér

- a munkáltató statisztikai állományi létszámába már nem tartozók részére történő utólagos kifizetések (például szülési szabadságon lévő részére történő utólagos elszámolások),
- a további munkaviszony keretében foglalkoztatottak munkadíja, az alkalmi munkavállalók munkabére,
- a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatottak részére kifizetett munkabér (az egyszeri és eseti megbízási díjak),
- a tanfolyami külső előadók, szakmai oktatást végzők, ellenőrök és vizsgáztatók részére fizetett díjazás (nem tartoznak ide a keresetbe nem tartozó szerzői jogdíjak),
- esetenként foglalkoztatott tanácsadók, szakértők munkadíja,
- a zsűritagok díjazása,
- a jogszabály alapján a termelőmunkában részt vevő tanulókhöz beosztott felügyelők és pedagógusok részére fizetett munkadíj,

- a kötelező termelési (szakmai) gyakorlatukat végző egyetemi és főiskolai hallgatók, középiskolai tanulók részére fizetett munkabér, tekintet nélkül arra, hogy milyen munkakörben dolgoznak és hány évesek,
- a nem szakmunkásként bérezett szakmunkástanulók részére esetenként az ösztöndíjon felül fizetett munkadíj, forgalmi jutalék,
- a mezőgazdasági kistermelésnek nem minősülő, a mezőgazdaságban külön megállapodás alapján részesmunkát végző olyan munkavállalók bére, akik más munkáltatóval állnak munkaviszonyban.

Függetlenül az állományba tartozástól, az egyéb bérek között kell elszámolni a társaság választott tisztségviselőinek, a választott könyvvizsgálóknak a végzett munka ellenértékeként előre meghatározott, illetve a tagság által megszavazott mértékben rendszeresen, vagy bizonyos rendszerességgel fizetett tiszteletdíj (például a vezető tisztségviselők, mint az igazgató tanács, felügyelő bizottság tagjainak ily módon fizetett díjazása).

Bérfejlesztés hatásai

Vállalkozásoknál, gazdasági társaságoknál a bérfejlesztést célszerűen általában évenként csupán néhány - legfeljebb két-három - alkalommal, s lehetőleg a gazdálkodó egység egészére vonatkozóan hajtják végre.

Természetesen a vállalat számos munkavállalója több alkalommal is részesülhet béremelésben. Az átlagbérekre való hatása tekintetében a kilépők-belépők béreinek különbözősége is béremelésként viselkedik, vagyis a létszám változása is kihat az átlagbérek alakulására. Ezt a hatást a bérek vizsgálatánál célszerű kiszűrni. Bérfejlesztés esetén, ha a bérfejlesztés minden évben ugyanakkor történik, akkor a két év átlagbéreinek változása, s a tárgyévi bérfejlesztés mértéke nem térhet el egymástól, hiszen egy év bármikor indul is, egy évig tart.

Mennyi a tárgyév bérfejlesztésének mértéke?

Ha

$B_f = b_1/b_0$, ahol b_1 az új bér, b_0 a régi bér

B_{fi} = esedékes, i -edik bérfejlesztés, ahol $i = 1, 2$ (esetleg 3)

Δb_i = az i -edik bérnövekmény mértéke százalékban ($100 B_{fi} - 100$)

t_i = az i -edik bérfejlesztéssel érintett hónapok száma

ΔB = bérfejlesztés éves hatása

Egyszeri bérfejlesztés esetén

$$\Delta B = \frac{\Delta b_1 \times t_1}{12}$$

kétszeri fejlesztés esetén

$$\Delta B = \frac{(\Delta b_1 \times t_1) + (B_{f1} \times \Delta b_2) \times t_2}{12}$$

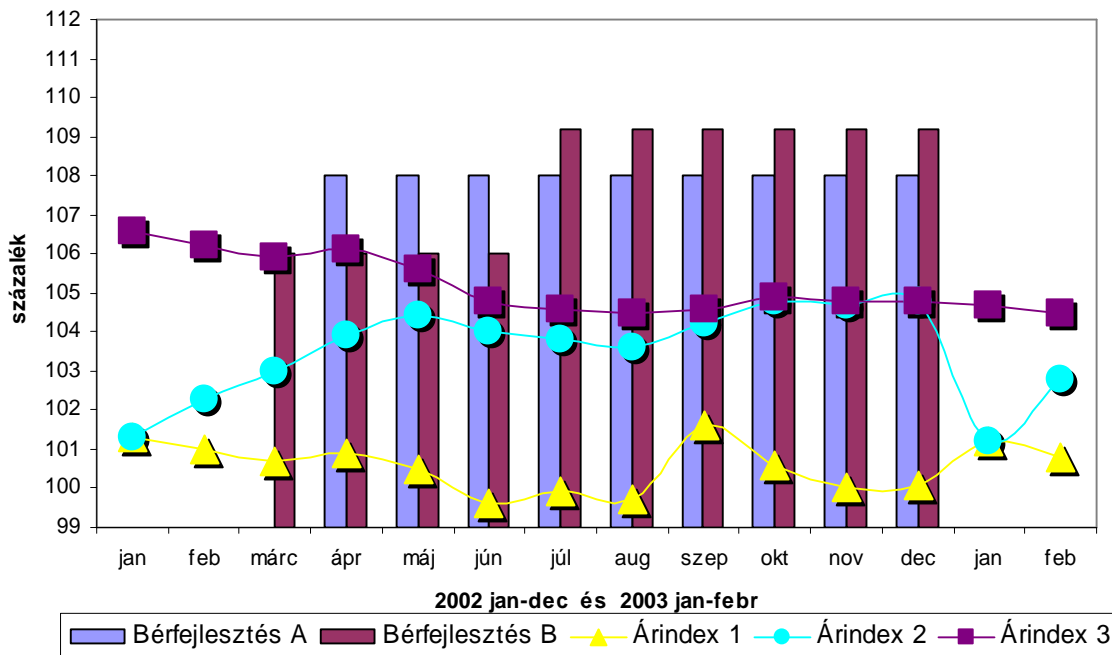
és így tovább.

Ha például egy vállalatnál március 1-től 6%, majd július 1-től további 3% béremelést hajtanak végre, akkor az éves átlagfejlődés

$$\Delta B = \frac{6 \cdot 10 + (1,06 \cdot 3) \cdot 6}{12} = \frac{60 + 3,18 \cdot 6}{12} = \frac{79,08}{12} = 6,59 \%$$

Ha ehhez az értékhez hozzáadjuk az elmúlt évi átlag és az előző évi záró bérszínvonal %-ban kimutatott növekményét, megkapjuk, hogy a kétszeri bérfeljesztés eredményeként évvégével mekkora átlagbér-növekedésben részesültek a vállalat munkavállalói. Természetesen ugyancsak különbséget mutat majd a tárgyév végi záró bérszínvonal, az éves átlagbérhez képest. Ennek mértéke pont akkora, mint amennyivel több a tárgyévi tényleges növekedésnél (itt 6,59%) az a bérszínvonal, amelyet akkor kaptak volna, ha a béremeléseket január elsejével hajtották volna végre (6 + 3 = 9%). Ez a különbség a példánkban 2,41%, melyet a bérfeljesztés áthúzó hatásának nevezünk.

A BÉRFEJLESZTÉS ÉS AZ ÁRINDEXEK



2003 januárjában az előző év decemberéhez viszonyítva nem mutatkozik bérnövekedés (hiszen újévet kezdve a bérfeljesztés évét megelőző év

decemberéhez mért növekedés már nem jelentkezhet). Ugyanakkor az előző év átlagbérehez képest a januári indulóbér magasabb. Vajon mennyivel?

Áthúzó hatás

Az adatfeldolgozás során a gazdasági, gazdálkodási folyamatokról gyűjtött időbeli adatoknak két típusa van:

1. adott időpontra
2. adott időtartamra

vonatkozó adatok. A kétféle mérési módszer eltéréséből adódik az áthúzó hatásnak nevezett jelenség, melynek lényege:

az adott áru, termék, szolgáltatás árának módosítása egy meghatározott időpontban válik hatályossá. Hatása azonban a vizsgált (ellenőrzött, megfigyelt) időtartamra, illetve annak egészére csupán akkora, amekkora a hatályba lépés napjától az időszak végéig eltelt idő és az időszak egészének aránya.

Két olyan gazdasági folyamat van, ahol e jelenség megzavarja a tisztánlátást, a bérfeljesztés és az áremelkedés.

Általában az áthúzó hatást (\hat{A}_h) a következő képlettel definiálhatjuk

$$\hat{A}_h = \sum_{i=1}^n \Delta b_i - \Delta B$$

Tulajdonképpen a „végre nem hajtott” bérfeljesztés, hiszen ezek nem szolgálnak a következő évi bérszínvonal bázisául. Ebből következik, hogy ha a bérfeljesztés január elsején, vagy minden évben ugyanakkor történik (történnek) áthúzó hatás nem képződik. Példánkban az áthúzó hatás kétféle, a két féle béremelésnek megfelelően. Az első esetben (bérfeljesztés A: (8x9):12) 6%, míg a második esetben (bérfeljesztés B) 6,59%, az áthúzó hatás rendre: 3%, illetve 2,41%.

Ha egyik év átlagbéreit hasonlítjuk egy másik év átlagbéreihez, az összesített mutatóknál mindent figyelembe kell vennünk. A béremelések, bérkorrekciók, az összetétel-változás stb. térben és időben sokszor szakmai csoportonként eltérőek. Egy adott évben az éves átlagbér általában a január 1-i „induló” és az év végi „záró” átlagbér között helyezkedik el és nem nagyobb a záró átlagbérnél. A következő év januári induló bérszínvonala emiatt magasabb az előző évi átlagnál. Az áthúzó hatás abban az esetben különösen zavaró, ha a bérfeljesztés a tárgyévben, az elmúlt évi átlagbér meghatározott százalékos

növekedéseként fogalmazódik meg a bérmegállapodásban. Ilyen esetben tisztázandó, hogy mikor és mekkora alapbérfejlesztés (alapbérfejlesztések) biztosítják a megállapodásban rögzített átlagbér növekedést.

Infláció - áremelés - fogyasztói árindex-növekedés

Az árszínvonalnak azt a rendszeres és folyamatos emelkedését, amelyet a gazdaság szereplői képtelenek befolyásolni, meggátolni, inflációnak, ha ez meghaladja a még „kezelhető” mértéket, hiperinflációnak nevezzük.

Számbavétele akkor kerül előtérbe, amikor a vállalati bérfejlesztésnél az áremelések (infláció) hatását is – néha csak azt - figyelembe kívánjuk venni. Ilyenkor rögzíteni kell az infláció mérési technikáját, mint például: előző évhez, előző év decemberéhez, előző hónaphoz, esetleg saját mérés alapján stb., továbbá a tervezett (várható) alakulását, az attól való eltérés kezelését, a reálbér meghatározását, a korrekció módját is, a szokásos tételeken (mint alapbérfejlesztés, pótlékok, mozgóbérek alakulása, stb.) túlmenően.

Az inflációs hatás bizonyos mértékben hasonló a béremelés hatásához, de lényegesen összetettebb, azért is, mert a termékek és szolgáltatások hatalmas tömegén túl, térben és időben mondhatni folyamatos. Továbbá, míg az átlagbér létező, megfogható, mérhető, az „átlagáru átlagára” csupán fikció. Végül nem elhanyagolható az infláció áthúzó hatása sem, bár ez a legtöbb esetben elkerüli a résztvevők figyelmét, mert az gyakorlatilag folyamatos, nem úgy, mint a béremelés, ami az év egy meghatározott napjától (esetleg néhány napjától) hatályos. Tekintve, hogy az árindexeket rengeteg áru sokféle árának megfigyeléséből számítják, egy tetszőleges időszak, általában egy év, árindexe a különböző súlyozású mutatók átlagával közelíthetőek. Az árindexek jellegükből adódóan (miután hányadosok hányadosairól van szó, tehát az adatsorok között szorzó/osztó kapcsolat van), a velük történő számításokkor a mértani haladvány szabályait kell alkalmazni, átlagára nézve a geometriai átlagformula a mérvadó. (lásd: Köves-Párniczky: Általános Statisztika, 7. KJK. 1983., A KSH Fogyasztói árindex füzetek). Az alkalmazott módszer: az előző év azonos időszakához viszonyított havi inflációs ráták mértani közepét vesszük figyelembe azon időszak inflációs mutatójaként, amelyet éppen vizsgálunk, ha pl.: a második negyedévét, akkor az április, május, június havi ráták mértani közepét. Egyszerűsített képlete:

$$I_p = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n p_{1i}/p_{0i}} \quad i = 1 \rightarrow n (= \max 12)$$

Ahol:

- I_p = az időszak árindexe
 p_{1i}/p_{0i} = a tárgyév i -edik hónapjának az előző év azonos időszakához viszonyított árindexe
 n = az időszak hónapjainak száma

A számítási módból adódik, hogy ha az éves inflációs ráta: 9%, akkor a havi árindexek 9% körül szóródnak és az éves átlag így lesz 9%. Ha a számításainknál az előző év december havi állapotból indulunk ki, két lehetséges módszert biztosít a KSH. A láncindexsort, illetve a bázisindexsort. Előbbi esetben az előző év decemberétől a tárgyév minden hónapját az előző hónaphoz, második esetben az előző év decemberéhez történik a tárgyév minden hónapjának viszonyítása. Ezeket a KSH havonta közzéteszi, így használatukkor nem lehet félreértés.

Itt arra kell különösen figyelemmel lenni, hogy a tárgyévi bérfelvezetés mértékénél ritkán indulhatunk ki az előző év decemberi szintjétől. (Kivéve, ha január elsejei béremelésről van szó. Ekkor ugyanis az előző havi, tulajdonképpen a jelenlegi, emelés előtti bér, éppen egybeesik az előző év decemberi bérével.) Általában az alapbérfelvezetések esetén az érvényes bér valamely összegű (százalékú) megemeléséről van szó, vagy ha keresetemelkedésben sikerült megállapodni, az a megállapodás tárgya, hogy ez évben (tárgyév) mennyivel nőhet a munkavállalók átlagkeresete, az előző évi átlaghoz viszonyítva. Tehát minden esetben ügyelni kell arra, hogy azonos tartalommal rendelkezzen mind a bér, mind az árindex. Ha az inflációt az előző év átlagához mérjük, akkor a béreket is az előző év átlagához, ha az előző év decemberéhez, akkor a béreket is az előző év decemberéhez szükséges viszonyítani, hogy ugyanazt érthessük a megfelelő százalékos értékek alatt.

Minden inflációs mérés valamilyen „fogyasztói kosár” feltételezésével készül. Az országos mérésen alapuló inflációs mérőszám inkább informatív jellegű egy vállalat munkavállalói köre számára, hiszen az a statisztikai megfigyelés alá vont termékekre, szolgáltatásokra vonatkoztatott súlyozott átlag. Egy tetszőlegesen kiválasztott csoport fogyasztási szerkezete attól többé-kevésbé eltér. Az inflációt követő bérfelvezetés lényege, hogy megőrizze az adott munkavállalói kör béreinek vásárlóértékét.

Mint látható, a fogyasztói árak szinte folyamatosan növekednek. Hogyan kövesse ezt a bérek változása? A folyamatos bérnövekedés (valamilyen, mondjuk havi indexálás) technikailag is, de bérgazdálkodási-bérlitikai szempontok miatt is célszerűtlen. A bérfelvezetési procedura igen sok időt és költséget von maga után, ezért célszerű a bérfelvezetést minél kevesebb lépésben végrehajtani. Az is nyilvánvaló, hogy szinten tartó bérlitika esetén sem csupán az inflációs hatás kiküszöbölése az egyetlen megoldandó feladat. A béreknek ösztönző, elosztó, preferáló szempontokat is kell tartalmazniuk, még ilyen esetben is.

Vásárlóérték szinten tartása

A bér vásárlóereje nem más, mint a bérből vásárolható áruk és szolgáltatások összessége. Változatlan szinten van a bér vásárlóereje (értéke), ha ma (ez évben) ugyanannyi árut, szolgáltatást vásárolhatok meg a bérből, mint az összehasonlítás alapjául szolgáló (általában az elmúlt év) időszakban megkeresett bérből tehettem. Ez esetben akárhogy nőtt is a bér, értéke (vásárló érték) változatlan, hiszen se több, se jobb áru, illetve szolgáltatás nem vásárolható rajta. Reális (valós) értéke változatlan. Ha a bérek számszerű értéke csupán annyival nő, mint az általam vásárolt (szokásos) áruk, termékek, szolgáltatások ára (fogyasztói ár), akkor a reálbérek szinten tartásáról beszélhetünk. A reálbér nem más, mint az adott bérösszegért vásárolható javak és szolgáltatások mennyisége. Mértékét a névleges béreknek (az ún. „nominálbérek”) és a fogyasztói árak színvonalának változása határozza meg. Befolyásolja továbbá még a bérek „adótartalma” is. E tekintetben kétféle bérral kell számolnunk:

- a ténylegesen kézhez kapott bérösszeggel, ami nem azonos a nominálbérrel, ez ugyanis a munkavállaló részére elszámolt bruttó bér (bruttó nominálbér), melyet adók, járulékok formájában még levonások is terhelnek.
- A ténylegesen kézhez kapott bér a nettó nominálbér. Ezek összefüggései azonban nem a helyi béralku függvénye.
- Ez az utóbbi az a bér, amely a rajta ténylegesen vásárolható javak mennyiségével, reálértékével jellemezhető (= reálbér).

