

## Az emberi erőforrás gazdálkodás és az adókedvezmények kapcsolata

Bertalan Péter<sup>1</sup> – Potocskáné Kőrösi Anita<sup>2</sup>

**Abstract**      **Connections between human resource management and tax allowances.** The legislation provides for the obligations and determines the options that may obtain the expected results during the operation of the organization, which are required of the management by the owners, and therefore the relationship of human resource management with the tax is unquestionable.

In 2011 with the reform of the social security system the government started a process which radically changed the tax and social security obligations of the employers. The social security contribution has been replaced by the social contribution tax by which the payer can be entitled for tax benefits on various grounds.

Based on the analysis - which was made by the National Bank of Hungary - the opportunities of tax relief are widely recognized by employers and the opportunities are exploited by them. We made an online survey to support that analysis and to draw conclusions. The survey with 132 filling did not constitute a representative sample. The survey approached the tax reliefs from the perspective of the employees.

The survey was intended not only to get a picture from the awareness of tax reliefs, but also focused on how the respondents consider the contribution of funds to increase the level of employment.

Based on the results of the research were established that these tax reliefs directly affected the employers, but of course there is a positive impact - through the promotion of the job preservation and job creation - for the employees, job seekers too. However, additional measures are needed in order to the employees know the conditions of the tax reliefs, because nearly half of the responders have not heard about the support or do not know the details.

**Keywords**      National Bank of Hungary • HR. • survey • representative sample

---

1 Kaposvári Egyetem Pedagógiai Kar

E-mail: drbertalanp@gmail.com

2 PhD-hallgató, Kaposvári Egyetem, Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola

## 1. Bevezetés

A HR működését elsősorban egy szervezet belső folyamatai, a szervezeten belüli szabályozás, a szervezeti stratégia, a cégen belüli érdekképviseletek befolyásolják, azonban a makrogazdaság általános folyamatai, a munkaerő-piaci viszonyok, a kulturális hagyományok, a munkavállalói szervezetek is hatást gyakorolnak a működésre. Az emberi erőforrás gazdálkodás vizsgálatakor elengedhetetlen a jogszabályi környezet áttekintése, hiszen a jogszabályok előírják a kötelezettségeket, valamint meghatározzák azokat a lehetőségeket, melyekkel a szervezet működése során előteremtheti azt az elvárt eredményt, melyet a tulajdonosok a menedzsment felé kikötnek.

A kormányzat 2011-ben a társadalombiztosítási rendszer átalakításával egy olyan folyamatot indított el, amely gyökeresen megváltoztatta a kifizetők adó- és járulékfizetési kötelezettségét. A társadalombiztosítási járulékot a szociális hozzájárulási adó váltotta fel, mely adóhoz különböző jogcímenek a kifizető – a jogszabályban meghatározott feltételek fennállása esetén – adókedvezmények igénybevételére lehet jogosult.

A tanulmányban arra kívánunk rávilágítani, hogy milyen szerepet játszik a szervezeti kultúra, a HR az adózás ezen területén, az adókedvezmények érvényesítésénél. Hiszen az egyes célcsoportok és a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó programok mind azt célozzák, hogy a munkaképes aktív személyek a munka világába érkezve vagy visszatérve a foglalkoztatottságot növeljék és ezáltal a fogyasztás, a gazdaság is emelkedő tendenciát mutasson.

## 2. Szervezeti kultúra és az adózás

A gazdasági szereplők a munkaszervezetük kialakításakor figyelembe veszik azt a két faktort, amely a kitűzött célok eléréséhez elengedhetetlenül szükséges: eredményesség és hatékonyság. Ezek a célok eltérőek a versenyszférában és az állami szférában, továbbá különbség mutatkozik a gazdasági szereplő méretéből adódóan is. Más munkaszervezet alakít ki egy mikrovállalkozó, egy nagyvállalat, egy multinacionális vállalat és egy költségvetési szerv is.

