

Ajánlások a bértárgyalásokra való felkészüléshez 2018.

Gazdasági helyzetkép 2018-ban

Az idei évben is folytatódhat a dinamikus gazdasági növekedés, a bővülés mértéke a tavalyihoz hasonlóan 4% körül alakulhat. A növekedés egyik motorja továbbra is a belső kereslet élénkülése lehet. A fogyasztás további felpörgéséhez a dinamikus reálbér-emelkedés, a magas nettó pénzügyi vagyon, a lakossági hitelezés élénkülése egyaránt hozzájárulnak. A lakossági fogyasztás évek óta tartó emelkedését a fogyasztói bizalom erősödése is segíti.

A gazdaság növekedésével párhuzamosan a munkanélküliségi ráta is tovább mérséklődhet, akár tartósan 4% alá kerülhet. Idén a bérdinamika lassulása következhet a tavalyi évtől elmaradó mértékű minimálbér- és garantált bérminimum emelkedés miatt, azonban a tovább csökkenő szabad munkaerőkapacitás piaci alapon továbbra is béremelő hatás fejt ki. Az állami szféra létszáma közfoglalkoztatás nélkül érdemben várhatóan nem változik. A gazdasági növekedéssel párhuzamosan a versenyszféra tartósan magas munkaerő-kereslete támogatja a foglalkoztatás bővülését. Ugyanakkor a vállalatok létszám bővítési törekvéseit jelentősen megnehezíti, hogy a csökkenő munkaerő-tartalék minőségi és mobilitási szempontból is korlátos. Összességében a versenyszférában foglalkoztatottak száma az utóbbi évek erőteljes létszám bővülését követően lassuló ütemben emelkedik tovább.

A dinamikus béremelkedés munkaerőköltségre gyakorolt hatását a bérmegállapodásban rögzített járulékcsökkenés tompítja. A vállalatokat terhelő szociális hozzájárulási adó a tavalyi 5 százalékpont után idén további 2,5 százalékponttal csökkent. A bérmegállapodás értelmében a szociális hozzájárulási adó 2018-at követően még négy lépésben 2 – 2 százalékponttal csökkenhet

a reálkeresetek emelkedésének függvényében.

A munkaerő-piaci folyamatok a legtöbb szektor esetében alapvetően támogatják a munkavállalók érdekérvényesítő képességét.

A fogyasztói árak növekedési üteme, azaz az infláció várható mértéke 2018-ban 2,5% körül alakulhat, ami további óvatos emelkedést jelent a 2017-es évhez képest. Középtávon az élénk belső kereslet, a bérköltségek emelkedése a hazai infláció további növekedésének irányába hatnak. Ugyanakkor az alacsony szinten stabilizálódó lakossági inflációs várakozások, a fokozatos munkáltatóijárulék-mérséklések, illetve a jövő évre bejelentett áfakulcs csökkentések is visszafogják az inflációt. A Magyar Nemzeti Bank előrejelzése szerint 2020-ig a fogyasztói árak növekedési üteme 2,5-3,0% körül ingadozhat.

2. A legfontosabb jogszabályi bér-és adó változások 2018-ban

Minimálbér	Havi bér (Ft)	Változás (%)	Heti bér (Ft)	Napi bér (Ft)	Óra bér (Ft)
2018	138 000	8,2	31 730	6 350	794
nettó	91 770				
2017	127 500	14,9	29 310	5 870	733
nettó					

Garantált bérminimum	Havi bér (Ft)	Változás (%)	Heti bér (Ft)	Napi bér (Ft)	Óra bér (Ft)
2018	180 500	12,1	41 500	8 300	1 038
nettó	123 643				
2017	161 000	24,9	37 020	7 410	926

nettó	107 065				
-------	---------	--	--	--	--

1. a) Az ideai minimálbér, illetve garantált bérminimum emelés alacsonyabb, mint az előző évi, de ez az újabb impulzus tovább húzhatja az tavaly szárnyalásnak indult bérszínvonalat, átgyűrűződő hatása tovább folytatódhat. Az Magyar Nemzeti Bank várakozása szerint bruttó átlagkeresetek a tavalyi 12,5% körüli növekedés után idén 9,6%-kal nőhetnek. Míg az inflációt számításba vevő reálkeresetek a tavalyi 10% feletti érték után 7% körüli növekedést mutathatnak.