Reálbér - a bérek vásárlóértéke

Tegyük fel: a munkabér egy adott időszakban 100 pénzegység, az áruk és a javak egy darabjára 5 pénzegység jut (azaz az árak átlagára = 5 pénzegység, ami így természetesen nem létező dolog), akkor a bér vásárlóereje, vagyis a munkabéren vásárolható áruk, javak, szolgáltatások összessége:

$$100 : 5 = 20 \text{ db „átlagáru”}.$$

Ha az árak 5 %-kal növekednek, akkor az átlagár $5 \cdot 1,05 = 5,25$ pénzegységre változik. A munkabéren vásárolható átlagáru mennyisége

$$100 : 5,25 = 19,05; \text{ azaz } \cong 19 \text{ db „átlagárura” csökken.}$$

Ahhoz, hogy a munkabérek vásárló értéke megmaradjon a korábbi szinten, a béreket az árak növekedésével azonos mértékben növelni szükséges, vagyis 5%-al 105 egységre. Ekkor

$$105 : 5,25 = 20 \text{ db „átlagáru”}$$

s így az egyensúly helyre állt, vagyis a reálbérindex nem változott (reálbérindex = 0 %).

Természetesen „átlagáru”, vagy akár „átlagjavak” nem létező fogalmak, ezért a reálbérek számításánál az indexek (mutatók) változásainak összevetésével tájékozódhatunk.

A reálbér (vásárlóerő) tehát, mint látjuk, akkor változatlan, ha a régi béren régi áron való vásárlás és az új béren és új áron történő vásárlás megegyezik, azaz:

$$100 : 5 = 20 ; \quad \text{illetve} \quad 105 : 5,25 = 20$$

Ebből

$$100 : 5 = 105 : 5,25$$

majd átrendezés után

$$105 = 100 \cdot (5,25 : 5)$$

Bevezetve az alábbi jelöléseket:

$$\text{új bér} = B_1 \quad (= 105)$$

$$\text{régi bér} = B_0 \quad (= 100)$$

$$\text{új ár} = F_1 \quad (= 5,25)$$

$$\text{régi ár} = F_0 \quad (= 5)$$

adódik:

$$B_1 = B_0 \cdot X \quad (F_1 : F_0)$$

Vagyis, az új béreket, amelyek megfelelnek a fenti követelményeknek, úgy kapjuk meg, hogy a régi béreket megszorozzuk a rendelkezésünkre álló fogyasztói árindexszel. Ezért nevezik ezt a bérrendezési technikát bérindexálásnak.

A bérek változását (d = differencia) dB -vel, a fogyasztói árak változását, dF -el szokás jelölni. Így tehát

$$\text{bérnövekedés (dB)} - \text{fogyasztói áremelkedés} = \text{reálbérszínvonal változás}$$

(természetesen önmagában a reálbérszínvonal, miként az életszínvonal, konkrét számértékként nem értelmezhető fogalmak). Így ha

$$dB - dF > 0$$

akkor a reálbérek növekedéséről beszélhetünk.

A gyakorlatban használatos különbségnél pontosabb az úgynevezett „együtthetős” forma hányadosa, ahol a bérindexet osztjuk az árindexszel. Itt ha a hányados nagyobb egynél, az a reálbérszínvonal javulását jelenti.

Mindezek miatt a béralku igen fontos eleme, hogy a bérfejlesztés legalább a fogyasztói áremelkedés mértékét fedezze, mely utóbbi alakulását a már említett KSH kiadványok tartalmazzák. Természetesen az mindig a múltbeli árindexet

tartalmazza, a következő évi várható inflációt, a különböző gazdasági kutatóintézetek, valamint a költségvetés irányelvei tartalmazzák.

2001-2002-ben az alábbiak szerint alakultak az árindexek:

ÁRINDEXEK ALAKULÁSA
(2001, 2002)

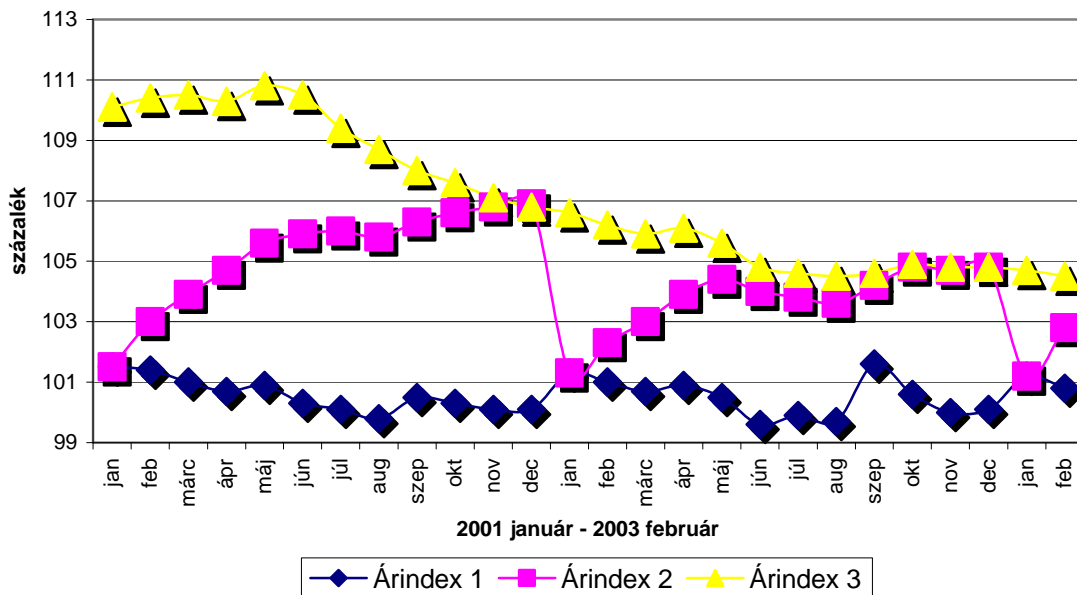
(%)

Év Megnevezés Hónap	2001			2002		
	előző hónaphoz	előző év		előző hónaphoz	előző év	
		december- hez	azonos idő- szakához		december- hez	azonos idő- szakához
Január	101,5	101,5	110,1	101,3	101,3	106,6
Február	101,4	103,0	110,4	101,0	102,3	106,2
Március	101,0	103,9	110,5	100,7	103,0	105,9
Április	100,7	104,7	110,3	100,9	103,9	106,1
Május	100,9	105,6	110,8	100,5	104,4	105,6
Június	100,3	105,9	110,5	99,6	104,0	104,8
Július	100,1	106,0	109,4	99,9	103,8	104,6
Augusztus	99,8	105,8	108,7	99,7	103,6	104,5
Szeptember	100,5	106,3	108,0	101,6	104,2	104,6
Október	100,3	106,6	107,6	100,6	104,8	104,9
November	100,1	106,8	107,1	100,0	104,7	104,8
December	100,1	106,9	106,8	100,1	104,8	104,8

Forrás: KSH Havi Közlemények

Ugyanezt (2001 01.-től 2003. 02.-ig) grafikusan is ábrázolva láthatjuk a következő ábrán:

ÁRINDEXEK ALAKULÁSA (2001-2003)



Ahol: árindex 1 = az előző hónaphoz, árindex 2 = az előző év decemberhez, árindex 3 = az előző év azonos időszakához

Ha a bérek vásárlóerejének szinten tartására szorítkozik a béremelés, szinten tartó béremelésről beszélünk. Mint láttuk, a bérindexálás erre jó eszköznek tűnhet, de mégsem az. A módszert csak szélsőséges esetekben, igen erős hiperinfláció esetén alkalmazták egyes országokban, de a gyakorlatban nem vált be. Mi lenne az optimális gyakoriság? A túl sűrű beavatkozás technikailag is nehézkes, költséges, s így gazdaságtalan is, gyakorlatilag áttekinthetetlen helyzetet teremt. Mi a teendő, ha például az index csökken és sok más gond is felmerül, s ezért, mint lehetséges megoldást, mindenütt elvetették.

A bérek elhelyezkedése a költségstruktúrában

A bérek a vállalati nyilvántartásokban sokféleképpen jelennek meg, aszerint, hogy hányféleképpen vehetjük számba. Önköltség alapú nyilvántartásban az önköltség részeként, egy részét a közvetlen, más részét a különböző közvetett költségek között, más vonatkozásban a fő, vagy a kiegészítő tevékenységek részeként, vagy az egyéb költségek között, mint egyéb bérjellegű költségek, stb. Egy dologban közösek: a munkavállalók részére, a munkaviszony keretei között, vagy azon kívüli munkavégzés eredményeképpen keletkeznek. Vállalkozási szinten a költségstruktúrát költségnemenként is ki kell mutatni, mely kimutatás főbb csoportjai a számvitelről szóló törvény előírásai szerint az alábbiak:

- anyagjellegű kiadások,

- személyi jellegű kiadások,
- értékcsökkenési leírás,
- egyéb költségek.

Ezek közül a személyi jellegű, valamint az egyéb költségek között nyilvántartott egyéb bérjellegű költségek bírnak jelentőséggel.

A vállalkozás eredménye – leegyszerűsítve – két összetett mutató különbsége, ezek:

- bevételek (B) és
- kiadások (K).

(Megjegyzés: a Számvitelről szóló törvény elvi különbséget tesz költségek és ráfordítások között. Ez itt most számunkra közömbös, együttesen nevezzük kiadásnak.)

Természetesen a bevételek is több tényezőből állnak össze és az eredmény is többféle. Itt most annyi elég, hogy a bevételeknek fedezniük kell a kiadásokat – melyek egyik eleme, mint láttuk, a bérköltség. Képletszerűen:

$$\text{Bevételek} - \text{Kiadások} = \text{Eredmény},$$

ahol ha $B > K$, akkor $E > 0$.

A vállalati gazdálkodás alapvető feladata – mondhatni: a gazdálkodás „művészete” – e különbség mind nagyobbra történő növelése. Többek között a munkabérek alkalmas felhasználása teremti meg, mind a munkabérek, mind az osztalék növelésének lehetőségeit, javíthatja, vagy ronthatja esélyeit.

Azt kell a béralku során rögzíteni, hogy milyen munkavégzéshez milyen munkabér, ösztönző kapcsolódjon (tarifarendszer, teljesítmény rendszer, stb.) és hogy a keletkező eredmény-növekedésből milyen mértékben és szempontok alapján részesedjenek a résztvevők! Ezzel gyakorlatilag a bérfejlesztés is meghatározottá válik. A béralku egy lehetséges kritériuma lehet, hogy amíg osztalék van, addig bérfejlesztésnek is lennie kell, s lehetőleg azonos arányban.

A vállalati tervek a képződött (képződő) eredmény sorsáról is döntenek.

Mennyi kell ebből:

- fejlesztésre, beruházásra, figyelembe véve, hogy az értékcsökkenés a szinten tartó beruházás erejéig elvileg tartalmazza a szükséges forrásokat,¹
- befektetők (tulajdonosok) közötti osztozkodásról (és itt kerül képbe a bérnövekedésre fordítható hányad, ami persze, miután a tárgyévben kerül

¹ A számviteli politikában az amortizációs elveket – leírási szabályokat – úgy kell meghatározni, hogy lehetőleg gyakorlatilag is biztosított legyen az elhasználódás pótlása.

Magától értetődő, hogy a többlettermeléshez többletbér, de többletanyag stb. is szükséges. Ezért, ha az összes ráfordítások között a személyi ráfordítások részaránya X %, akkor a bérmegállapodásban törekedni kell arra, hogy a bérnövekmény is legalább ekkora legyen!

felhasználásra, az év könyvviteli zárásakor már a kiadások között lesz az eredmény terhére),

- tartalékolásra.(céltartalék, esetleg épp a bérnövekmények, ösztönzők fedezetére biztosított céltartalékra).

Az alkalmasan megválasztott ösztönzésnek is betudható többlettermeléshez (=dB), tartozó többlet ráfordítás (=dR) nagyobb eredményváltozást (=dE) hoz létre, ugyanis általában igaz, hogy

$$dB - dR > 0,$$

vagyis létezik

$$dE > 0,$$

mert a volumennövekedés – bizonyos határokon belül – a fajlagos ráfordítások csökkenésével jár. Ebből a növekményből (dE) kell elérni a béralku során, a munkavállalói keresetnövekedés fedezetét, rögzítve természetesen azt, hogy ezen növekmény hogyan kapcsolódjék a kitűzött dB megvalósításához (ez az un. **érdekeltségi rendszer**).

Persze sokféle „kompenzációs” megoldás létezhet (például: költségtérítés, formaruha, dolgozói vagy egyéb részvény, üzletrész stb.) a munkabérek növekedésén (alap és mozgó bér) kívül.

Ezeket szintén rögzíteni kell a béralku során, hiszen a munkavégzés ellenértékeként kiadott javakat célszerű úgy kialakítani, hogy azok a lehető legkisebb adóterheléssel járjanak, ugyanis ez irányban a legtöbb esetben mérsékeltebb az ellenállás.

A végrehajtás és körülményei

Mindezen ismeretek birtokában célszerű már a bértárgyalások kezdetén tisztázni miről szól a béralku, a bér mely elemeire, milyen mértékkel vonatkozzon. Mint láttuk a bér tartalmazza a vezető tisztségviselők, igazgató tanács, a felügyelő bizottság, a könyvvizsgálók, tanácsadók, különböző szakértők stb. díjazását is. Meg kell vizsgálni, ezek mértéke mennyire befolyásolja a bérköltség egészét. Ha a bérek e része, vagy a menedzsment anyagi ösztönzését szolgáló prémiumok, jutalmak nagymértékben torzítják az átlagbérek alakulását, célszerű a bérek valamely „tisztított” formáját alkalmazni, amelyek e rétegek béreit – sem a bázisidőszakban, sem az érintett időszakban - nem tartalmazzák.

Ugyancsak tisztázandó, hogy a keresetnövekedés miként valósul meg: alapbér-emeléssel, pótlékok, mozgóbérek növekedésével stb. A munkavállalók elsősorban az alapbérek növekedésében érdekeltek, hiszen legtöbbször a napi megélhetésük az elsődleges feladat. Minél alacsonyabb keresetű csoportról van szó, annál kisebb az „időpreferencia” és szűkebb az „időhorizont”.

Időpreferencia az a jelenség, amikor egy későbbi nagyobb összeg eléréseért, le tudunk mondani egy azonnali, bár jóval mérsékeltebb összegről. Azoknál a munkavállalói csoportoknál, ahol a jövedelem a létminimum környékén van és a pillanatnyi túlélés az elsődleges szempont, nincs mód lemondani semmilyen összegről sem. Az időhorizont az a kitekintő képesség, amellyel hosszabb időszakra vonatkozó magasabb átlagjövedelem reményében, el tudunk viselni kisebb, néha nagyobb, jelenbeli ingadozást is. Itt ugyanaz a helyzet: a létminimum alatt nincs miből engedni!

Mindezekből kifolyólag az alapbérek mértékének tisztázása áll, majd minden béralku centrumában. Az alapbérek növekedése maga után vonja a keresetek bizonyos növekedését, hiszen a járulékos elemek (pótlékok stb.) általában az alapbérek arányában vannak a KSz-ekben meghatározva. Tisztázni szükséges azt is kiket, mikor, mekkora alapbérnövekedés illet meg, mi a legkisebb – még kiadható – béremelés, vannak-e, mik a kizáró tényezők.