*Világi*<sup>3</sup> szerint a szervezet az, melyet minden esetben tudatosan, meghatározott cél érdekében és meghatározott feltételekkel hozunk létre, ahol megjelenik a szervezeti ember, van vezetője, továbbá a szervezet a létrejöttétől fogva strukturált képződmény, melyben a szabad akaratukból résztvevőkké vált tagok folyamatosan interakcióban vannak egymással, rendszeres kommunikációt folytatnak, és amelyben megjelenik a szervezeti egységek közötti horizontális és a vertikális kapcsolódás.

A gazdaság egyik kulcs erőforrása az ember, és a szervezeti célok elérésének elengedhetetlen feltétele olyan munkaerők kiválasztása, akik azonosulni tudnak a vállalat küldetésével, stratégiájával. A munkaszervezet és ezáltal maga a munkavállaló is része a szervezeti kultúrának, hiszen a szervezeti kultúra nem más, mint mindannak az értéknek, szemléletnek, vezetési stílusnak, technológiának az összessége, mely a szervezetet jellemzi, és amely lehetőséget teremt a hatékony és eredményes munkavégzéshez.

A szervezeti kultúra kialakulását meghatározó tényezők egyrészt a szervezet-specifikus tényezők, másrészt a külső hatások (pl. természeti környezet, történelmi események), amelyhez kapcsolhatók a gazdaság- és társadalompolitikai intézkedések is.

---

3 Világi Rudolf: A szervezeti kultúra érvényesülése a szervezet létszámgazdálkodásában

A hatékonyság növelése érdekében a szervezet és a foglalkoztatottak összhangjának kell megvalósulnia, míg az eredményes tevékenység, főként profitorientált szervezetek esetében a működés racionalizálása mellett nagymértékben függ az adóoptimalizálás kihasználásától is.

Az adóoptimalizálás legális tevékenység, amely a hazai és külföldi adójogszabályok által biztosított törvényes lehetőségek kihasználásával, a fizetendő adó mértékének a minimalizálását jelenti. Az adózási terhek növekedésével a gazdasági szereplők egyre többször felismerik, hogy a profit és ezáltal az osztalék növekedése is elérhető az adóoptimalizálása révén.

A kisebb vállalkozások, kényszervállalkozások folyamatosan keresik a jogszabályokban rejlő „kiskapukat”, de előfordulhat, hogy pont azok a lehetőségek nem kerülnek előtérbe, amelyekkel jelentős mértékű adóteher csökkenés érhető el. A vállalatok, amennyiben olyan tevékenységet folytatnak, ahol a költségeinek jelentős részét a személyi jellegű ráfordítások és ezen belül a kifizetőt terhelő szociális hozzájárulási adó teszi ki, néhány tervezett, átgondolt intézkedéssel optimalizálhatják adófizetésüket, csökkenthetik adóterhüket.

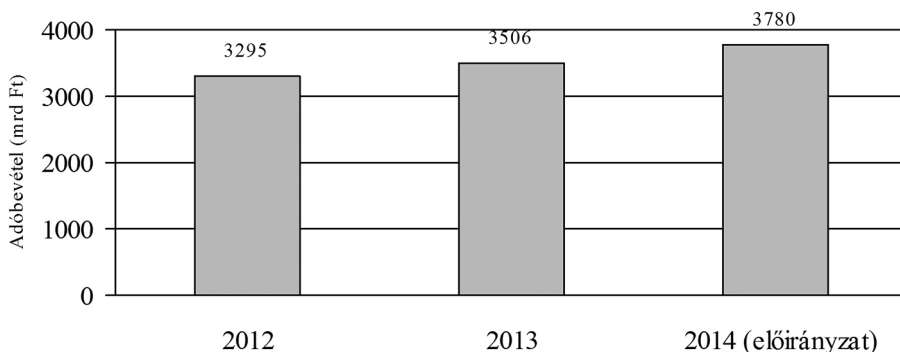
### 3. Háttér

A szociális hozzájárulási adót (továbbiakban: szocho) szabályozó jogszabályi rendelkezések az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény IX. fejezetében található. A jogszabály ezen adónemet szabályozó fejezete 2012. január 1-jén lépett hatályba.