Érdemes megjegyezni, hogy egyes juttatások a minimálbér összegéhez kötődnek, így ezek is emelkednek a minimálbér összegének változásával. Ilyen például a Gyed vagy a táppénz.

1. b) Az adórendszert illetően a munkabérek tekintetében kevés változás következett be január 1-től. A bérmegállapodás értelmében a munkaadókat terhelő szociális hozzájárulási adó 22%-ról 19,5%-ra csökkent.
2. c) A cafeteria elemek (béren kívüli juttatások) adómértékei a szociális hozzájárulási adó mértékének 19,5 százalékra történő csökkenése miatt a 2017-es 43,66%-os munkáltatói teherről 40,77%-ra mérséklődött. E miatt idén egy sor cafeteria-elem esetében nagyobb összegű támogatást kaphatnak a munkavállalók.

A gyakran használt adómentes juttatások köre megmarad, sőt némileg bővült 2018-ban. A kulturális belépő, a sportrendezvény belépő, a lakáshitel támogatás, bölcsőde, óvoda költségének térítése, kockázati biztosítások 2018-ban is a már ismert szabályok szerint adhatók.

2017-ben bekerült az adómentes juttatások közé a mobilitási célú lakhatási támogatás, melynek keretében a távolabb lakók albérletét támogathatja a munkáltató. 2018-ban azonban tovább bővülnek az ehhez kapcsolódó lehetőségek. Míg 2017-ben kizárólag a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott

munkavállalók esetén lehet élni az adómentességgel, addig 2018-ban már a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók is kaphatják ezt a juttatást. Ráadásul ez az adómentes része 2018-ban már akár havonta tavalyi 40% után a minimálbér 60 százalékát is elérheti a foglalkoztatás első két évében. A minimálbér növekedésével idén már 82 800 forintig terjedhet az adómentes munkáltatói támogatás mértéke. A jelenlegi szabályok szerint az ezt követő 2 évben a minimálbér 40 százaléka lehet, majd még egy évig 20 százalékáig terjedhet havonta az adómentes juttatás.

A mobilitási célú lakhatási támogatás fontos feltétele 2018-ban, hogy a dolgozó a folyósítás időszakában és a munkaviszony kezdetét megelőző 12 hónapban ne rendelkezzen olyan lakás 50 százalékos mértéket tulajdonjogával, haszonélvezeti jogával, ami a munkavégzés helyéhez közelebb van, mint 60 kilométer és onnan a tömegközlekedéssel való napi oda-vissza utazás kevesebb, mint 3 óra.

Béren kívüli juttatások

2018-ban is a béren kívüli juttatások értékének 1,18-szorosára kell 15% személyi jövedelemadót és 14% EHO-t fizetni. Így a teljes közteher ezekre a juttatásokra maradt 34,22%. Ebben a körben Széchenyi Pihenő Kártya kapható majd az ismert alszámlákkal és keretekkel, valamint 100.000 Ft értékig pénzösszeg kifizetése is lehetséges lesz ugyanilyen kedvező közterhekkel.

Arra azonban még figyelni kell, hogy erre a két juttatásra egy összesített keret is vonatkozik. Így kedvező adózással ezekből évente a versenyszférában 450.000 Ft a közszférában 200.000 Ft lesz adható (a keretek nettó keretek, a kiadott juttatás értékére vonatkoznak).

Cafeteria elem	Közteher 2018-ban
Munkahelyi étkeztetés	Korlátozás nélkül, 40,71%

Vállalati üdültetés	Korlátozás nélkül, 40,71%
Erzsébet utalvány	Korlátozás nélkül, 40,71%
Helyi bérlet	A bérlet ellenértékéig, 40,71%
Iskolakezdési támogatás	Korlátozás nélkül, 40,71%
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás	Korlátozás nélkül, 40,71%
Egészségpénztár hozzájárulás	Korlátozás nélkül, 40,71%
Ajándékutalvány	Évente háromszor adható, a minimálbér 10 százalékáig, 40,71%
Készpénz kifizetés cafeteriában	Évente 100 000 Ft-ig 34,22%
Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámla	Évente 150 000 Ft-ig 34,22%
Széchenyi Pihenőkártya szállás alszámla	Évente 225 000 Ft-ig 34,22%
Széchenyi Pihenőkártya szabadidő alszámla	Évente 75 000 Ft-ig 34,22%
Sportrendezvényre szóló belépő	Korlátozás nélkül adómentes
Kulturális belépő	Évente 50 000 Ft-ig adómentes
Óvoda, bölcsőde költségének térítése	Költségek mértékéig adómentes
Mobilitás célú lakhatási támogatás	A feltételek teljesülése esetén havonta a minimálbér 60/40/20 százalékáig adómentes
Lakáshitel támogatás	Maximum 5 millió forint 5 évre elosztva adómentes