A pontosítás igen fontos, elsősorban az utólagos ellenőrizhetőség szempontjából, hiszen az értékelés része kell legyen a megállapodásnak és ennek biztosítását is rögzíteni szükséges. Ez mindkét fél alapvető érdeke, a munkavállalók részéről egyértelmű, de a munkaadóknak is fontos, hogy a kifizetett ösztönzők milyen hatásúak voltak a nagyobb hatékonyság biztosítása érdekében. A bérmegállapodásra a Kollektív Szerződéssel azonos jogi védelem vonatkozik, tekintve, hogy annak részét képezi, s így - végső esetben - teljesítése bírósági úton is kikényszeríthető. Mint a KSz-re, reá is a Ptk. előírásai a mérvadóak. Természetesen annak, hogy a szerződésben leírtak megítélhetőek legyenek az a feltétele, hogy a jogok és kötelezettségek egyértelműek, mérhetőek ellenőrizhetőek legyenek, utólag is. Ha erre nincs mód, úgy a bíróság, illetve nevében az igazságügyi szakértő vagy nem tud, vagy az ilyenkor szokásosnak tekinthető értelmezés alapján hoz döntést. Ezért a megállapodás megfogalmazásánál minden részletre, s az egyes kifejezések tartalmára is ki kell térni. Mit értünk bázisbérén, amely majd x%-al növekszik, mennyi az éves fejlődés az előző évhez - vagy bázishoz, ha az infláció hatását is figyelembe kívánjuk venni, mekkora inflációval számolunk, azt hogyan mérjük, ha a tervezett és a tényleges között eltérés mutatkozik, a korrekciót hogyan vesszük számba, és milyen korrekciót kell és mikor alkalmazni, stb.

Az alapbérek különböző idejű és mértékű növelése, s azoknak az átlagkeresetre gyakorolt hatása nagyon összetett és sok figyelmet igénylő feladat. Ezek egyike csupán az ugynevezett áthúzó hatás lehetőségének felmerülése, hatásának tisztázása.

Egy tévhit

Nagyon sokszor hangzik el olyan kijelentés, hogy ár-bér spirál, vagy a béremelés, a bérharc gerjeszti az inflációt. Az inflációnak alapvető oka a bérek nö-

velése (végül is a szakszervezet). Megfékezése érdekében bevezetendő a bérstop. Természetesen a fogyasztói árak alakulása és a bérek között van összefüggés, de elsősorban az, hogy a fogyasztói áremelkedés teljes egészében közvetlenül érinti a munkavállalók reálkeresetét (bérek vásárló erejét), a bérek emelkedése azonban nem feltétlenül jár árváltozással. Normális gazdasági környezetben a béremelés a vállalkozói haszon újraelosztása, még a vásárlóerőt sem igen érinti, annak legfeljebb csak a szerkezete változik, s így kifelé szinte közömbös.

Ma már komoly irodalma van annak, hogy a vállalati jövedelmeken való osztozkodásnak létezik olyan optimuma, amelyet, ha a béralku résztvevői tartósan megsértenek, néha már rövidtávon is, minden résztvevő abszolút jövedelem esélyeit rontja.

Mindent figyelembe véve, az inflációkövető bérfejlesztés csak a béralku alsó határa. A bérfejlesztésekhez egészen más aspektusokból kell közelíteni: közgazdasági, gazdaságpolitikai, életszínvonal-politikai, piaci, vagyis tartalmi oldalról, másrészt a vállalati lehetőségek elemzése oldaláról, mert hiába állapodik meg a munkáltató és munkavállaló valamilyen bérfejlesztésben. Kitermelhető-e, előteremthető-e ez a költség és hogyan? Ez az igazi feladat, s erre kell a bértárgyalások során alaposan a vállalatgazdasági ismeretek segítségével felkészülni. A legfontosabb törekvés: a *munkaerő értékét kifejező bérfejlesztés* biztosítása, még akkor is, ha ezt helyben, egy-egy vállalkozásnál igen nehéz felmérni. Nagyon sokszor gazdasági, versenyképességi – sokszor nem is megalapozott, de legalábbis vitatható - indokok miatt ez erősen korlátozott.

A vállalkozó a befektetéssel, a kockázattal arányos haszonra törekszik. A vállalkozásba ki-ki a maga tulajdonát képező „tőkét” fekteti be. A vállalkozó általában eszközöket, pénzt, mások egyebeket, mint például üzleti érzéket, ítélőképességet, meghatározott szellemi, fizikai teljesítőképességet, szervezőkészséget stb., vagyis a munkavégző képességet, ami a nem anyagi befektetések között a legjelentősebb. A munkavállaló az, aki ezzel rendelkezik. Egyik sem több a másiknál, a vállalkozás eredménye a résztvevők bevitt képességei működtetésének színvonalától függ. Néha nem is különíthető el, hogy a vállalkozásban résztvevőknek a vállalkozás eredményéből származó jövedelme a vállalkozásban való részvétel mely minősége után keletkezik.

Mindezek előrebocsátása után világos kell legyen a munkabérek és természetesen ezzel együtt a munkavállalók szerepe és jelentősége. Sajnos a béralkuk során jellemzőbb a munkavállalói kiszolgáltatottság.

NÉHÁNY SZÓ A TÁRGYALÁSI TECHNIKÁKRÓL

A munka díjazásával kapcsolatos szabályokat – mint azt már említettük – minden évben rendezni, aktualizálni kell [Mt.37.§.(5).], más szóval a bérmegállapodásokra évente van szükség.

A kollektív szerződés megkötése, ezen belül a béralku létrejötte nem egyedül a munkavállaló érdeke. A szerződés vagy a tárgyalás folyamatának elemzése elsősorban helyi sajátosságoktól függ, ezért mindenkire érvényes szabályok megállapítása, következtetések levonása nagyon nehéz.

Mégis van arra mód, hogy két szempontból elméletet lehessen alkotni a tárgyalási folyamatokra, az egyik szempont a gazdasági perspektíva, a másik a magatartás perspektíva. Az utóbbi időben történtek kísérletek a kettő egyesítésével egy harmadik elméleti közelítésben.

A gazdasági modell F. Zeuthentől származik. Zeuthen elmélete nem új elmélet, hiszen több mint 70 éve (1930.) jelent meg. Érdeme, hogy minden eddigi modell alapját képezi. Lényege a következő:

Egy konfliktushelyzetben (bértárgyalás) két fél áll egymással szemben. Tétélezzük fel, hogy mindkét félnek érdeke a megegyezés. A kérdés most az, hogy miként jutottak el a megállapodott bérig, annak ellenére, hogy kezdetben jelentős távolság volt a végeredménytől.

Az elmélet szerint azt kell látni, hogy mindkét fél számára következményekkel jár a megegyezés hiánya. Sztrájk lesz és ez a tény hatni fog mindkét partner jövőjére.

A tárgyalások megkezdésekor a vállalat ajánlata – gazdasági körülményekre történő hivatkozással – jóval alacsonyabb, mint a szakszervezet követelése, amely reálnövekedést kíván elérni. Ha a szakszervezet azonnal elfogadja a vállalat ajánlatát, ez teljes kapituláció, különösen, ha az a szinten tartást sem biztosítja.

A szakszervezeti tárgyalócsoport így számol: Ha szakszervezet nem enged a követeléséből, az összeütközés szinte biztos, mondjuk 90%, így 10 százalékos biztonsággal kapja meg a vállalat ajánlatát, más szavakkal, 90% a valószínűsége annak, hogy sztrájkolni fognak és elvesztik a megcélzott különbséget a vállalat ajánlatával szemben.

Érthető, hogy a megegyezni kívánó szakszervezet nem ragaszkodik eredeti követeléséhez, hanem leül tárgyalni.

A vállalat megbízottja is számolni kezd. Neki is van elképzelése a veszélyekről. Így gondolkodik: Ha ragaszkodik ajánlatához az összeütközés (sztrájk) valószínűsége X %. A vállalat abban az esetben nem enged eredeti ajánlatából, ha a konfliktus valószínűségét kisebbnek ítéli meg, mint a szakszervezet. Ha a vállalat a modellekből azonos következtetést von le, mint a szakszervezet, azaz a

konfliktus valószínűségét ő is 90% körülire becsüli, akkor módosítja eredeti javaslatát (az elmélet matematikai algoritmusának ismertetésétől itt eltekintek).

A Zeuthen-modellben ez a folyamat játszódik le mindaddig, amíg elmozdulás nem következik be az eredeti állásponttól. Ekkor az új ajánlatok függvényében új felállítás és számítás következik.

A magatartáson alapuló modellek alkotói Richard Walton és Robert McKersie. Azt állítják, hogy a tárgyalási folyamat nem egyetlen egység, hanem négy alfolyamatból áll. Ezeket a következőképpen nevezték el:

- a) disztributív tárgyalás
- b) integratív tárgyalás
- c) magatartás váltás
- d) szervezeten belüli tárgyalás.

Az állomások mindegyike más-más magatartást és taktikát követel a felektől.

A **disztributív** szakaszban csak az egyik fél nyerhet. Ennek a modellje vázlatosan - a konkrét matematikai bizonyítási eljárás mellőzésével - a következő: Az úgynevezett „várható szubjektív előny” nem más mint a másik fél által elfogadott béremelés valószínűségének és az általa el nem fogadott, de valamely kényszerrel (sztrájk) elérhető béremelés valószínűségének összege. Ezt mindkét tárgyalócsoporthoz igyekezik magas tartani az által, hogy vagy a kisebb bért nagyobb valószínűséggel, vagy a kikényszerített (magasabb) bért kisebb valószínűséggel (tulajdonképpen komplementer valószínűséggel) éri el.

Az **integratív** tárgyalásnál a béremelés 0 és a szakszervezeti követelés között változhat, ezt nevezik win-win tárgyalásnak, ahol mind a két fél nyerhet.

A **magatartásváltás** matematikailag nem megközelíthető. Ezek taktikai vagy inkább lélektani fogások.

Az egyik fél megváltoztatja a hangnemet. Barátságosabbá válik, vagy megmerevedik. Ez párosulhat engedményekkel, esetleg szigorításokkal, de az is megesik, hogy csak a hangnem változik, az ajánlat nem. Amiért az amerikai tudósok ezt a lépést az egész részeként hangsúlyozzák, nyilván azzal magyarázható, hogy a tárgyalások során gyakran tapasztaltak ilyen fordulatot.

A **szervezeten belüli tárgyalások** abból a tényből fakadnak, hogy a szakszervezetek, ritkábban a munkáltatók is, tanácskoznak megbízóikkal. Ennek különösen a szakszervezetek esetében van jelentősége, hiszen a munkáltatói oldal sokkal kevésbé demokratikus intézmény, miután a felső vezetés-utasítások útján irányítja a tárgyalócsoporthoz, míg a munkavállalók képviselői állandó kapcsolatot kell, hogy tartsanak tagságukkal az esetleges engedményekről, vagy szigorításokról. Jól látszik annak veszélye, ha a tárgyalásokat csak gazdasági számításokra akarják redukálni.

Neil Chamberlain és mások is tanulmányozták a tárgyalóerő minősítésének lehetőségét. Kialakítottak egy modellt, amely arra használható, hogy jelezze a tárgyaló erő mértékét.

Chamberlain azt mondja, hogy a szakszervezet tárgyalóereje megegyezik azzal az aránnyal, ami a vállalat költségeiben következik be a sikertelen béralku és a sikeres béralku esetében.

Ugyanez felírható a vállalatra is, ahol a menedzsment tárgyalóereje meg a szakszervezet költségeinek siker és sikertelenség esetén bekövetkező változásának arányával egyezik meg.

Természetesen a költségeket nem szabad szigorúan anyagi-pénzügyi kiadásoknak tekinteni, mert a megegyezésnek vagy az elutasításnak gazdasági és politikai következményei egyaránt jelentkeznek.

A továbbiakban vizsgáljuk meg a megegyezés hiányának következményeit mind a vezetés, mind a szakszervezet szempontjából:

A vezetés a tárgyalás minden szakaszában részletesen elemzi a folyamatot, de különösen vonatkozik ez a befejező szakaszra. Ekkor az eldöntendő kérdés: elfogadni vagy elutasítani a szakszervezet javaslatát. Foglalkozzunk azzal az esettel, ha a javaslatot elutasítják.

Ezzel a vezetés megmutatja erejét, és ez jól jöhet a következő tárgyalásokon. Gazdasági előnyöket is jelenthet a javaslat elutasítása, mert ezzel költségeket takarít meg.

A vezetésnek számolnia kell a negatív következményekkel is. Ha sztrájkra kerül sor, ennek kiszámítható, súlyos következményei vannak. Csökken a termelés, vagy a szolgáltatás. Kisebbsé lehet a piaci részesedés, mert a vevők más beszerzési forrás után néznek, romlik a hangulat a munkahelyen és további feszültségek keletkezhetnek.

A tárgyalások meghiúsulása a szakszervezetre is vegyes hatást gyakorol. A tárgyalócsoporthoz itt is hasonlóan mérlegel, mint a túlsó oldalon ülők. A sikertelen tárgyalás a szakszervezet számára jelenthet politikai nyereséget. A szakszervezeti vezetőt a tagság választja meg. Lehet, hogy adott esetben és körülmények között a „kemény fiú” vonzóbb. A tagok azt mondhatják, hogy ez az embert nem adhat el bennünket, nem ijed meg a vezetéstől.

Politikai nyereségnek tekinthető, ha a szakszervezet megmutathatja erejét. Ez jó induló tőke lehet a következő tárgyalásokhoz. Vannak negatív tényezők is. Ha a szakszervezet sztrájkot hirdet, a résztvevők érezni fogják ennek anyagi következményeit. A munkáltató előbb-utóbb megtorolja a sztrájkot, elbocsátja a szervezőket, ha nem is azonnal, mert annak lehetnek törvényes akadályai. A munkáltató veszteségei a létszám csökkentéséhez, vagy a gyár bezárásához vezethetnek. Előfordul, hogy a közvélemény is a sztrájkolók ellen fordul.

A két fél megegyezése is következményekkel jár. Természetesen itt is előnyökkel és hátrányokkal kell mind a két félnek számolnia, de **nem vitás, hogy a megegyezés a lehető legjobb megoldás.**

A vezetés a megegyezéssel elkerülte a konfliktust, helyreállt a béke, normál munkaügyi kapcsolatokra számíthat. Elgondolkozhat azonban azon, hogy a megnövekedett költségek nem túl magasak-e. Általában a munkáltató jobban jár,

ha megegyezik, mert az esetleges konfliktus költségei jóval magasabbak lehetnek.

A szakszervezet számára is előnyös a megegyezés, mert több bért szerzett a munkavállalóknak. Fennáll azonban a veszélye annak, hogy a tagság, bár elfogadja az egyezményt, úgy ítéli meg, hogy többet is kaphattak volna és ebből belső konfliktus származhat.

A modellek leírásakor költségekről szóltunk. Könnyű belátni a Chamberlein-modellnél, hogy amennyiben a vállalat költségei sikertelen tárgyalás esetén nagyobbak, mint az eredményesen megkötött alku esetén, akkor a szakszervezet az erősebb partner, ha a szakszervezetek (munkavállalók) költségei (veszteségei) nagyobbak sikertelenség esetén, mint különben, akkor a munkáltató van erősebb helyzetben.

A modell szerint a szakszervezet növelni képes erejét, ha növeli a munkáltató költségeit a megegyezés hiányában, vagy csökkenti a költségeket megegyezés esetén. Sajnálatos, de tudomásul kell vennünk azt is, hogy a munkáltató is tudja a módját annak, hogyan gyengítse a szakszervezetet.

Összefoglalva:

1. Jó egyezményt csak felkészült, hozzáértő szervezetek képesek kötni.
2. A két fél felkészülése a tárgyalásra nagyon hasonló

Néhány szempont mindkét fél számára:

- Alaposan tanulmányozni kell a meglévő szerződést.
- Rendezni kell a háttéradatokat.
- Valószínűsíteni kell a másik fél ajánlatait.
- Gondosan ki kell választani a tárgyalócsoportot.
- Meg kell tervezni a tárgyalás forgatókönyvét.
- Fel kell osztani a csoporton belül a feladatokat.
- Gondolni kell a konfliktushelyzetre, a sztrájkot is beleértve.
- Ki kell dolgozni a kommunikációs tervet.

Természetesen egyéb tennivalókat is figyelembe kell venni, a fenti felsorolás a fontos tennivalók egy lehetséges változata.

A leírtak nagyrészt még nem magyar tapasztalatok, azonban a magyar tapasztalatok gyűjtése és elemzése elengedhetetlen. A legjobb módszerek a ma még csupán bimbózó bérharcaink során kell, hogy kialakuljanak.

MIT KELL TEHÁT TUDNI AZ EREDMÉNYES BÉRTÁRGYALÁSHOZ?