Az adóbevétel a költségvetés központi bevételeinek részét képezi és a szocho - a társadalombiztosítási járulékkal ellentétben - társadalombiztosítási ellátásra és álláskeresői ellátásra való jogosultságot a természetes személy számára nem biztosít, vagyis nem jár érte ellenszolgáltatás.

Az adónem adóalanya egyrészt a kifizető, amely a természetes személy törvényben meghatározott jogviszonya alapján a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény rendelkezései szerint figyelembe vett jövedelmet adóalapként tekintve köteles a százalékos adót megfizetni; másrészt az egyéni vállalkozó, illetve a mezőgazdasági őstermelő, amely az adókötelezettségét a jogállására tekintettel saját maga után köteles megállapítani és megfizetni. A kutatásban kizárólag a kifizetői minőségben felmerülő adókötelezettséget vizsgáltuk, eltekintettünk az egyéni vállalkozók és mezőgazdasági őstermelők adókötelezettségétől.

A közösségi kiadások fedezetének biztosítására a központi költségvetés bevételeit képező szocho beszedése a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (továbbiakban: NAV) feladata. A Magyar Nemzeti Bank elemzése alapján a szociális hozzájárulási adóból és jövedelmet terhelő járulékokból (egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék, nyugdíjjáru- lék) származó bevételek a következők szerint alakultak.



**1. ábra | Szociális hozzájárulási adó és járulékok bevételei**

*Forrás: saját szerkesztés*

A 2014. évi I-VI. havi tényleges adó- és járulékbevétel 1 869 Mrd Ft volt, melyből érzékelhető, hogy a 2014. adóévi előirányzat teljesülése valószínűsíthető. A szociális hozzájárulási adóból származó adóbevételek 2012. adóévi bevezetését követően a diagram alapján egyenletesen növekvő tendencia figyelhető meg.

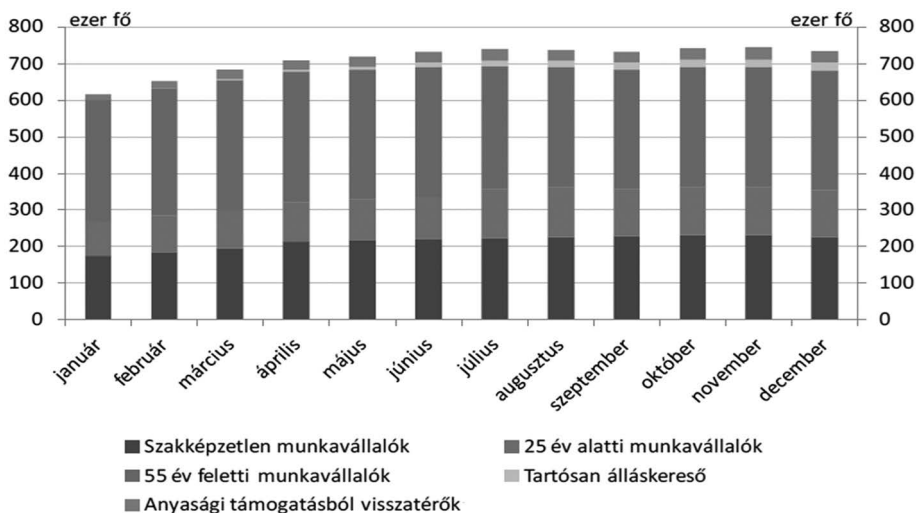
Az adónem bevezetését követően 2013. január 1-jétől a kormányzat Munkahelyvédelmi Akciótervet hirdetett. A 27%-os mértékű adóteher a törvényben meghatározottak szerinti adókedvezménnyel csökkenthető, mely adókedvezmények igénybevételét a kifizető döntése alapján érvényesítheti oly módon, hogy a természetes személy után igénybe vehető különböző adókedvezmények egyes esetekben akár együttesen is igénybe vehetők, azonban egymást kizáró adókedvezmények esetén a kifizető élhet választási jogával, hogy mely adókedvezményt érvényesíti.