Kockázati biztosítás	Havonta a minimálbér 30%-ig adómentes
Diákhitel törlesztés támogatása	Minimálbér 20%-áig adómentes, 2018-ban maximum 27 600 Ft lehet havonta ez az összeg.

A béren kívüli juttatások beszámítása a kereset emelésbe kompromisszumként elfogadható, mert a béren kívüli juttatás továbbra is olcsóbb a munkáltató számára. Ugyanakkor az is tény, hogy a cafeteria juttatást egyik évről a másikra egyoldalúan csökkentheti a munkáltató, amit az alapbérrel nem tehet meg. Továbbá a cafeteria juttatás után nem képződik nyugdíj és táppénz alap, csak akkor, ha a juttatás az önkéntes nyugdíj pénztárat gyarapítja, vagy kockázati egészségbiztosításra fordítják.

3. Háttér információk a bértárgyalásokhoz

Átlagkeresetek változása 2017-ben

Szféra	Összesen		Közfoglalkoztatottak nélkül	
	Átlagkereset* (Ft)	Változás előző évhez képest* (%)	Átlagkereset* (Ft)	Változás előző évhez képest* (%)
	Bruttó			
Vállalkozások	306 100	11,4	307 200	11,3
Költségvetés	273 000	16,1	314 800	13,4
Non-profit szervezetek	253 100	10,8	275 600	10,2
Nemzetgazdaság összesen	294 200	12,8	307 900	11,7
Ebből közfoglalkoztatott	81 700	3,5	x	x

	Nettó			
Vállalkozások	203 600	11,4	204 300	11,3
Költségvetés	181 500	16,1	209 400	13,4
Non-profit szervezetek	168 300	10,8	183 300	10,2
Nemzetgazdaság összesen	195 700	12,8	204 800	11,7
Ebből közfoglalkoztatott	54 300	3,5	x	x
	Előrejelzés MNB Inflációs jelentése alapján			
Év	2017*	2018	2019	2020
Vállalkozások bruttó átlagkereset	11,4	8,7	6,9	7,1
Nemzetgazdaság bruttó átlagkereset	12,8	9,6	6,5	6,4
Infláció (%)	2,3	2,5	2,9	3,0

***2017. január-novemberi időszakra vonatkozó adat**

Forrás: KSH, MNB

- A bruttó átlagkeresetek a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban voltak a legmagasabbak (556 100 forint), a humán-egészségügyi, szociális ellátás területén a legalacsonyabbak (183 400 forint).
- Nemzetgazdasági szinten az átlagos – családi kedvezmény nélkül számított – **nettó kereset** 195 700 forint volt. 2017-ben a családi adókedvezmény a kétgyermekes családok esetében emelkedett. A kedvezményt is figyelembe véve a nettó kereseti átlag 203 600 forintra becsülhető.
- A fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 2,4%-

os növekedése mellett a **reálkereset** 10,4%-kal emelkedett.

Forrás

www.ksh.hu, www.mnb.hu, www.bdo.hu

Készítette: Tóth Gergely

További tanácsok a bértárgyalásokhoz

Üzleti adatok

- nettó árbevétel
- anyagjellegű ráfordítások
- személyi ráfordítások
- hozzáadott érték (nettó árbevétel mínusz anyagjellegű ráfordítások)
- üzemi eredmény
- pénzügyi eredmény
- adózás előtti eredmény
- beruházások

Munkaügyi adatok (külön a fizikai és külön a szellemi állománycsoportra):

- átlagos állományi létszám
- teljes munkaidős létszám, részmunkaidős létszám az időszak utolsó napján
- ledolgozott munkaórák száma, a rendkívüli munkaidőben, az éjszakai műszakban (18.00-06.00 közötti napszakban) ledolgozott órák száma
- alapbértömeg, műszakpótlék tömeg, bérpótlék tömeg, rendszeres mozgó bér tömeg, jutalom/egyéb nem rendszeres mozgó bér tömeg, összes kereset tömeg,
- béren kívüli juttatások,
- végkielégítés,
- táppénzre kifizetett összeg,
- belépő dolgozók száma, kilépett dolgozók száma,

- táppénzes napok száma.