Ismerni kell

1. A vállalat helyzetét:
 - a piac résztvevői között,
 - a múltból származó kötelezettségeket, felhalmozott tartalékokat,
 - eszközök mobilizálhatóságát,

- számviteli politikáját,
 - üzleti elképzeléseit, terveit,
 - várható munkaerő-igényeit,
 - pénzügyi lehetőségeit, gondjait,
 - a vállalati vagyon értékét, vállalati „papírok” értékét, likviditását,
 - befektetők érdekeltségeit.
2. A munkavállalók helyzetét:
- a fogyasztói árindex (infláció) alakulását,
 - a munkaerő-piaci helyzetet,
 - a kialakult bérkondíciókat, azok viszonyát a környezet, az iparág helyzetéhez,
 - a megegyezés hiányának várható gazdasági (politikai) következményeit.
3. Figyelni és tájékozódni kell
- a vállalat környezetének változásait,
 - a kormányzat (régió, ha ilyen is van: a vállalati központ) gazdasági és adópolitikáját, s ezáltal körülhatárolt mozgásteret,
 - világgazdasági, politikai körülményeket.

Az 1. pontban felsorolt információk szerezhetők meg az első részben bemutatott vállalati mutatókból, beszámolókból, a 2. és 3. pont ismeretanyagát a KSH kiadványainak, továbbá a napi események, közlönyök, egyéb hivatalos közlemények figyelemmel kísérése segíti. Mindazon szakszervezeti tisztségviselők részére, akik a béralkuban részt vesznek, meg kell szervezni a folyamatos sajtófigyelő szolgálatot, hogy a gazdasági, gazdaságpolitikai eseményekben a naprakész tájékozottság biztosított legyen. Nagyon alkalmas eszközök erre a szakszervezet kiadványai is (például: VDSZ INFO).

TEENDŐK „NEHÉZ” HELYZETBEN

Eddig azon vállalkozásokról esett szó, ahol a rendelkezésre álló információk megszerzése után, többé-kevésbé a munkavállalók és érdekképviselőik ügyességén, rátermettségén múlik az eredményes bértárgyalás.

De mi történjen akkor, ha a mutatók alapján nyilvánvalóvá válik, hogy a piaci környezet ellehetetlenülése folytán, vagy csak egyszerűen a menedzsment rossz döntései eredményeként olyan helyzet áll elő, amely átmeneti vagy véglegesen rossz helyzetbe hozza a vállalatot?

Hogyan és miképpen működjön az érdekképviselő a béralku során azoknál a vállalkozásoknál, amelyek fizetéseképtelenséggel küzdenek, vagy ugyan még fizetőképesek, de gazdálkodásuk eredményei alapján fizetéseképtelenség, csőd, felszámolási helyzet közelben vannak. Itt az érdekvédelmi (szakszervezeti) munka nagyon sokrétű döntési helyzeteket produkál. Abból kell kiindulni, hogy mi a feladata az érdekvédelemnek?

1. a munkavállalók megélhetésének, munkakörülményeinek folyamatos javítása,
2. munkahely biztosítása.

Alapvetően rövidebb távú érdekeltségek, megfelelően a munkavállalók vagyoni helyzetéből fakadó időhrizontra, de olyanok, amelyek nem veszélyeztethetik azt a biztonságot, amit a munkahely megléte biztosít. Az első – bár igen fontos - nem mehet ok-okozati összefüggésben a munkahelyek megszűnésének irányába.

A vállalati fizetéseképtelenség okait az érdekvédelemnek is vizsgálni kell. Lényegében ezt szolgálják a már ismertett mutatók, s ezek időbeli változásai, összefüggésben a vállalkozás tervezett intézkedéseivel.

Ha a munkahely megtartása már nem biztosítható, akkor olyan bérkondíciók – végkielégítés, nyugdíjazás, stb. – „kiharcolása” kerülnek előtérbe, amelyek lehetővé teszik a munkaviszony megszüntetést követő új egzisztencia kialakítását. Ennek során külön kell választani a felszámolás előtti (vagy csőd) helyzetet és a felszámolás alattit.

Felszámolás előtti (vagy csőd) helyzetben fennáll a fizetéseképtelenség, de felmérendő, hogy a vállalkozás átmeneti vagy tartós állapotban van-e? Szanálására van-e mód, akarat? Mindkét eset más-más viselkedést, megközelítést követel. Ha van esély a cég fennmaradására, akkor olyan követelések erőltetése, amely a kilábalási folyamatot nehezíti, vagy ellehetetleníti, nem célszerű. De a munkabérek folyamatos biztosítására, a munkahelyek biztonságára vonatkozó – visszavonhatatlan – szerződések megkötésével kell garantálni azt, hogy a munkavállalói szolidaritás hiábavaló áldozatvállalássá ne válhasson. Ilyen lehet:

- a **feltételes bérfejlesztés**: a fizetőképesség helyreállása után visszamenőleges hatályú bérfejlesztés, elmaradt mozgóbérek rendezése,
- vállalati **tulajdonrészek** munkavállalók részére történő **átadása**,
- **értékpapírok**, vállalati **részvények átadása**.

A „karcsúsítás” olyan - divatos - kifejezés, amely csupán eltakarni hivatott a vezetés alkalmatlanságát, s a felelősségnek, a terheknek, a munkavállalókra történő gátlástalan áthárítását. Nem más, mint hogy a munkavállalókkal kívánják megfizettetni hibás döntéseik következményeit. Jogokról, járandóságokról a munkavállalók a törvényi előírás miatt sem mondhatnak le.

Meg kell vizsgálni annak garanciáit, hogyan biztosítható az elmaradt kifizetések pótlása. Kerülni kell azt, hogy a bérfejlesztés fedezete a létszámleépítés legyen.

A munkáltató által gyakran felvetett csapdahelyzet: a vállalati gazdálkodás helyreállításához nagyobb arányú létszámleépítés szükséges.

Feltett kérdés:

- azt fizesse-e meg a cég, aki elmegy – magas végkielégítés,
- vagy azt, aki marad - a távozó bérmegetakarításából.

A kérdés alapvetően rosszul van feltéve, ugyanis a kényszerűen távozókról is kellően gondoskodni kell, míg a maradók anyagi körülményeit is rendezni kell.

Az érdekvédelem nem lehet felkészületlen! Vizsgálni kell a cég vagyonszerkezetét, adósságszolgálati, tőkeáttételi mutatóit, saját és idegen tőke arányát, hitelezési politikáját, likviditási lehetőségeit, a jövőt garantáló szerződések megalapozottságát stb.

Az értelmetlen áldozatvállalás miatt munkájukat vesztett, gondoskodás nélkül maradt munkavállalók általában a szakszervezeti tagságukat is felmondják csalódásuk miatt, s ezzel a további sikeres béralkuban gyengítik az érdekképviselőket erejét.

Ha szanálásra nincs már mód, a csődegyezés nem jön létre, a cég felszámolás alá kerül. Ekkor már a felszámolóval közösen kell vizsgálni a munkavállalók lehetőségeit. A törvény szerint (1991. évi II. tv.) minden mást megelőző a munkavállalók járandóságainak biztosítása [az úgynevezett „a” soros költségek 57. § 1(a), illetve 2(a) teljesítése minden más kifizetést megelőző]. Ez azonban a tapasztalatok szerint általában kevés. A bérgarancia alap felhasználásáról szóló jogszabály csupán egyszeri alkalommal garantálja a bérkifizetést – korlátozottan. Amennyiben az alappal szemben fennálló tartozás miatt, annak további igénybevételeire nincs mód, úgy előáll az a helyzet, hogy csupán a hitelezők száma nő a kifizetetlen munkavállalókkal.

Itt fennáll egy olyan helyzet, amelynek törvényes megoldása is várat magára. A munkavállalói követelések teljesítése esetleg természetben (vagyontárgy, kötvény, stb.) egyrészt adózás miatt körülményes, hiszen a munkavállalóknak nincs miből kifizetni (levonni?) az adót, ha az természetben keletkezik (az adóhivatal – az adótartozás erejéig - tulajdonostársá nem válhat), másrészt értékelési problémák is vannak. Mennyit ér egy „értéktelen” vagyontárgy? A

hitelezők a kielégítési alap „kimentéseként” is értékelhetik az eljárást, így hozzájárulásuk is szükséges, amit sokszor meg sem adhatnak, hiszen bizonyos adósságok elengedése törvénymódosítást kívánna meg, ami messze meghaladja a hitelezői választmány jogosítványait.

Az Adóhivatalnak és a TB-nek lehetősége van a tartozás „arányos” elengedésére, ha együttesen ebben állapodnak meg, azonban a teljes adósság elengedése csak ritkán jön létre. **Felszámolás alatt a munkavállalók részére új egzisztencia megteremtésének, megalapozásának van nagyobb jelentősége.** A bérfejlesztés csupán másodlagos szempont. Elsősorban itt helyénvaló az inflációkövető bérrendszer is, mert a bérek vásárlóerejének megtartása – különösen az elhúzódó felszámolási eljárás esetén – az ott dolgozóknak igen fontos.

Figyelmet igényel annak a lehetőségnek a megkeresése, hogy van-e mód olyan egység kialakítására, amely a vállalattól elkülönülten eredményesen továbbműködtethető, s így legalább a munkavállalók egy szűkebb részének további munkalehetőséget kínál.

NÉHÁNY

- a béralkuval kapcsolatosan felmerülő - gazdasági fogalom rövid magyarázata

Adóalany

Az a magánszemély, jogi személy, egyéb szervezet, aki/amely adókötelezett vagy legalábbis adófizetésre kötelezett. Az adóalanyiságnak két alapvető feltétele van: adóköteles tevékenység folytatása, illetőleg eredmény/jövedelem elérése vagy olyan javak megléte, amelyekhez a törvény befizetési kötelezettséget rendelt.

Adóalap

Az adókötelezettség alapját jelenti, amelyre a fizetendő adót kiszámítják. Az adóalap értékben vagy mennyiségben fejezhető ki.

Adóbevallás

A munkáltató, a kifizető és az adóbeszedésre kötelezett kivételével adóbevallást kell tennie valamennyi adózónak. Önadózás esetén az adó, a költségvetési támogatás alapjáról és összegéről, kivetés esetén - miután az adót az adóhatóság állapítja meg - az adóalapról kell adóbevallást tenni. A bevallás időpontja a könyvvizetéshez, illetve az adó(támogatás) összegéhez igazodik. Az adóbevallást írásban kell benyújtani, melynek tartalmaznia kell az adóalap és az adó kiszámítását is.

Adóév

Az az időszak, amelyre vonatkozóan az adó alapját meg kell állapítani.

Adókötelezettség

A bejelentésre, a nyilatkozattételre, az adóalap és adómegállapításra, a bevallásra, az adóelőleg- és adófizetésre, az adólevonásra, a nyilvántartásvezetésre, a bizonylatkiállításra, az adatszolgáltatásra, az iratok megőrzésére vonatkozó, általában az adóztatásban közreműködők számára az adótörvények rendelkezései szerint előírt tennivalók összessége.

Adózó

Adózó az a személy, akinek adókötelezettségét, adófizetési kötelezettségét, adót, költségvetési támogatást megállapító törvény vagy az adózás rendjéről szóló törvény írja elő. Az adót és költségvetési támogatást megállapító törvények meghatározzák az adóalanyok körét, tehát azokat a személyeket, akikre a törvények adókötelezettséget vagy legalábbis adófizetési kötelezettséget írnak elő. Az adóalanyokon kívül a kifizetők, a munkáltatók és az adóbeszedésre kötelezettek is adózóknak minősülnek.

Alapbér

(alapilletmény) a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott személyi alapbére (órabére, heti bére, havi bére, éves bére). Személyi alapbéren a közalkalmazotti jogviszony esetén az illetményt, közszolgálati jogviszony esetén az alapilletmény és az illetménykiegészítés, valamint a magasabb vezető állásúak pótlékának együttes összegét kell érteni. Teljesítménybérezés esetén az alapbér meghatározott munka elvégzésére is megállapítható.

Alapítói vagyon

A vállalkozás alapításakor az alapítók által a vállalkozó rendelkezésére bocsátott eszközök. Alapításkor az eszközök értéke a saját tőke értékével megegyezik

Szokás még alaptőkének, induló tőkének, indulóvagyonnak, törzstőkének is nevezni. Tekintve, hogy ezt kell alapításkor a Cégbíróságra bejegyezni, szokásos elnevezése: a jegyzett tőke.

Amortizációs kulcs

A vállalkozó saját maga határozza meg az állóeszköz várható élettartama alapján. A várható élettartamot a vállalkozó a tárgyi eszközök fizikai elhasználódása, erkölcsi avulása alapján az adott vállalkozási tevékenység jellemzői figyelembevételével állapíthatja meg. Az alkalmazott módszert a kiegészítő mellékletben ismertetni kell.

A nyereségadó alapjának meghatározásához a mindenkori adótörvény rendelkezhet eltérő kulcsok használatáról is, természetesen ez már nem a számvitel, hanem az adózás témakörébe tartozik.

Átlagbér, átlagkereset

Az átlagkereset a gazdálkodó szervezetnél alkalmazásban állók részére meghatározott időtartamra (óra, hónap, év) főállású munkaviszonyból származó keresetként fizetett összegek egy főre jutó (statisztikai állományi létszám) jutó átlaga. Az átlagkereseti adatok, ha ettől eltérő utalás nincs, a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak.

Átlagos eszközállomány

A vállalkozás eszközeinek mennyisége a működés során állandóan változik (anyagok, alkatrészek feldolgozása, széntermékek értékesítésre kerülnek, stb.).

Az eszközök mennyisége csupán egy-egy mérési időpontban határozhatóak meg (pl.: leltár), ezért egy időszakban meglévő eszközök mennyisége csupán a mérési időpontokban észlelt mennyiségek valamilyen átlagaként határozható meg. Leggyakrabban használt mutató: a kronológikus átlag, amely meghatározott mérési időpontok (általában a hónapok nyitó- és zárónapja) átlagának átlaga.

A gyakorlati becslésekhez azonban legtöbbször elég az időszak elején és végén mért érték közönséges számtani átlaga.

Beszámolási kötelezettség

A gazdálkodó működéséről, vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetéről a naptári év könyveinek lezárását követően a törvényben meghatározott könyvvezetéssel alátámasztott beszámolót köteles készíteni.

A beszámoló formáját a jogszabály az éves nettó árbevétel nagyságától, a mérleg főösszegétől, a foglalkoztatottak létszámától, mindezek határértékeitől, továbbá a könyvvezetés módjától függően határozza meg.

A beszámoló a következő lehet:

- a) éves beszámoló,
- b) egyszerűsített éves beszámoló,
- c) összevont (konszolidált) éves beszámoló,
- d) egyszerűsített mérleg.

Betegség miatti egész napos távollét

A munkavállaló olyan munkarend szerinti munkanapja, amelyen keresőképtelensége miatt nem dolgozik, vagy - ugyancsak munkarend szerinti munkanapon - gyermekápolás céljából van távol és az említett napokra betegszabadságra járó illetményben vagy táppénzben részesül.

Bevétel

A magánszemély által az adóévben - akkor is, ha az korábbi vagy későbbi évekre vonatkozik - megszerzett, a tevékenység ellenértékéért vagy más jogcímen kapott vagyoni érték a törvényben meghatározott kivételekkel. E körbe tartozik különösen a készpénz, a jóváírás, a kifizető által a magánszemély helyett fizetett kiadás, az elengedett vagy átvállalt tartozás, a társas vállalkozásba adózatlanul befektetett vagyoni érték annak kivonásakor, a természetben kapott vagyoni érték, ideértve az ingó vagyontárgyat, az ingatlant, a vagyoni értékű jogot, az értékpapírt, a szolgáltatást.

Bér, munkabér

A munkáltatótól munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony következtében elvégzett munkáért járó ellenérték.

1. Közgazdaságilag a munkaerő ára.
2. A statisztikai közleményekben kereset.
3. A vállalkozóknál a személyi költségek között nyilvántartott költségtényező a bérköltség.
4. A hatályos 1995. CXVII. (SZJA) törvény fogalmai szerint bér:
a munkaviszonyból származó jövedelem, (kivéve a munkáltató által fizetett adóköteles biztosítási díjat, valamint a munkaviszony megszüntetésére tekintettel kapott végkielégítést); az adóköteles társadalombiztosítási ellátás; a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvény alapján folyósított adóköteles ellátás (kivéve az adóterhet nem viselő járandóságnak minősülő ellátást); a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján folyósított munkanélküli járadék, álláskereső ösztönző juttatást, keresetpótló juttatás); a fegyveres erőknél tartalékos katonai szolgálatot teljesítő magánszemély illetménye; a munkaviszonyból származó jövedelmet pótló kártérítés (keresetpótló járadék), ideértve a felelősségbiztosítás alapján ilyen címen fizetett kártérítést is. De ide nem értve a nyugdíjban részesülő magánszemélyt megillető baleseti járadékot.