A hatályos jogszabály alapján a foglalkoztatottak után az alábbi adókedvezmények érvényesítésére van lehetőség:

- A szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló után érvényesíthető adókedvezmény
- A Karrier Híd Program megvalósítását célzó adókedvezmény
- A huszonöt év alatti és az ötvenöt év feletti foglalkoztatott munkavállaló után érvényesíthető adókedvezmény
- A tartósan álláskereső személyek után érvényesíthető adókedvezmény
- A gyermekgondozási díjban, gyermekgondozási segélyben vagy gyermeknevelési támogatásban részesülő munkavállaló után érvényesíthető adókedvezmény
- Kutatók foglalkoztatása után járó adókedvezmény

#### **4. Anyag és módszer**

A Magyar Nemzeti Bank 2014 júliusában közzétett elemzésében kitér az adókedvezmények érvényesítésével érintettek számára, valamint a költségvetési bevételekre gyakorolt hatásra és feltárja, hogy az adóbevételek az előirányzatokhoz képest jelentős többletet mutatnak. Ennek egyik lehetséges okaként említi, hogy a kifizetők – a tervezetthez képest – kevesebb számban éltek az adókedvezmények igénybevételével.



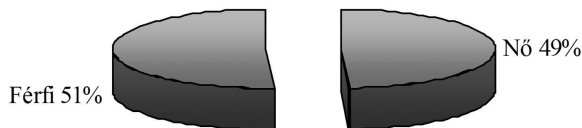
**2. ábra | A Munkahelyvédelmi Akcióterv célzott járulékkedvezményeinek igénybevétele a foglalkoztatottak száma alapján 2013-ban**

*Forrás: www.mnb.hu*

Az MNB elemzése alapján a célzott kedvezmények 88,57%-ának érvényesítése a versenyszférában alkalmazott munkavállalók után történt és az összes igénybevett szociális hozzájárulási adóhoz kapcsolható adókedvezmény összege 2013-ban elérte a 115 Mrd forintot.

A kutatásunk célja annak vizsgálata, hogy a kérdőívet kitöltők válaszai alapján megerősíthető-e az MNB elemzése abból a szempontból, hogy az adókedvezmények igénybevételenek lehetősége széles körben ismert és a munkáltatók élnek a jogszabály nyújtotta lehetőségekkel.

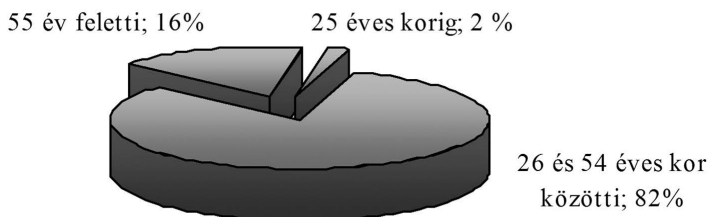
A tanulmányban a következtetések levonására online kérdőíves felmérést végeztünk. A kérdőív 17 kérdést tartalmazott, mely alapvetően kifizetői és munkavállalói oldalról közelíti meg a felmérés tárgyát. A kérdőívek kitöltésére az alanyokat online kértük fel, és a kérdések megfogalmazása során törekedtünk arra, hogy a válaszadók anonimitása biztosított legyen. A felmérés nem minősül reprezentatívnak, a minta elemszáma 132. A válaszadók nemek szerinti megoszlását az alábbi ábra szemlélteti.



**3. ábra | A válaszadók megoszlása nemek szerint**

*Forrás: saját szerkesztés*

A vizsgálat szempontjából fontos adat a válaszadók életkora. A kérdőívet kitöltők átlagéletkora 42,5 év volt, melynek három kategória alapján történő megoszlását az alábbi ábra mutatja.