A fenti adatok a vállalat legalább évente egyszer elkészülő eredmény kimutatásából, illetve a munkaügyi statisztikákból szerezhetők be. A legtöbb felsorolt **munkaügyi** adat a kötelező statisztikai adatszolgáltatás része, ezért a vállalat ezeket évente egyszer, de a legtöbbet havonta elkészíti.

Az adatok értékelésénél az alábbi arányokat és változásokat érdemes kiszámolni és értékelni:

- **Hogyan alakult az egy főre jutó átlagbér és az egy ledolgozott órára jutó átlagbér?** Ha a ledolgozott órára jutó átlagbér kevésbé nőtt, mint az egy főre jutó átlagbér, akkor a bérnövekedés részben a ledolgozott munkaidő növekedéséből származott és ennyiben nem jelentett valós béremelést. Ha az egy főre jutó átlagbér nőtt kevésbé, mint a ledolgozott munkaidőre jutó átlagbér, akkor ellenkezőleg, csökkent a ledolgozott munkaidő, például, mert nőtt a részmunkaidős létszám aránya, vagy csökkentek a túlórák.
- **Hogyan alakult a személyi ráfordítások és a hozzáadott érték %-os aránya?** Ha a személyi ráfordítás/hozzáadott érték arány az évek során csökkent, akkor a munkavállalók részesedése is csökkent az általuk előállított új értékből.
- **Hogyan alakult a személyi ráfordítások és a hozzáadott érték %-os aránya 2012-ben, 2013-ban? Hogyan alakulna 2014-ben, ha a személyi ráfordításokat a szakszervezet által igényelt bérnövekedéssel, a hozzáadott értéket pedig a 2014. évi tervadatokkal számoljuk?** Ha a személyi ráfordítás/hozzáadott érték arány nem nő, akkor ez kedvező alapot teremt a szakszervezeti bérigény teljesítéséhez. Vizsgálni kell azonban a **pénzügyi költségek és a folyamatban levő, illetve a tervezett beruházások alakulását** is a bérigény forrásainak megítéléséhez.
- **Hogyan alakult az egy ledolgozott órára jutó hozzá adott**

érték változása (Ft/óra) az egyes foglalkoztatotti kategóriákban (fizikai, szellemi)? Ha a ledolgozott órára jutó **hozzáadott érték növekedés eléri a szakszervezet által kért bérnövekedés mértékét, akkor** ez kedvező alapot teremt a szakszervezeti bérigény teljesítéséhez.

- **Hogyan alakul az egy ledolgozott órára jutó bértömeg, illetve a béren kívüli juttatások növekedési üteme az egyes foglalkoztatotti kategóriák közötti összevetésben?** Ha a változás %-os üteme a fizikai dolgozók rovására jelentősen (5%-ot meghaladó mértékben) eltér az egyes foglalkozási kategóriákban (fizikai, szellemi, vezetői), akkor a jövedelem elosztás az adott munkahelyen **megkérdőjelezhető, de legalábbis indoklást igényel.** Már csak azért is, mert a magasabb jövedelmi szinteken ugyanaz a %-os bérnövekedés jóval magasabb forint összegben nyilvánul meg.

A béren kívüli juttatások beszámítása a kereset emelésbe – elsősorban a nehezebb gazdasági helyzetben levő munkáltatóknál – kompromisszumként elfogadható, mert a béren kívüli juttatás továbbra is olcsóbb a munkáltató számára. Ugyanakkor az is tény, hogy a cafeteria juttatást egyik évről a másikra egyoldalúan csökkentheti a munkáltató, amit az alapbérrel nem tehet meg. Továbbá a cafeteria juttatás után nem képződik nyugdíj és táppénz alap, csak akkor, ha a juttatás az önkéntes nyugdíj pénztárat gyarapítja, vagy kockázati egészségbiztosításra fordítják.

Készítette: Lajtai György