Béralku

A munka díjazásának KSZ-ben rögzített módosítására vonatkozó, a munkavállalók, ill. azok érdekképviselői által kezdeményezett korrekciós javaslat.

Bérmegállapodás

A béralku eredményeként megkötött, általában egy évi időszakra vonatkozó új szerződés.

Béralku, bérmegállapodás hatálya

A munkabérekre, a munka díjazására vonatkozó minden megállapodást a KSZ megfelelő pontjaiban, szakaszaiban, mellékleteiben, függelékeiben kell rögzíteni a munkaviszonyra, s annak díjazására vonatkozó törvények, jogszabályok keretei között.

Az éves bérfeljesztésre vonatkozó minden bérmegállapodás egyben a KSZ megfelelő módosítását is jelenti, s ezért a bérmegállapodás megkötésére is a KSZ megkötésére vonatkozó szabályok az irányadók. Így a bérmegállapodás hatálya a munkáltató minden munkavállalójára, valamint a KSZ-hez csatlakozó további munkáltatók munkavállalóira is kiterjed (Mt.36.§.).

Ezért a nem szakszervezeti tagokra kedvezőtlenebb kondíciók a fentiek alapján nem adhatóak.

A nem szakszervezeti tagok részére kedvezőbb pozíciók sem adhatóak (egyedi munkaszerződés-módosítás során), mert ez az Mt.5.§-ban rögzített hátrányos megkülönböztetést jelenti, s ezzel szemben a szakszervezet kifogást emelhet (Mt.23.§.).

Bérpótlékok

A bérpótlék a munkavégzés különleges feltételeit (sajátos munkakörülményeket), valamint az általánostól eltérő munkaidő-beosztás ellentételezését szolgáló bérösszeg, amennyiben a jelzett tényezőket a munkavállaló személyi alapbérének vagy teljesítménybérének megállapításánál nem vették figyelembe.

Törvényben, illetve kollektív szerződésben meghatározott, gyakoribb bérpótlékok az alábbiak:

- műszakpótlékok (pl. a délutáni, az éjszakai pótlék),
- a munka különleges körülményei miatt fizetett pótlékok (pl. a melegüzemi pótlék),
- különleges beosztás vagy képezés alapján fizetett pótlékok (pl. a közalkalmazottak vezetői- és címpótléka, a nyelvpótlék),
- túlórápótlékok (beleértve a munkarend szerinti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkák bérpótlékát is),
- a tanulók és az átképzésben résztvevők oktatásáért járó pótlékok,
- a pedagógusok részére fizetett szakvezetői pótlékok,
- készenléti díjak, ügyeleti pótlékok,
- a bányászati hűségjutalom,
- vizsgáztatási díjak (munkakörhöz kapcsolódó),
- a kiemelt szerelészelyi, építészelyi pótlékok,
- a pénzkezelési pótlék,

- a pénzügyi nyitvatartási pótlék,
- a BKV autóbusszvezetők forgalmi juttatása,
- egyéb, törvényben vagy kollektív szerződésben meghatározott bérpótlékok (pl. gépjárművezetési pótlék, egészségre ártalmas munka címén fizetett pótlék).

Nem tartoznak a bérpótlékok körébe egyes pótlékként nevesített jövedelmek (pl. családi pótlék), valamint költségtérítések (pl. különélési pótlék).

Bruttó bér

A munkavállaló részére a vállalati számviteli előírásoknak megfelelően bérköltségként elszámolt díjazás összege.

Egész napos távollét

A munkavállaló olyan munkarend szerinti munkanapja, amikor munkavégzésre akar igazoltan, akár igazolatlanul nem jelent meg, függetlenül attól, hogy erre az időre részesül-e munkabéren.

Egyéb bérek

Az egyéb bérek között kell elszámolni minden olyan munkabért, mely nem tartozik a munkáltató állományába sorolt munkavállalók főfoglalkozásához kapcsolódó járandóságok közé. Az érintettek így egyaránt lehetnek állományba tartozók, akik munkaidejükön túl saját munkáltatójukkal állnak további munkaviszonyban, megbízási jogviszonyban, valamint állományba nem tartozók, akik részére a gazdasági szervezet valamely foglalkoztatási jogviszony alapján végzett tevékenység ellenértékéért munkadíjat fizet ki.

Jellemzően az alábbiak tartoznak az egyéb bérek közé:

A munkáltató állományába tartozó munkavállalók részére fizetett munkabértételek közül

- a felmondási időből a munkavégzés alól történő felmentés időtartamára az utolsó munkanapon egy összegben kifizetett munkabér;
- a munkáltatóval kötött külön megállapodás vagy további munkaviszony létesítése alapján a munkakörrel össze nem függő munkavégzés címén fizetett munkabérek (nem értendő ide a munkavállaló főállású foglalkoztatása során teljesített túlmunkaóráknak a díjazása);
- az önkéntes tűzoltók díjazása.

A munkáltató állományába nem tartozó munkavállalóknak fizetett munkabér

- a munkáltató statisztikai állományi létszámába már nem tartozók részére történő utólagos kifizetések (pl. szülési szabadságon lévő részére történő utólagos elszámolások),
- a további munkaviszony keretében foglalkoztatottak munkadíja,
- az alkalmi munkavállalók munkabére,
- a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatottak részére kifizetett munkabér (az egyszeri és eseti megbízási díjak),
- a tanfolyami külső előadók, szakmai oktatást végzők, ellenőrök és vizsgáztatók részére fizetett díjazás (nem tartoznak ide a keresetbe nem tartozó szerzői jogdíjak),
- esetenként foglalkoztatott tanácsadók, szakértők munkadíja,
- a zsűritagok díjazása,
- a jogszabály alapján a termelő munkában részt vevő tanulókhöz beosztott felügyelők és pedagógusok részére fizetett munkadíj,
- a kötelező termelési (szakmai) gyakorlatukat végző egyetemi és főiskolai hallgatók, középiskolai tanulók részére fizetett munkabér, tekintet nélkül arra, hogy milyen munkakörben dolgoznak és hány évesek,
- a nem szakmunkásként bérezett szakmunkástanulók részére esetenként az ösztöndíjon felül fizetett munkadíj, forgalmi jutalék,
- a mezőgazdasági kistermelésnek nem minősülő, a mezőgazdaságban külön megállapodás alapján részesmunkát végző olyan munkavállalók bére, akik más munkáltatóval állnak munkaviszonyban.

Függetlenül az állományba tartozástól, az egyéb bérek között kell elszámolni a választott tisztségviselőknek, a választott könyvvizsgálóknak a végzett munka ellenértékéért előre meghatározott, illetve a tagság által megszavazott mértékben rendszeresen, vagy bizonyos rendszerességgel fizetett tiszteletdíj (pl. a vezető tisztségviselők, mint az igazgató tanács, felügyelő bizottság tagjainak ily módon fizetett díjazása).

Egységes számlakeret

Az egységes számlakeret célja, hogy a gazdálkodó eszközeinek és forrásainak, a gazdasági műveletek eredményre gyakorolt hatásának egységes rendszerbe foglalásával segítséget adjon a gazdálkodó számvitelének megszervezéséhez, biztosítsa az éves beszámoló elkészítéséhez szükséges alapinformációkat.

Élesen elkülöníti a mérleg és az eredmény számlákat, lehetővé téve a mérleg és az azzal egyenértékű eredménykimutatás összeállítását. A mérleg és eredményszámlák kiegészítik a költségzámoltat. Az egységes számlakeret 10 számlaosztályból áll:

1-4. számlaosztály tartalmazza a mérlegszámlákat, ezen belül az 1-3. az eszközszámlákat, a 4. számlaosztály a forrásszámlákat.

Az 1. számlaosztály az immateriális javakat, a tárgyi eszközöket és a beruházásokat;

a 2. a készleteket (saját gyártású és vásárolt);

a 3. a forgóeszközöket (készletek kivételével) - (pénz, értékpapír, vevők, s egyéb követelések)

5. és a 8-9. számlaosztály az eredménykimutatás megállapításához szükséges adatokat tartalmazza

5. költségeket nemenként

8. értékesítés önköltségeit

9. értékesítés bevételeit

6-7. számlaosztály a gazdálkodó döntésétől függő adatokat

10. számlaosztály a vagyont, eredményt nem érintő nyilvántartási számlákat tartalmazza.

Eredménykimutatás

A vállalkozó mérleg szerinti eredményének levezetését tartalmazza. Mutatja az eredmény keletkezésére ható főbb tényezőket, a mérleg szerinti eredmény összetevőit.

A vállalkozó alapvetően két módszer közül választhat. Ezek az összköltség eljárással és a forgalmi költség eljárással megállapított eredmények. Az üzemi (üzleti) eredmény megállapításának módszerét a vállalkozó további két változatban (A, B) maga dönti el. Az összköltség és a forgalmi költség eljárással számított eredmény azonos eredményre vezet.

Eredménytartalék

Az eredménytartalék az előző évről áthozott eredménytartaléknak az előző év mérleg szerinti eredménye, csökkentve a tárgyév, illetve a következő évek nyereségeiből leírható veszteség, továbbá az előző év mérleg szerinti eredménye terhére ténylegesen leírt áthozott veszteség összegével; az átadott-átvett eredménytartalékkal, a jegyzett tőke növelésre felhasznált eredménytartalékkal, a tárgyév végén osztalékra, részesedésre igénybe vett összeggel módosított értéke.

Értékcsökkenési leírás

Az immateriális javak és a tárgyi eszközök értékcsökkenése az eszközök elhasználódásának pénzben kifejezett értéke. Az értékcsökkenési leírás pedig az említett eszközök értékcsökkenésével költségként elszámolt összege.

Az immateriális javak és a tárgyi eszközök beszerzési/előállítási költségét azokra az évekre kell felosztani, amelyekben ezeket az eszközöket előreláthatóan használni fogják. Ezt nevezzük terv szerinti értékcsökkenési leírásnak. A tárgyi eszközök költségként való elszámolására kerülő értékcsökkenését a vállalkozó saját maga határozza meg a tárgyi eszköz üzembe helyezésékor.

A várható élettartam megállapításánál az eszköz fizikai elhasználódását, erkölcsi avulását, az adott vállalkozásra jellemző körülményeket kell figyelembe venni.

Terven felül is értékcsökkenést kell elszámolni a tárgyi eszközöknél és beruházásoknál, ha azok értéke tartósan csökken, mert az a vállalkozási tevékenység változása miatt feleslegessé vált, megrongálódás, megsemmisülés következtében rendeltetésének megfelelően nem használható, illetve használhatatlan.

Terven felül értékcsökkenést kell elszámolni akkor, ha az értékcsökkenés tervezésekor figyelembe vett körülmények lényegesen megváltoztak (például egy műszakról több műszakra tértek át, illetőleg a tárgyieszköz/beruházás értéke tartósan csökkent, feleslegessé vált, megrongálódott vagy megsemmisült). Ez esetben az elszámolásra kerülő értékcsökkenési leírás megváltoztatható, de az eredményre gyakorolt hatását a kiegészítő mellékletben számszerűsíteni kell.

Értékesítés közvetett költségei

A nettó eredménykimutatásban az értékesítés költsége, az igazgatás költsége és az egyéb általános költségek együttes összege.

Értékesítés nettó árbevétele

A teljesítés időszakában - az üzleti évben, a naptári évben - értékesített termékek, anyagok, áruk és teljesített szolgáltatások árkiegészítéssel és felárral növelt, fogyasztási adóval, engedményekkel csökkentett - általános forgalmi adót nem tartalmazó - ellenértéke.

Értékpapírok

Az értékpapír valamilyen vagyonnal kapcsolatos jogot megtestesítő forgalomképes okirat. Az értékpapírok lejárat szerint csoportosíthatók. A rövid lejáratú - egy évnél nem hosszabb lejáratú - értékpapírokat a forgóeszközök között kell kimutatni. A forgatási célból, az átmeneti, nem tartós befektetesként vásárolt kötvények, részvények, egyéb értékpapírok tartoznak ide. Itt kell kimutatni a visszavásárolt részvények, üzletrészek visszavásárlási értékét is.

A közép- és hosszulejáratú értékpapíroknál a vásárlás célja nem árfolyamnyereség elérése. A vállalkozó alapvetően azért vásárol kötvényt, hogy az tartósan - egy éven túl - kamatjövedelmet hozzon. Ezek az értékpapírok a befektetett pénzügyi eszközök között kerülnek elszámolásra.

Éves beszámoló

A kettős könyvvitelt vezető vállalkozó az üzleti évről, az üzleti év utolsó napjával, mint mérlegfordulónappal éves beszámolót köteles készíteni, illetve az erre előírt feltételek esetén egyszerűsített éves beszámolót készíthet.

Részvénytársaság esetében minden esetben éves beszámolót kell készíteni.

Összevont (konszolidált) éves beszámolót köteles készíteni az a kettős könyvvitelt vezető vállalkozó, amely más vállalkozónál vagy többségi részesedéssel rendelkezik, vagy döntő irányítást, ellenőrzést gyakorol egy vagy több vállalkozó fölött.

Az éves beszámoló részei:

- mérleg,
- eredménykimutatás,
- kiegészítő melléklet,
- üzleti jelentés.

Fizetett egész napos távollét

A munkavállaló olyan munkarend szerinti munkanapja, amelyen valamely ok miatt munkavégzésre igazoltan nem jelent meg, de erre az időre munkabérben részesül. Ilyen pl.: fizetett szabadság.

Folyó források

Olyan kötelezettségek, amelyeket a közeljövőben kell a vállalatnak teljesítenie.

Folyó kötelezettségek

Lásd folyó források!

Forgóeszközök

A forgóeszközök jellemzően egy termelési ciklusban vesznek részt, vagyis egy termelési folyamatban, egy körforgásban teljesen elhasználódnak, vagy a vállalkozást elhagyják. A forgóeszközök azok az eszközök, amelyek egy évet nem meghaladóan szolgálják a vállalkozási tevékenységet. A forgóeszközöket a készletek, követelések, az értékpapírok és a pénzeszközök csoportjába kell besorolni.

Idegen tőke

A vállalkozás működése során keletkező kötelezettségek, melyek rövid és hosszú lejáratúak lehetnek.

Időbeli elhatárolás

Az összmérés elvének érvényesítése, a bevételek és a ráfordítások elhatárolása miatt időbeli elhatárolás szükséges.

Aktív időbeli elhatárolásként mutatjuk ki a mérleg fordulónapja előtt felmerült olyan kiadásokat, amelyek költségként csak a mérleg fordulónapját követő időszakra számolhatók el, valamint az olyan bevételeket, amelyek csak a mérleg fordulónapja után esedékesek, de a mérleggel lezárt időszakra számolandók el.

Passzív időbeli elhatárolásként számoljuk el a mérleg fordulónapja előtt befolyt pénzbefvételeket, amelyek a következő év árbevételét képezik, valamint a mérleg fordulónapja előtt elszámolt költségeket, amelyek csak a következő időszakban lesznek pénzkidadások.

Ugyancsak passzív időbeli elhatárolásként kell kimutatni a mérleg fordulónapja és elkészítésének időpontja között a vállalkozóval szemben érvényesített, benyújtott, a mérleggel lezárt évhez kapcsolódó kártérítési igényeket, késedelmi kamatot, kártérítést, bírósági költséget.

A mérleggel lezárt évhez kapcsolódó, a mérlegkészítés időpontjáig ki nem fizetett prémiumot, jutalmakat és azok járulékait is passzív időbeli elhatárolásként számoljuk el.

Infláció

Az árszínvonal rendszeres és folyamatos emelkedését, amelyet a gazdaság szereplői - beleértve az államot is - már nem képesek meggátolni, sem érdemlegesen befolyásolni, inflációnak, bizonyos mértéken túl hiperinflációnak nevezzük.

A társadalom szükségleteinek mennyisége, (összetétele) - keresleti oldal - nem találkozik a kínálat mennyiségével, szerkezetével. Hiánygazdálkodás alakul ki. Ha ezt kívülről kívánja áthidalni, fokozatosan eladósodik. Általában háborúk, természeti és gazdaságpolitikai katasztrófák következménye.

Normál körülmények között is folyamatosan létrejön az önálló értékkel nem bíró "hitelpénz rendszerben" működő gazdaságok esetén. A forgalomban lévő pénzmennyiség kamatai meghaladják a gazdaság teljesítményeit, s ez a megnövekvő relatív, majd abszolút adóterheken keresztül, az árszínvonal emelkedését, vagyis inflációt von maga után. Az infláció valódi oka tehát az ugynevezett "kamatszivattyú". Ekkor ugyanis az erőltetett mértékű pénzügyi befektetések meghaladják a gazdaság produktív teljesítményeit. A megtakarításokkal szemben nem áll valódi teljesítmény, viszont azok kamatai valódi értéket vonnak el. Ez finanszírozási problémákat is szül és ez is folyamatosan a forgalomban lévő pénzmennyiség, ezen keresztül a hiánytermékek árainak növekedését eredményezi. A jelenlegi pénzrendszer tehát nem tudja megoldani a megtakarítások értékének megőrzését, így a folyamatos áremelkedés garanciája.