**4. ábra | A válaszadók megoszlása életkor szerint**

*Forrás: saját szerkesztés*

A kérdőívben külön ágot biztosítottunk arra, hogy a kitöltők munkavállalóként, illetve egy vállalkozás vezetőjeként adják meg válaszaikat. A várakozásokkal ellentétben a 132 válaszadó közül csak 5 fő töltötte ki kifizetői minőségben a kérdőívet, így a válaszok alacsony számára való tekintettel a kifizetői oldal következtetéseit jelen tanulmányban nem tudjuk relevánsan levonni. A kérdőív alkalmas a fenti tárgykör vizsgálatára is, azonban meg kell találni azt a forrást, mellyel a kérdőív a kifizetői célcsoportot is eléri.

#### **Egyes adókedvezmények vizsgálata**

Az adókedvezmények köre felöleli azokat a célcsoportokat, amelyek a kormányzati kutatások alapján különösen rászorultak a támogatásra.

Magyarországon a társadalombiztosítási rendszer a jelenlegi feltételek mellett nem tartható fenn, hiszen a demográfiai változások miatt a népesség száma folyamatosan csökken. A célcsoportok áttekintésekor megfigyelhetjük, hogy külön kategóriába tömöríti a jogszabály a kisgyermekes szülők foglalkoztatásához kapcsolódó adókedvezményt, mely célcsoport támogatása nemcsak a foglalkoztatottság növelését, hanem a gyermekvállalást is ösztönözheti. A korábbi szigorú szabályozás enyhítésével, amely a GYED folyósítása alatt nem engedte a munkavállalást, lehetőséget kaptak a gyermeket vállaló szülők, hogy a gyermek egy éves korát követően ismét munkába álljanak. Az adókedvezmény ösztönözheti a munkáltatókat a kisgyermeket nevelő szülők foglalkoztatására.

A kormányzat egyik foglalkoztatáspolitikai célja a munkanélküliség szintjének csökkentése. A munkanélküliségi ráta alakulását az alábbi ábra szemlélteti.



**5. ábra | Munkanélküliségi ráta 2007-2014**

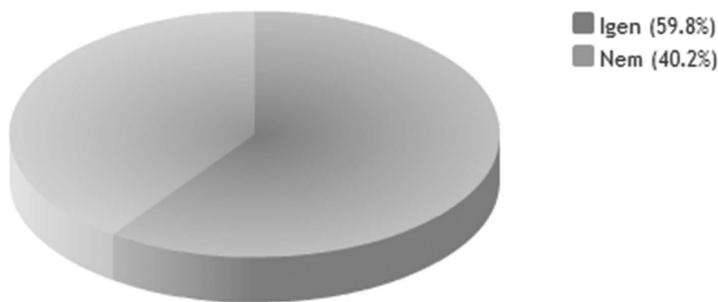
*Forrás: www.ksh.hu*

Az egyes célcsoportok és a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó programok mind azt célozzák, hogy a munkaképes aktív személyek a munka világába érkeve vagy visszatérve a foglalkoztatottságot növeljék és ezáltal a fogyasztás, a gazdaság is emelkedő tendenciát mutasson.

A kutatás során annak a „programnak” a hatásait szeretnénk volna vizsgálni, amely egy a foglalkoztatottakat csak közvetetten érintő lehetőséget teremt a munkanélküliség csökkentésére. Az adókedvezmények igénybevétele egy választási lehetőség, azonban annak elengedhetetlen feltétele, hogy a kifizetők, foglalkoztatók ismerjék ezeket a szabályokat, jogszabály nyújtotta lehetőségeket.

### 5.1. Járulék helyett adó

A kutatás során először azt mértük fel, hogy a válaszadók tudják-e, hogy 2012. január 1-je után a kifizető a foglalkoztatottak részére kifizetett jövedelem után társadalombiztosítási járulék (TB) helyett szociális hozzájárulási adót (SZOCHO) köteles fizetni.