Jegyzett tőke

Kifejezi az alapítói vagyon összegét, vagyis a cégbíróságnál bejegyzett saját tőke (használatos szinonim kifejezések még: alaptőke, induló vagyon, törzstőke stb.) nagyságát. A jegyzett tőke összege - ha közben nem történt tőkeemelés - megegyezik a cég alapításkori tőkéje összegével. Ebből következik, hogy a jegyzett tőke tőkeemeléssel növelhető.

Jegybanki intervenció

Ha a forint árfolyama a piacon átlépi a \rightarrow sáv szélét bármelyik oldalon, ez a jegybank beavatkozását váltja ki. Erre azért van szükség, hogy az árfolyam az árfolyamsávon belül maradjon. Kétféle beavatkozás lehetséges. A passzív intervenció, amikor a jegybankot keresik meg a kereskedelmi bankok, hogy vásároljanak valutát (forintot, vagy eurót). Aktív intervenció, amikor a jegybank maga keresi a bankokat forinteladási, vagy euróvételi szándékával. Ha a hazai valuta túl gyenge, a jegybank eurót ad el és forintot vásárol, hogy erősítse. Ha túl erős, akkor eurót vesz és forintot ad el, hogy gyengítse.

Jövedelem

“Jövedelem a magánszemély által az adóévben bármilyen címen és formában megszerzett bevétel egésze, vagy a törvényben elismert költségekkel csökkentett része, vagy annak e törvényben meghatározott hányada”, írja elő a személyi jövedelemadó törvény (SZJA). E törvény filozófiája szerint tehát a munkaező az egyetlen árú amelynek nincs előállítási költsége, mert ennek értékesítése során keletkezett bevétel egyenlő a jövedelemmel, amely példátlan az egyéb bevételekkel kapcsolatban.

Jövedelem, jövedelemszerkezet

Egy munkavállaló többféle módon juthat bevételhez (=jövedelemhez).

1. Mint munkavállaló a munkaviszony keretén belül végzett tevékenysége ellenértékéért.
2. Egyéb, a munkavégzésre irányuló jogviszony alapján pl. mint eseti megbízás, mellékfoglalkozás, stb.
3. Egyéni, vagy társas vállalkozásból.
4. Fentiekkel összefüggésben lévő költségterítésből.
5. Tulajdonosi mivoltából, mint
 - üzletrész részvényhozamából (osztalék, részesedés, stb.)
 - ingó-, ingatlanvagyon bérbeadásából
 - pénzbetétek kamatából
 - egyéb, mint ingó- és ingatlanvagyon, ill. vagyoneértékesítési jog értékesítéséből, stb.

A megszerzett jövedelmek az adótörvény szerint megkülönböztetendők:

- * Az összevont adóalapba számító jövedelem
 - Önálló jövedelem, általában vállalkozásból származó bevételek törvény által költségként elismert hányadával csökkentett része, e tevékenységhez kötődő költségterítés, földjáraadék.
 - Nem önálló jövedelem munkaviszonyból.
 - Egyéb, külföldről származó jövedelem - törvényben meghatározott kivétellel.
- * Az összevont adóalapba nem számító jövedelem
 - Átalányadó alá eső vállalkozási jövedelem
 - Vagyonátruházásból származó jövedelem
 - Tőkejövedelem
 - = kamatjövedelem
 - = osztalékból származó jövedelem
 - = árfolyamnyereség
 - = vállalkozásból kivont jövedelem
 - Természetbeni juttatások és engedményekből származó jövedelem
 - = személygépkocsi magáncélú használatából keletkező vélelmezett jövedelem
 - = kamatkedvezmény, stb.
 - Vegyes jövedelmek
 - = kisösszegő kifizetések
 - = földjáraadékból származó jövedelmek
 - = nyereség, stb.

Jutalom

A jutalom az elvégzett munka utólagos értékelése alapján a munkavállaló részére fizetett összeg. Itt számolandó el továbbá minden olyan juttatás, melyet a törvényileg, illetve a kollektív szerződésben meghatározott mértéken felül fizet a munkáltató (pl. a kötelező meghaladó mértékű jubileumi jutalom vagy végkielégítés, stb.).

Kereset

A munkaviszony (munkaszerződés), megbízási jogviszony alapján a munkáltatótól pénzben vagy a törvény szerint meghatározott mértékben természetben kapott munkabér (munkadíj, illetmény). Ide értendők a gazdasági társaságok tagjai részére a személyes közreműködés ellenértékéért történő kifizetések is.

A keresetként meghatározott kifizetések a munkáltatónál - a számviteli elszámolásokban - a bérköltségbe tartoznak.

A kereset összetevői az alábbiak:

- alapbér (alapilletmény), illetve törzsbér,
- bérpótlékok,
- kiegészítő fizetés,
- prémium,
- jutalom,
- 13. és további havi fizetés,
- egyéb bér.

Tulajdonképpen nem más, mint a könnyebb bér, munkabér fogalma.

Készletek

A vállalozási tevékenységet közvetlenül vagy közvetve szolgáló olyan eszközök, amelyek rendszerint egyetlen tevékenységi folyamatban vesznek részt és a tevékenység folyamán eredeti megjelenési alakjukat elvesztik, illetve a tevékenység során változatlan állapotban maradnak. Ide tartoznak azok az anyagi eszközök (szerszám, mőszer, berendezés, felszerelés, munkaruha, egyenruha, védőruha), amelyek a vállalozási tevékenységet egy évnél rövidebb ideig szolgálják.

A készletek vásárlásból és saját előállításból is származhatnak.

A készletek közé tartoznak az anyagok, áruk, befejezetlen termelés és félkésztermékek, állatok.

Kiegészítő fizetés

A le nem dolgozott munkaidőre a munkaviszonyra vonatkozó törvényi szabályozás, illetve más szabály (pl. kollektív szerződés) alapján járó díjazás, jellemzően távolléti díj, ilyenek:

- a rendes (alap- és pót-), valamint a rendkívüli szabadság idejére fizetett munkabér, beleértve a pénzben megváltott szabadság idejére járó munkabért is,
- a munkaszüneti napokra fizetett munkabér, ha e napon nem dolgozott a munkavállaló,
- ha a dolgozó munkarendje szerint a munkaszüneti napon dolgozott, akkor az ehelyett igénybe vett szabadnapra jutó munkabér,
- a szakszervezet tisztségviselői és az üzemi tanács tagjai részére a törvényben meghatározott munkaidő-kedvezmény idejére fizetett átlagkereset,
- a könnyebb munkára beosztott terhes nők munkabérének az a része, amely korábbi keresetükre történő kiegészítésként törvényi előírások alapján részükre fizetendő,
- a szoptató anyák munkaidő-kedvezménye címén fizetett munkabér,
- a munkaközi szünetre fizetett munkabér,
- a tanfolyamra vagy tanulmányútra küldött munkavállalóknak a munkáltatót terhelő munkabére,
- a hivatalos kiküldetés miatt utazással töltött időre fizetett díjazás,
- a szabadidő-átalány idejére fizetett munkabér,
- a munkáltató gazdasági körülményei miatti átmeneti "kényszerszabadság" idejére, valamint az elrendelt napi munkaidő-csökkentés miatt le nem dolgozott időre fizetett munkabér,
- a sztrájk idejére - megállapodás esetén - fizetett munkabér,
- az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében kieső munkaidőre járó munkabér,
- fagyszüneti díj,
- egyéb, jogszabály által meghatározott olyan esetekben fizetett munkabér, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól (pl. az állampolgári kötelezettség teljesítésének vagy a kötelező orvosi vizsgálatnak az időtartamára fizetett bér).

Kiegészítő melléklet

Az éves beszámoló része, tartalmazza azokat az adatokat - részben a számviteli törvény konkrét előírásai alapján -, amelyek a vállalkozó vagyoni, pénzügyi helyzetének működési eredményének megbízható és valós bemutatásához szükségesek.

A kiegészítő melléklet ismerteti a beszámoló összeállításánál alkalmazott értékelési eljárásokat, az értékcsökkenés elszámolásának módszerét. Amennyiben a vállalkozó az értékelést az előző évhez viszonyítva megváltoztatja, úgy ezek eredményre gyakorolt hatását is a kiegészítő mellékletben kell számszerűsíteni.

A kiegészítő melléklet többletinformációkat ad a vállalkozó tulajdonosi viszonyairól, működési jellemzőiről. A kiegészítő melléklet részletezi a mérleg és az eredménykimutatás meghatározott adatait.

A pénzügyi-számviteli elemzés alapján bemutatja a likviditás, a fizetőképesség és a jövedelmezőség alakulását.

A kiegészítő melléklet számszerű adatokat és szükséges magyarázatokat tartalmaz.

Kollektív szerződés

A munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárások rendjét, a felek közötti kapcsolatrendszer szabályozó szerződést Kollektív Szerződésnek (KSZ) nevezzük.

Megkötésére jogosultak; egyrészt a munkáltató(k) és érdekképviselőik, másrészt a szakszervezet(ek) - (Mt.30-33 §).

Megkötésének módját, körülményeit, tartalmát a Munka Törvénykönyve (Mt) szabályozza.

Ahol az Mt. a munkaviszonyra vonatkozó szabályt említi, ezen a KSZ-ben foglaltakat is kell érteni (MT.13.§ /5/).

Költség

Költségnek csak a bevételszerző tevékenységgel közvetlenül összefüggő, kizárólag a bevétel megszerzése, a tevékenység folytatása érdekében a naptári évben ténylegesen kifizetett, szabályszerűen igazolt kiadás minősül, kivéve, ha e törvény a kiadás tényleges kifizetésétől függetlenül minősít költségnek valamely tételt. A kiadás igazolására csak az általános forgalmi adóról szóló törvényben meghatározott számla, egyszerűsített számla, illetőleg számlát helyettesítő okmány felel meg abban az esetben, ha a magánszemély (ideértve az egyéni vállalkozót is) olyan terméket vagy szolgáltatást vásárol, amelynek az eladója (a szolgáltatás teljesítője) bármely oknál fogva ezek adására kötelezett.

Könyv szerinti érték

Az az érték, amelyen a vállalkozó valamely eszközét/forrását a könyvviteli számlán nyilvántartja.

Kötelezettségek

Idegen forrást jelentenek azok a szállítási, vállalkozási, szolgáltatási és egyéb szerződésekből eredő, pénzfórmában teljesítendő elismert fizetések, melyek a szállító, a vállalkozó, a szolgáltató, a hitelező által már teljesített, a vállalkozó által elfogadott, elismert szállításhoz, szolgáltatáshoz, pénzüjtáshoz kapcsolódnak.

A kötelezettségek hosszú és rövid lejáratúak lehetnek.

Legjellemzőbb az ún. "szállítók" néven nyilvántartott kötelezettségek (teljesített, de ki nem fizetett áruk, termékek, szolgáltatások).

Követelések

Azok a különféle szállítási, vállalkozási, szolgáltatási és egyéb szerződésekből jogszerűen eredő, pénzfórmában kifejezett fizetési igények, amelyek a vállalkozó által már teljesített, a másik fél által elfogadott, elismert termékértékesítéshez, szolgáltatás teljesítéséhez, kölcsönnyújtáshoz, előlegfizetéshez, veszteségértékesítéshez, jegyzett, de be nem fizetett tőkéhez kapcsolódnak.

Legjellemzőbb a "vevők" néven nyilvántartott követelések (a már leszállított, teljesített, de ki nem fizetett termékek, szolgáltatások értéke).

Közvetlen költség

Az eszköz/termék előállítás, üzembe helyezése, bővítése, rendeltetésének megváltoztatása, átalakítása, eredeti állagának helyreállítása érdekében közvetlenül felmerült költségek, valamint az eszközre/termékekre megfelelő mutató, jellemző segítségével elszámolható költségek együttes összege.

A nettó eredménykimutatásban az értékesített termékek, anyagok, áruk és teljesített szolgáltatások közvetlenül elszámolt költségének az eladott áruk beszerzési értékének, a továbbszámlázott alvállalkozói teljesítmények értékének és a kereskedelmi tevékenység közvetlenül elszámolható költségének együttes összege (értékesítés közvetlen költsége).

Lebegtetési sáv

Azt a két valutaárfolyam-érték között meghatározott sávot jelenti, amelyek között a valuta (forint) szabadon mozoghat a bankközi pénzpiacon. A forint árfolyamát az euróhoz kötötték, a sávközepét

jelentő forint/euró értéket a kormány és a jegybank közösen határozza meg, és dönt arról is, hogy ettől milyen mértékben térhet el az ár. A jelenlegi középárfolyamtól felfelé és lefelé is 15 százalékkal lehet eltérni a pénzpiacon.

Letétbe helyezés

Minden cégbíróságnál bejegyzett kettős könyvvitelt vezető vállalkozó köteles az általa készített, a jóváhagyásra jogosult testület által elfogadott, kötelező könyvvizsgálat esetén a könyvvizsgálói záradékot is tartalmazó beszámolót, valamint az adózott eredmény felhasználására vonatkozó javaslatot vagy határozatot legkésőbb az adott üzleti év mérlegfordulójától számított 150 napon belül a cégbíróságnál letétbe helyezni. Az egyszeres könyvvitelt vezető, cégjegyzékbe bejegyzett vállalkozó az egyszerűsített beszámolót a tárgyévet követő év május 30-ig köteles a cégbíróságnál letétbe helyezni.

A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámoló, egyszerűsített éves beszámoló, egyszerűsített beszámoló, összevont (konszolidált) éves beszámoló adatai nyilvánosak, azokról a cégbíróságnál bárki tájékoztatást kaphat és másolatot készíthet.

A mérlegen és az eredménykimutatáson kívül a kiegészítő és részletező adatokat, a magyarázatokat és a szöveges értékelést tartalmazó kiegészítő mellékletet is letétbe kell helyezni.

Létszám

A gazdasági szervezeteknél alkalmazásban (korábban foglalkoztatottak) álló személyek, akik a munkáltatóval 5 munkanapot meghaladó munkaviszonyban állnak, beleértve a nyugdíjasokat is.

Munkaviszonyba beleértendő az Mt által létrejött munkaviszonyon túl a közalkalmazotti, stb. szolgálati jogviszony, a személyes közreműködéssel járó tagsági és munkavégzéssel járó szövetkezeti tagsági viszony.

A létszámmal kapcsolatosan két fogalom használatos:

1. munkajogi állományi létszám,
2. statisztikai állományi létszám.

Az első tulajdonképpen a definiált létszám.

A második az ún. bérlista szerinti létszám, mindazokat tartalmazza az elsőből, akik a munkáltatónál munkavégzés fejében munkabért vesznek fel, így e mutató az átlagkeresethez, átlagbérhez kapcsolódó fogalom.

A felsoroltakon túl mindazok, akik a munkáltatónál valamilyen módon munkadíj ellenében munkát végeznek, állományba nem tartozó munkavállalók.

Ezek:

- további munkaviszonyt létesítők (ők az ún. főállás szerinti munkáltató létszámában vannak)
- munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatottak (pl. egyszeri, eseti megbízást vállalók, választott tisztségviselők),
- alkalmi munkavállalók (5 napnál rövidebb foglalkoztatás),
- kötelező szakmai gyakorlatukat végzők,
- szakmunkástanulók,

A munkaidő hossza alapján foglalkoztatottak:

- teljes munkaidőben,
- nem teljes munkaidőben (részmunkaidőben) foglalkoztatottak.

Teljes munkaidőben foglalkoztatottak azok a munkavállalók, akiknek a kötelező (heti vagy évi) munkaideje azonos a törvényekben meghatározott, az adott munkáltatónál általánosan jellemző munkaidővel. Teljes munkaidőben foglalkoztatottként kell figyelembe venni azokat a dolgozókat is, akiknek a munkahelyi körülmények, vagy egyéb okok miatt az érvényes rendelkezések az általánostól eltérő, rövidebb munkaidőt írnak elő.

Likvid eszközök

Általában mindazon befektetett, vagy forgóeszközök, amelyek azonnal, ill. rövid idő alatt - jelentősebb értékvesztés nélkül - fizetési eszközre - pénzre - válthatók.

Ezek

- pénzeszközök

- = készpénz
- = csekkek
- = bankbetétek
- egyéb, pénzügyi eszközök
- = értékpapírok
- = váltók
- = kötvények
- = részvények, üzletrészek
- követelések
- = adott kölcsön
- = vevő követelések
- olyan forgalomképes készletek, vagyontárgyak, amelyek értékesítése - meghatározott feltételek között - általában nehézséget nem okoz (pl. nemesfémek, fémtárgyak, stb.).