**6. ábra | Jogszabályi változás ismertsége**

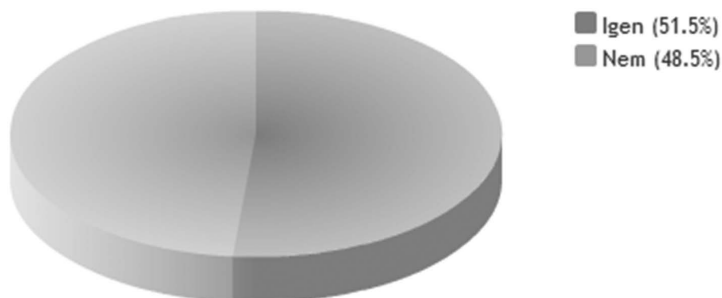
*Forrás: saját szerkesztés*

A fenti diagramból is látszik, hogy a kérdőívet kitöltők jelentős részében (40,2%) él még a TB járulék fogalma, nem kellően tájékozottak a változásról, amely a társadalombiztosítási- és nyugdíjrendszert alapjaiban változtatta meg.

A kérdés azért is fontos, mert a járulék ismérve, hogy a befizetett járulékkért cserébe valamilyen állami ellenszolgáltatás jár és a befizetett járulékokat az állam meghatározott

célokra használhatja fel. Mindezzel ellentétben a beszedett adót az állam bármire használhatja, azért konkrét ellenszolgáltatás nem jár.

A jogszabályi változáshoz kapcsolódóan tettük fel a kérdést a kérdőívben a szocho adókedvezmények ismertségéről.



**7. ábra | Szocho adókedvezmények ismertsége**

*Forrás: saját szerkesztés*

Az eredmény alapján megállapítható, hogy az adókedvezmények ismertsége nem kielégítő. Azzal, hogy a válaszadóknak csak alig több mint a fele hallott az adókedvezményekről, előrevetíti annak alakulását, hogy a munkavállalók nem tudják felhívni a munkáltatók figyelmét abból a helyzetből származó előnyükre, hogy foglalkoztatásuk esetén adóelőny érhető el.

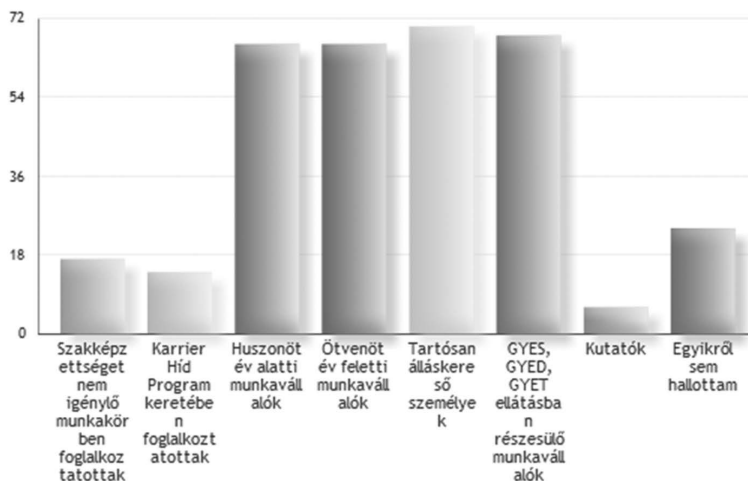
### 5.2. Egyes adókedvezmények megítélése

A jogszabályi változás nemcsak az új alkalmazottakra, hanem a jelenleg foglalkoztatottakra is alkalmazható. Azonban ahhoz, hogy a mind a kifizetők, mind a munkavállalók előnyt tudjanak kovácsolni az adókedvezményekből, elengedhetetlen feltétele, hogy ismerjék a lehetőségeket és azokat a feltételeket, amelyek az érvényesítések alapfeltételei. Összességében elmondható, hogy a szocho adókedvezmények a foglalkoztatottak megtartását és új dolgozók felvételét egyaránt segíthetik. A foglalkoztatás logikájából az következik, hogy az 55 év felettiéknél a munkahelyek megtartása a fontosabb, míg a többi kategóriában elsősorban új munkahelyek teremtését segítheti a rendszer.

A kedvezmény alapja a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér összegéig, de legfeljebb 100 ezer forintig terjedhet, az ezen felüli részt már az általános szabályok szerint terheli közteher. Az adókedvezmény mértékét a 27 % és 12,5 % közötti sávban határozták meg, és általánosságban elmondható, hogy a célcsoportok jelentős részében a foglalkoztatás első évében érhető el a legnagyobb adómegetakarítás, és ezáltal a legnagyobb költségmegtakarítás.

A kérdőíves felmérésben ugyan az adókedvezmények ismertsége csak 51,5%-ot mutatott, azonban a következő diagram alapján látható, hogy abban az esetben, amikor a válaszadóknak ismertettük a jogszabályban meghatározott célcsoportokat, a kitöltők közül csak 24-en válaszolták azt, hogy egyikről sem hallottak.

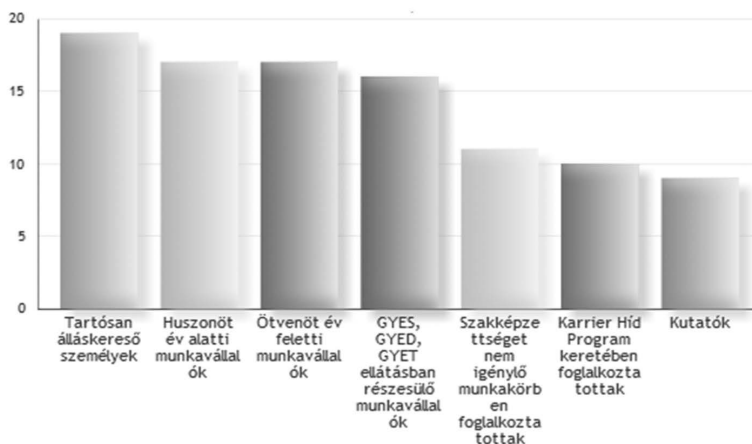




**8. ábra | Egyes adókedvezmények ismertsége**

*Forrás: saját szerkesztés*

Továbbá kértük a válaszadókat, hogy rangsorolják a célcsoportokat, hogy melyik támogatását tartják a legfontosabbnak és melyek azok, amelyek adókedvezményekkel történő támogatása kevésbé fontos a foglalkoztatottság szempontjából.



**9. ábra | Adókedvezmények rangsora (%)**

*Forrás: saját szerkesztés*

Az adatok alapján megállapítható, hogy alapvetően négy célcsoport áll az élen az ismertség és a prioritás szempontjából is. A legismertebb célcsoport a tartósan álláskereső személyek, és a prioritási sorrendben is a tartósan álláskereső személyek foglalkoztatásának adókedvezményekkel történő támogatását tartják a legfontosabbnak a válaszadók.

### 5.3. Előny a célcsoportba tartozás?

Alapvetően két olyan helyzet van a munkahelyen, amelynél azt gondolhatjuk, hogy előnye származhat egy munkavállalónak abból, hogy egy adott célcsoportba tartozik. Egyrészt a toborzás során, másrészt elbocsátáskor.

A munkakeresők akkor élhetnek a helyzetükből adódó lehetőségükkel, ha tisztában vannak azzal, hogy az egyik vagy akár több célcsoportba tartoznak és ezt a munkáltatók tudomására is hozzák. Ezt megtehetik már a motivációs levélben, vagy akár az interjúk elkészítése alatt. A válaszadók 58,9 %-a gondolja úgy, hogy akár a béralku során is kiemelné, hogy a kiválasztása során a munkáltató adót takaríthat meg.

A munkáltatók a változó gazdasági környezetre úgy is reagálhatnak, hogy munkavállalóik egy részét elbocsátják. Ebben az esetben lehet e pozitív a munkavállaló szempontjából, ha az egyik célcsoportba tartozik, vajon a munkáltatók minősítik-e a munkavállalókat a kiválasztás során. Ugyan a válaszadók ezt csak munkavállalói szempontok szerint tudták megítélni, nem ismerik a kifizetők indíttatásait, de egy 1-től 6-ig terjedő skálán az alábbiak szerint értékelték a döntést befolyásoló tényezőt.