Likviditás

Egy vállalkozás folyamatos, akadálytalan fizetőképessége. Nem egyenlő a vagyonossággal. Nagy vagyon ellenére is lehet egy vállalat fizetéseképtelen.

Mérleg

A mérleg olyan kétoldalú kimutatás, mely bal oldalán mutatja a vállalkozás eszközeit, jobb oldalán pedig a forrásokat. A mérlegben eszközként mutatjuk ki a befektetett eszközöket, a forgóeszközöket és az aktív időbeli elhatárolásokat. A mérlegben forrásként a saját tőkét, a céltartalékokat, a kötelezettségeket és a passzív időbeli elhatárolásokat szerepeltetjük.

Mérleg szerinti eredmény

A mérleg szerinti eredmény az osztalékra, részesedésre, a kamatozó részvények kamatára igénybe vett eredménytartalékkal növelt, a jóváhagyott osztalékkal, részesedéssel, a kamatozó részvények kamatával csökkentett tárgyévi adózott eredmény, egyezően az eredménykimutatásban ilyen címen kimutatott összeggel.

A mérleg szerinti eredmény a tárgyévi tevékenység eredményének a saját tőkéhez való hozzájárulása.

Munkarend szerint kötelező teljes munkaidő

Törvényben, illetőleg a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott keretek között, a munkarend előírásai szerinti munkakör(ök)re megállapított munkaidő.

A Munka Törvénykönyve előírása szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak napi munkaideje 8 óra, melynél a munkaszerződés magasabb, illetve speciális munkakörülmények esetén alacsonyabb napi munkaidőt is megállapíthat. A munkarend szerint kötelező teljes munkaidő az egy napra meghatározott munkaidő tartamának alapulvételével - rugalmas munkaidőbeosztás esetén -heti vagy ennél hosszabb, de legfeljebb éves keretben is meghatározható.

A mezőgazdasági szövetkezeti tagok esetében teljes munkaidőnek az a - szövetkezetek munkaügyi szabályzatában meghatározott - heti, havi, évi munkaidő számít, amelyet a szövetkezet vezetősége - az önszabályozás keretében - a tagság részére vagy munkahelyenként külön (ágazat, főágazat, részleg, stb.) megállapít.

Munkarend szerinti munkanap

Az a nap, amelyen a munkavállaló munkaidő-beosztása szerint munkavégzésre kötelezett.

Munkarend szerinti pihenőnap

A naptári napokból a munkarend szerinti munkanapokat, valamint a (törvényes) munkaszüneti napokat leszámítva az év többi napja (általában a szombat és a vasárnap). A munkavállalót törvény szerint hetente két pihenőnap illeti meg.

Munkaszüneti napok

A jogszabályban rögzített ünnepnepok, melyeken a munkavégzés általánosan szünetel.

Munkaviszony

A Munka Törvénykönyve alapján a munkáltató és a munkavállaló között létrejövő - a munkáltatónál munkavégzésre irányuló - jogviszony, továbbá a Munka Törvénykönyve alapján létrejött munkaviszonyon kívül a közalkalmazotti, a közszolgálati, a hivatásos szolgálati és a bírói, ügyészi szolgálati jogviszony, továbbá a munkavégzéssel járó szövetkezeti tagsági viszony.

Az alkalmazásban állók vonatkozó létszáma nem azonos az álláshelyek számával, mivel egy munkavállaló egyidejőleg kettő, vagy akár több munkaviszonnyal is rendelkezhet. A munkavállaló a főtevékenysége, ún. főállása szerinti munkaviszonya: a főállású munkaviszony.

Főállású munkaviszonynak tekinthetők még az alábbiak:

- a teljes munkaidőben történő munkavégzésre irányuló munkaviszony, abban az esetben is, ha a munkavállaló emellett további – részmunkaidős, vagy bedolgozói - jogviszonyban áll,
- a munkavállalónak csak egy munkáltatóval fennálló részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló munkaviszonya,
- egyidejőleg több, részmunkaidőben történő, munkavégzésre irányuló jogviszonynál a hosszabb munkaidőtartamú, illetve azonos munkaidőtartam esetén a korábban megkötött munkaszerződés szerinti munkaviszony,
- a bedolgozói jogviszony, ha a munkavállaló egyéb, teljes vagy részmunkaidőben történő munkaviszonnyal nem rendelkezik.

Munkáltató

Az a természetes vagy jogi személy, akivel (amellyel) a magánszemély munkaviszonyban áll.

Nettó bér, nettó kereset

A gazdálkodó szervezet által a munkavállaló részére elszámolt (bruttó) keresetből (bérből) a mindenkor hatályos törvényes járulékokkal (munkavállalói, nyugdíj- és egészségbiztosítási), valamint a személyi jövedelemadóval csökkentett munkabér (kereset).

Nettó forgótőke

A forgóeszközök és a folyó források különbsége. A vállalatnak azok az eszközei - amelyek már mentesek a folyó forrásoktól (egyszerűbben: kiadásoktól). Röviden: rövid időn belül tehermentes vagyonszám.

Nominálbér

Névleges - számszerű - bérösszeg. A munkabér (bérköltség) számszerű összege egy adott pénznemben.

Pénzeszközök

A pénzeszközök a készpénzt, az elektronikus pénzeszközöket és a csekkeket, továbbá a bankbetéteket foglalják magukban.

Prémium

Az előre meghatározott feladatok teljesítése esetén a munkavállaló részére fizetett meghatározott összeg. Ide értendő a közalkalmazottak illetménykiegészítése is.

Reálbér

A munkavállaló részére kifizetett bérből megszerezhető - vásárolható - javak összessége. Mértékét a névleges (nominál) bérek, az elvonások és a fogyasztói árak színvonala együttesen határozzák meg. Lényegében az elvont életszínvonal fogalmának tartalmi megfelelője.

Saját tőke

A saját tőke a - jegyzett, de még be nem fizetett tőkével csökkentett - jegyzett tőkéből, a tőketartalékból, az eredménytartalékból, a lekötött tartalékból, az értékelési tartalékból és a tárgyév mérleg szerinti eredményéből tevődik össze.

A saját tőke fejezi ki a saját vagyon összegét. A saját tőke az eszközök tartós forrása. A saját vagyon (tőke) az aktívák és a kötelezettségek különbözete. Ha a kötelezettségek összege a magasabb, úgy elveszett a saját tőke egy része.

Sáveltolás

Sáveltolásról akkor beszélhetünk, ha a középárfolyamot a kormány és a jegybank megváltoztatja. Ezzel máshová helyezik át azt a két árfolyamértéket is, ami között a forint mozoghat.

Sáv széle

A meghatározott lebegtetési sáv valamelyik szélső (alsó, vagy felső) értéke, amely 15%-al tér el a középárfolyamtól.

Sávszélesítés

Ha a kormány a középárfolyamtól való lehetséges eltérés százalékos mértékét változtatja meg.

Szakszervezet

A szakszervezet a munkavállalóknak olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnal kapcsolatos érdekeinek mikro-, mezo- és makroszintű képviselése és megvédése (Mt.18.§.)

Számlarend

A kettős könyvvitelt vezető gazdálkodó könyvvezetésének belső szabályait tartalmazza. Mivel az egységes számlakeret csak a legalapvetőbb könyvviteli előírásokat tartalmazza, ezért a vállalkozónak szüksége van egy ennél részletesebb, pontosabb belső szabályozásra.

A számlarend az egységes számlakeret alapján kerül összeállításra, amely biztosítja a könyvvezetési és beszámolási kötelezettség teljesítését. A számlarend tartalmazza az alkalmazásra kijelölt számlák számjelét, megnevezését, tartalmát, valamint a főkönyvi számla és az analitikus nyilvántartás kapcsolatát.

Számviteli alapelvek (I.)

Az EGK (EK) 4. direktívája a különböző pénzügyi jelentések összeállításánál egységesen alkalmazott általános elveket ír elő, amelyeket a következőképpen körvonalaz:

- a. a vállalati tevékenység folyamatossága,
- b. az értékelési módok állandósága,
- c. az óvatosság elve:
- ca. csak realizált nyereség mutatható ki;
- cb. valamennyi kockázat és feltételezhető veszteség elszámolása, amely az üzleti évben vagy korábban keletkezett, ha az a mérleg fordulónapján és annak elkészülte közötti időszakban ismertté vált;
- cc. az értékcsökkenés elszámolása, függetlenül a nyereségtől, ill. a veszteségtől;
- d. az üzleti évet terhelő ráfordítások és az azt illető bevételek számbavétele (függetlenül a pénzkidadás, ill. pénzbevétel időpontjától),
- e. a vagyontárgyakat egyedileg kell értékelni,
- f. a nyitómérleg meg kell egyezzen az előző év zárómérlegével.

Számviteli alapelvek (II.)

A Számvitelről szóló (2000. évi C.) törvény az EGK 4. direktívája alapján a számviteli alapelveket az alábbiak szerint rögzíti (15.§, 16§.).

- a vállalkozás folytatásának elve,
- a teljesség elve,
- a valóság elve,

- a világosság elve,
- a következmény elve,
- a folytonosság elve,
- az összemérés elve,
- az óvatosság elve,
- a bruttó elszámolás elve,
- az egyedi értékelés elve,
- az időbeli elhatárolás elve,
- a tartalom elsődlegességének elve,
- a lényegesség elve,
- a költség-haszon összevetésének elve.

Számviteli politika

Mindazon számviteli elvek, értékelési módszerek és eljárások, amelyeket egy vállalat vezetése a pénzügyi jelentések elkészítésénél érvényesít. A számviteli politika keretében írásban rögzíteni kell - többek között - azokat a gazdálkodóra jellemző szabályokat, előírásokat, módszereket, amelyekkel meghatározza, hogy mit tekint a számviteli elszámolás, az értékelés szempontjából lényegesnek, jelentősnek, nem lényegesnek, nem jelentősnek, továbbá meghatározza azt, hogy a törvényben biztosított választási, minősítési lehetőségek közül melyeket, milyen feltételek fennállása esetén alkalmaz, az alkalmazott gyakorlatot milyen okok miatt kell megváltoztatni.

Szociális segély

A szociálisan rászorulóknak pénzben vagy természetbeni formában, ellenszolgáltatás nélkül nyújtott vissza nem térítendő támogatás.

Szociálisan rászoruló

Az a magánszemély, akinek (eltartottainak) létfenntartása oly mértékben veszélyeztetett, hogy azt - vagyoni viszonyára is tekintettel - csak külső segítséggel képes biztosítani.

Szokásos piaci érték

Az adott időpontban vagy az időpontot magában foglaló időszakban ismert ár. Ez az ár lehet a kifizető által általában érvényesített ár, vagy a mások által általában érvényesített értékesítési ár. Érvényesített ár az, amelynek alkalmazását a kifizető igazolni tudja. Használt termék esetén szokásos piaci értéknek a hasonló minőségű és állagú termék előzőek szerinti árát kell tekinteni. Az értékpapír szokásos piaci értéke az értékpapír tulajdonosváltása időpontjában érvényes kibocsátási (jegyzési) ár, a jegyzés lezárását követően a tulajdonosváltás időpontjában érvényes ismert (nyilvános) eladási ár legalacsonyabb és legmagasabb összegének számtani középértéke, az előzőek hiányában a névérték (ideiglenes részvény esetén az ott feltüntetett összeg).

Tárgyi eszközök

A befektetett eszközök egyik csoportja. A tárgyi eszközök azok az anyagi eszközök, amelyek tartósan - közvetlenül vagy közvetett módon - szolgálják a vállalkozási tevékenységet. A tárgyi eszközök között a mérlegben azokat a rendeltetésszerűen használatba vett, üzembe helyezett anyagi eszközöket, (földterület, telek, telkesítés, erdő, ültetvény, épület, egyéb építmény, műszaki berendezés, gép, jármű, üzemi és üzleti felszerelés, egyéb berendezés, ingatlanokhoz kapcsolódó vagyoni értékű jogok), tenyészállatokat kell kimutatni, amelyek tartósan - közvetlenül vagy közvetett módon - szolgálják a vállalkozó tevékenységét, továbbá az ezen eszközök beszerzésére (a beruházásokra) adott előlegeket és a beruházásokat, valamint a tárgyi eszközök értékhelyesbítését.

Azokat az anyagi eszközöket, amelyek a vállalkozási tevékenységet egy évnél rövidebb ideig szolgálják, használatba vételükig nem a tárgyi eszközök, hanem a forgóeszközök között mint készletet kell szerepeltetni.

Teljesített munkanap

Mindaz a naptári nap (munkarend szerinti munkanap, munkarend szerinti pihenőnap, munkaszüneti nap), amelyen a munkavállaló munkavégzésre megjelent, függetlenül az általa ténylegesen teljesített munkaórák számától.

Teljesített munkaóra

A munkavállaló által ténylegesen ledolgozott valamennyi munkaóra, beleértve a munkahelyen eltöltött és elszámolt állásidőt, vagyis azokat a munkaórákat is, melyek időtartama alatt anyaghiány, energiahiány, géphiba, stb. miatt a munkavállaló ténylegesen nem dolgozott.

Teljesített munkaidőnek számít az egyik munkahelyről a másikra munkaidőben történő utazási idő, valamint az időjárási tényezők miatti állásidő is. Nem tartozik a teljesített munkaórák közé a munkaközi szünet és a fizetett szabadság ideje, az alkalmi biztonsági szolgálatban eltöltött idő, az ügyeleti idő és a csökkentett bértétellel díjazott készenléti idő, mely alatt a munkavállalónak munkahelyén kell tartózkodnia (kivéve az egészben vagy részben készenléti jellegű munkakörökben dolgozók munkarend szerinti kötelező munkaidejét).

Tizenharmadik és további havi fizetés

A törvény, a kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés által kötelezően előírt díjazás.

Törzsbér

A munkavállaló részére az alábbiak szerint meghatározott munkabér:

- a munkában töltött idő hosszától függően fizetett munkabér (időbér),
- a munkáltató által előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján megállapított munkabér (teljesítménybér), beleértve
 - * a teljesítménybéres bérforma részét képező prémium,
 - * a jutalékos bérezési forma alkalmazása esetén, pl. a kereskedelemben a forgalom nagyságától függő jutalék,
 - * a normális teljesítési feltételektől való eltérés vagy a termelés során felhasznált anyag sajátosságai miatt az ún. pótidő címen a munkavállalóknak utalványozott pótlék összegét is,
- a teljesített túlmunkaórák alapbére (bérpótlék nélkül), beleértve a havidíjasok túlmunkaidőben teljesített munkaidejére elszámolt alapbért,
- a munkavállalóknak a selejtté vált munkadarabok miatt csökkentett összegben fizetett munkabér,
- a munkahelyen töltött, a technológiai és más, a munkavégzéssel kapcsolatos technikai és szervezési okból felmerülő, rövidebb idejű kieséssel járó állásidőre kifizetett munkabér,
- a természetbeni munkabér,
- a mezőgazdaságban a részesmunkáért járó bér (a részesmunkák végzéséért kiadott termény- vagy termékreszesedés fogyasztói áron számított értéke).

Tőketartalék

A tulajdonosnak, illetve más személyek jegyzett tőkén felüli befizetéseinek összege. Tőketartalék az alapítók által tőketartalékként véglegesen átadott összeg, a más vállalkozó saját tőkéjéből véglegesen átvett pénzeszközök (beleértve a végleges fejlesztési juttatásokat is) összege. Tőketartalék részét képezi a szövetkezeti tagok által jegyzett részjegyek, a munkavállalóknak/tagoknak adott vagyonjegyek értéke is. Tőketartalékként tartjuk nyilván a részvények kibocsátáskori ellenértéke és névértéke közötti különbözetet. A tőketartalék negatív nem lehet. Tőketartaléket mérleg szerinti eredményből nem lehet képezni

Túlmunkaóra (túlóra)

A munkarend szerint kötelező munkaidőn túl, a munkáltató által elrendelt többletmunka munkaórában nyilvántartott ideje, melyre a munkavállalót a rendes munkabéren felül bérpótlék vagy szabadidő illeti meg.

Üzleti jelentés

az éves beszámoló része, mely a beszámoló adatai elemzésével bemutatja a vállalkozó vagyoni, pénzügyi, jövedelmi helyzetét. Az üzleti jelentés kiterjed a mérleg fordulónapja után bekövetkezett

lényeges eseményekre, különösen jelentős folyamatokra, a saját részvények megszerzésére vonatkozó adatokra, valamint a kutatás és kísérleti fejlesztés területére, továbbá a vállalkozás jövőjét megalapozó intézkedésekre, tervekre.

Üzleti megítélés

A számviteli alapelveknek, a valódiságot biztosító módszereknek és a megbízhatóságot biztosító eszközöknek olyan együttes alkalmazása, ami megadja az alapot ahhoz, hogy az óhatatlan szubjektív ítéletek kockázata egy kezelhető szintre csökkenjen.

Vagyon

Számviteli értelemben a vállalkozónál lévő befektetett eszközök, forgóeszközök és aktív időbeli elhatárolások együttes értéke.

Vagyonmérleg

A gazdálkodó szervezet reális vagyoneértékének meghatározására szolgáló, a tulajdonosok (az átalakuló szervezet, a vagyonekezelő szerv, az új tulajdonosok) által elfogadott vagyone értékét tartalmazó mérleg.

A vagyone mérleg az állóeszközöket, a készleteket, a szellemi alkotásokat, az értékpapírokat és a vagyonei értékő jogokat a mérlegkészítés időpontjában aktuális és reális áron, a követeléseket és a kötelezettségeket egyeztetett és elfogadott értéken mutatja. A vagyone mérlegbe az érték nélkül nyilvántartott telek és földterület, szellemi alkotások és vagyonei értékő jogok értékkel vehetők fel.

Ha az átalakuló szervezet vagyontárgyait átértékeli, akkor a vagyone mérlegben a vagyontárgyak általában piaci értéken, az elfogadott kötelezettségek könyv szerinti értéken szerepelnek.

A gazdálkodó szervezet saját vagyone az összes eszköz és az összes kötelezettség különbözete. Vagyonmérleg általában átalakuláskor és értékesítéskor készül.

Vállalkozó

Az a magánszemély, aki belföldön saját nevében és kockázatára rendszeresen, haszonszerzés céljából üzletszerű gazdasági tevékenységet végez és vállalkozói igazolvánnyal rendelkezik, továbbá az a magánszemély, akinek a tevékenységét a törvény vállalkozási tevékenységnek minősíti, valamint az a jogi személy, egyéb szervezet, amely rendszeresen üzletszerű gazdasági tevékenységet folytat.

MELLÉKLET

A vállalatoknál alkalmazott mutatók rendszeréről

A társaság vagyoni helyzetének jellemzésére alkalmas mutatók

Szokás még ezeket a mutatókat tőkeáttételi mutatóknak is nevezni. Ezek a mutatók a társaság vagyonáról, vagyonának összetételéről, szerkezetéről adnak képet. Számításukból fakadóan óhatatlanul utalnak a vállalkozás eladósodottságának fokára is, hiszen az idegen tőke a kötelezettségeket is jelenti. A gyakrabban használatosak a következők:

1. A saját tőke aránya:

$$\frac{\textit{saját tőke}}{\textit{összes forrás (vagy összes tőke)}}$$

2. Idegen tőke aránya:

$$\frac{\textit{idegen tőke}}{\textit{összes forrás (vagy összes tőke)}}$$

3. Forgótőke (nettó) aránya:

$$\frac{\textit{forgóeszközök – rövid lejáratú kötelezettségek}}{\textit{saját tőke}}$$

Megjegyzés: nettó forgótőke a forgóeszközök és a rövid lejáratú kötelezettségek különbsége. Szokás még a rövid lejáratú kötelezettségek helyett a vele azonos tartalmú, de részben eltérő folyó forrás, vagy folyó kötelezettség kifejezés használata is. Az eltérés annyi, hogy itt nem a mérleg adatait használjuk, amely egy meghatározott időpontra – a mérleg zárásának időpontjára -, hanem egy meghatározott időtartamra, például: következő hónapra, negyedévre, stb. vonatkozó ismert (ismertnek vélt) kötelezettséget tartalmazza.

4. Befektetett eszközök fedezettsége saját tőkével:

$$\frac{\textit{saját tőke}}{\textit{befektetett eszközök}}$$

5. Befektetett eszközök fedezettsége:

$$\frac{\textit{saját tőke} + \textit{idegen tőke} (= \textit{összes forrás})}{\textit{befektetett eszközök}}$$

6. A saját tőke növekedése:

$$\frac{\textit{saját tőke}}{\textit{jegyzett tőke}}$$

További, nemzetközi viszonylatban is használt mutatók.

7. A társaság összes eszközeinek aránya a befektetett (tartósan használatba vett) eszközökhöz (tőke összetétel I.):

$$\frac{\textit{befektetett eszközök}}{\textit{eszközök összesen}}$$

8. Előbbiekhez hasonlóan vizsgálható a forgóeszközök aránya (tőke összetétel II.):

$$\frac{\textit{forgóeszközök}}{\textit{eszközök összesen}}$$

9. A befektetett (és tárgyi) eszközöket milyen arányban finanszírozza a saját tőke:

$$\frac{\textit{saját tőke}}{\textit{befektetett eszközök}} \qquad \frac{\textit{saját tőke}}{\textit{tárgyi eszközök}}$$

Jövedelmezőségi vagy hatékonysági mutatók

A mutatók egy jelentős csoportja szolgál annak mérésére, hogy a vállalatok milyen hatékonyan hasznosítják eszközeiket. Ezek a mutatók azonban kevésbé egyértelműek, hiszen például, ha a haszonkulcs magas, még nem feltétlenül biztonságosabb a befektetés és viszont.

A jövedelmezőségi helyzet átfogó mutatói minden esetben valamilyen eredménykategóriát viszonyítanak különböző vetítési alapokhoz. Az eredménykategóriák lehetnek például: az értékesített termékek árbevétele (nettó

árbevétel, értékesítés nettó árbevétele, vagy sokszor csak egyszerűen árbevétel), nyereség (eredmény), ennek igen sokféle változata, mint például: üzemi (üzleti) tevékenység eredménye, szokásos vállalkozási eredmény, adózás előtti, vagy adózatlan eredmény, adózott eredmény, s végül a mérleg szerinti eredmény. (Itt kell megjegyezni, hogy a nyereség és az eredmény azonos fogalmak. Az eredmény számviteli fogalmára a köznyelv a nyereség kifejezést használja.) Mindig az adott vizsgálati szempontok döntik el, mely típusú eredménykategória alkalmazása a célszerű.

A jövedelmezőségi mutatók felhasználási területe elsősorban az, hogy más mutatókkal együtt fontos döntéseknél segíthetnek a kérdések megválaszolásában. Tekintsünk át néhányat:

10. Árbevétel arányos nyereség:

$$\frac{\text{üzemi (üzleti) eredmény}}{\text{értékesítés nettó árbevétele}}$$

11. vagy ennek gyakran használt változata a nettó haszonkulcs?

$$\frac{\text{adózott eredmény}}{\text{nettó árbevétel}}$$

Célszerű egyes esetekben az adózatlan eredménykategória használata is (bruttó haszonkulcs), elsősorban olyankor, amikor ennek terhére valósulhatnak meg egyes – a béralkuval összefüggő – kedvezmények. Ezek függenek a mindenkori adószabályoktól.

12. A saját tőke jövedelmezőségének mutatója:

$$\frac{\text{szokásos vállalkozási eredmény}}{\text{saját tőke}}$$

13. A jegyzett tőke jövedelmezősége:

$$\frac{\text{adózott nyereség}}{\text{jegyzett tőke}}$$

14. Eszközmegtérülési mutató:

$$\frac{\text{értékesítés nettó árbevétele}}{\text{tárgyi eszközök} + \text{készletek}}$$

15. Eszközmegtérülési (hatékonysági) mutató

$$\frac{\text{szokásos vállalkozási eredmény}}{\text{tárgyi eszközök} + \text{készletek}}$$

16. Tárgyieszköz-megtérülési (hatékonysági) mutató:

$$\frac{\text{szokásos vállalkozási eredmény}}{\text{tárgyi eszközök}}$$

17. Vizsgálható a tárgyi eszközök hatékonysága, vagyis az, hogy egységnyi tárgyi eszköz működtetése mekkora árbevételt eredményez tárgyi eszközmegtérülési mutató:

$$\frac{\text{nettó árbevétel}}{\text{tárgyi eszközök}}$$

18. A készletek nettó árbevételben való megtérülése (készletek fordulatszám):

$$\frac{\text{nettó árbevétel}}{\text{készletek}}$$

Használatosak még továbbá:

19. Tőke hatékonysága: egységnyi saját tőke mekkora adózott eredmény elérését teszi lehetővé a társaság számára:

$$\frac{\text{adózott eredmény}}{\text{saját tőke}}$$

20. Eszközarányos árbevétel: ez a mutató azt jelzi, hogy milyen mértékben használja ki a vállalat az eszközeit:

$$\frac{\text{árbevétel}}{\text{átlagos eszközállomány}}$$

Mivel az eszközállomány változik az év során, pontosabb képet ad, ha az eszközállomány átlagát alkalmazzuk.

Átlagokat általában akkor használunk, amikor egy folytonosan értelmezhető értéket (árbevételt) egy statikus értékkel hasonlítunk össze (összes eszköz).

Figyelem: a mutató magas értéke azt is jelezheti, hogy a vállalat közel teljes kapacitással dolgozik. Ilyenkor a termelés bővítése további tőkebefektetést igényel. Ez összefügg a bérfejlesztési lehetőséggel, többnyire korlátozza azt! De azt is jelentheti, hogy az eszközállomány elöregedett. ha ez pótlólagos befektetési igényt jelent, ugyancsak a bérfejlesztés korlátozásával járhat.

21. Eszközhatékonyság mutatója (eszközarányos nyereség):

$$\frac{\text{adózott (vagy adózatlan) eredmény}}{\text{átlagos eszközállomány}}$$

Egységnyi lekötött tőke mekkora eredményt „termel”.

22. Tőkearányos eredmény:

$$\frac{\text{eredmény}}{\text{átlagos saját tőke}}$$

A jövedelmezőségi vagy hatékonysági mutatók némelyikét használható módon össze lehet kapcsolni. Például az eszközarányos nyereség az eszközarányos árbevételtől és a haszonkulcstól függ.

23.

$$\frac{\text{nyereség}}{\text{eszközök}} = \frac{\text{árbevétel}}{\text{eszközök}} \cdot \frac{\text{nyereség}}{\text{árbevétel}}$$

A pénzügyi helyzet átfogó mutatói

Likviditási mutatók

A leggyakrabban használt mutatók a vállalkozás fizetőképességéről nyújtanak információkat (likviditás = fizetőképesség).

24. A likviditási mutatók, a fizetőképesség általános vizsgálatát lehetővé tevő mutatók azt hivatottak kifejezni, hogy a rendelkezésre álló forgóeszközökből (készletek, követelések ennek legjellemzőbb területe a vevők tartozásai, röviden: vevők, értékpapírok, pénzeszközök) kielégíthetőek-e a kötelezettségek.

25.

Általános képletük:

$$\frac{\text{forgóeszközök}}{\text{kötelezettségek}}$$

26. Likviditási ráták:

$$\frac{\text{pénz} + \text{likvid értékpapírok} + \text{vevők}}{\text{kötelezettségek}}$$

27. Leggyakrabban csak a rövid távú kötelezettségekhez viszonyítunk (melyek egy éven belül lejárnak):

$$\frac{\text{pénz} + \text{értékpapírok} + \text{vevők}}{\text{rövid lejáratú kötelezettségek}}$$

28. Likvid (pénz, vagy pénzzé tehető) eszközök hányada. A forgóeszközök és a folyó források (vagy kötelezettségek) különbségének (nettó forgótőke) aránya az összes eszközökhöz:

nettó forgótőke

összes eszköz

Itt a rövid lejáratú kötelezettségek mérlegadatával tartalmilag azonos folyó források (néha folyó kötelezettségek néven is előfordul) kifejezés szerepel. Az eltérő megnevezést az teszi szükségessé, hogy ezen esetekben nem a mérleg megfelelő soraiban szereplő, a mérleg zárásakor fennálló kötelezettségekről, hanem egy meghatározott (terv, bázis, stb.) időszakra eső tényleges fizetési kötelezettségeket tüntetjük fel, vesszük számba, és vetjük össze az összes többi (kevésbé, vagy egyáltalán nem likvid) eszközökkel.

Egyik eszköz könnyebben pénzzé tehető, mint a másik, ha nehéz idők járnak, akkor a készletek csak nehezen adhatóak el, ezért gyakran csak a pénzeszközökre, a piacképes értékpapírokra számíthatunk.

29. Likviditási gyorsráták. Általános képletük:

likvid pénzeszközök

rövid lejáratú kötelezettségek

30. Likviditási gyorsráta: sokszor a vevői követelések is kétségessé válhatnak, így nem számíthatunk ezekre sem:

pénzeszközök + likvid értékpapírok

rövid lejáratú kötelezettségek

vagy az 3. és 28. pontokban felmerült szempontokat figyelembe véve nem a mérlegadatokra, hanem egy konkrét időszakra vonatkoztatott ismert fizetési kötelezettségeket és a vállalat leglikvidebb eszközeit összevető mutatók a pénzhányad mutatóval (31) tudjuk jellemezni.

31. Pénzhányad (cash ratio):

$$\frac{\text{pénzeszközök} + \text{likvid értékpapírok}}{\text{folyó kötelezettségek}}$$

32. A likvid eszközök és a folyó kötelezettségek arányának vizsgálata helyett hasznos lehet azt mérni, hogy a likvid eszközök meddig elegendők a vállalat rendszeres kiadásainak fedezésére. Erre egyik lehetőség az úgynevezett időtartam-mutató:

$$\frac{\text{pénzeszközök} + \text{likvid értékpapírok} + \text{vevők}}{\text{napi átlagos működési kiadások}}$$

33. vagy az átlagos beszedési idő azt mutatja meg, hogy a vevők milyen gyorsan egyenlítik ki a számláikat:

$$\frac{\text{átlagos vevőállomány}}{\text{átlagos napi árbevétel}}$$

A mutató alacsony értéke a követelések behajtásának hatékonyságát jelzi, de jelentheti a nagyarányú készpénzforgalmat is.

34. Az üzleti tevékenység eredményének és a rövid lejáratú kötelezettségeknek az aránya azt mutatja, hogy ezen eredmény milyen arányban járul hozzá a kötelezettségek fedezetéhez:

$$\frac{\text{üzemi tevékenység eredménye}}{\text{rövid lejáratú kötelezettségek}}$$

35. érdekes információt adhat a vevő és szállító állomány arányának vizsgálata:

$$\frac{\text{vevők}}{\text{szállítók}}$$

(A mutató alacsony értéke fizetési problémákat vetít előre, egy alatti értéke, pedig már eladósodást jelent.)

36. Olykor arra is kíváncsiak vagyunk, hogy vállalatunknál milyen gyorsan fordulnak meg a készletek. Készletek forgási sebessége:

$$\frac{\text{értékesített termékek költsége}}{\text{átlagos készletállomány}}$$

37. vagy

$$\frac{\text{értékesített termékek árbevétele}}{\text{átlagos készletállomány}}$$

Az **adósságállomány** napjainkban kínosan fontos kérdés egy társaság pénzügyi, gazdasági helyzetének megítélése során. Ennek jellemzésére a pénzügyi helyzetet elemző mutatók között már megismert eladósodottsági mutatón túl is több mutató szolgál, lássunk ezek közül néhányat:

38. A saját források a kötelezettségeknek mekkora hányadát fedezik:

$$\frac{\text{kötelezettségek}}{\text{saját tőke}}$$

39. Rövid lejáratú eladósodottság azt mutatja, hogy az árbevétel mekkora részét finanszírozza a likvid eszközökkel csökkentett rövid lejáratú kötelezettségeknek:

$$\frac{\text{rövid lejáratú kötelezettségek} - \text{likvid eszközök}}{\text{nettó árbevétel}}$$

40. Hosszabb távon milyen mértékű az eladósodottság (eladósodottsági mutató):

$$\frac{\text{hosszú lejáratú kötelezettségek}}{\text{saját tőke} + \text{hosszú lejáratú kötelezettségek}}$$

41. A tőkeáttétel másik mutatója a vállalat hosszú távú kötelezettségeinek a saját tőkéhez viszonyított aránya:

$$\text{tőkeáttételi mutató} = \frac{\text{hosszú lejáratú kötelezettségek}}{\text{saját tőke}} = \frac{\text{idegen tőke}}{\text{saját tőke}}$$

42.A tőkeáttételnek ezek a mutatói csak a tartós hitelkötelezettségeket veszik figyelembe. Célszerű olykor egyszerűen úgy definiálni az idegen tőkét, hogy az az összes forrás és a saját tőke különbsége:

$$\frac{\textit{összes forrás} - \textit{saját tőke}}{\textit{összes forrás}}$$

- X X X -