Egyáltalán nem  Teljes mértékben  
3.01 / 6

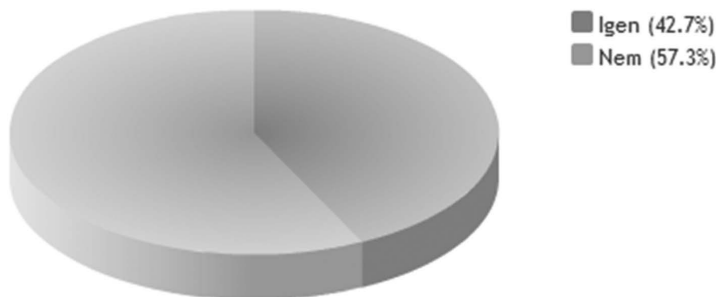
A 132 számú kitöltő válaszainak átlaga 3.01 (1-től 6-ig skálázva).

### 10. ábra | Célcsoportba tartozás fontossága leépítés esetén

*Forrás: saját szerkesztés*

A 3,01 érték azt mutatja, hogy a válaszadók úgy ítélik meg, hogy a célcsoportba tartozás nem döntő fontosságú a munkáltatók szemszögéből egy esetleges leépítés során.

A felmérés nemcsak azt célozta, hogy az adókedvezmények ismertségéről képet kapjunk, hanem arra is irányult, hogy a válaszadók hogyan ítélik meg a támogatások foglalkoztatottsági szint növeléséhez történő hozzájárulását. Az alábbi diagram alapján a kitöltők 57,3 %-a szerint az adókedvezmények bevezetése nem befolyásolja a foglalkoztatottsági szintet.



### 11. ábra | Foglalkoztatottsági szintre gyakorolt hatás

*Forrás: saját szerkesztés*

## 6. Összefoglalás

A gazdasági környezet folyamatos innovációja indukálja a gazdaságpolitikai változásokat is. A társadalombiztosítási rendszer átalakítását célozta a szociális hozzájárulási adó 2012. évi bevezetése, mely egy jelentős változást hozott az adózási rendszerben is. A szocho bevezetésével egyidejűleg az adónemhez kapcsolódó adókedvezmények is bevezetésre kerültek, melyek egyes célcsoportok foglalkoztatásának támogatását célozzák.

A felmérés után megállapítható, hogy négy olyan célcsoport van a kedvezményezettek között, melyekről a válaszadók jelentős része hallott és ugyanezt a négy csoportot tette a fontossági rangsor első négy helyére. Ezek a célcsoportok az alábbiak:

1. A tartósan álláskereső személyek
2. A huszonöt év alatti foglalkoztatott munkavállalók
3. Az ötvenöt év feletti foglalkoztatott munkavállalók
4. A gyermekgondozási díjban, gyermekgondozási segélyben vagy gyermeknevelési támogatásban részesülő munkavállalók

Továbbá az a következtetés vonható le az adatok alapján, hogy a válaszadók nem tartják lényegesen befolyásoló tényezőnek az adókedvezmények igénybevételének lehetőségét a felvétel és elbocsátás esetén. A válaszadók 57,3 %-a úgy gondolja, hogy ez a „támogatási rendszer” nem befolyásolja a foglalkoztatás szintjét, a munkanélküliségi ráta alakulását.

A kutatás eredményei alapján megállapítottuk, hogy a szocho adókedvezmények az említett munkavállalókat alkalmazó foglalkoztatókat érintik közvetlenül, de pozitív hatása – a munkahelyek megőrzésén, munkahelyteremtés ösztönzésén keresztül – természetesen a munkavállalókra, munkát keresőkre is hatással van. Azonban további intézkedésekre van szükség, hogy az érintettek ismerjék az adókedvezmények feltételrendszerét, hiszen a megkérdezettek közel fele nem hallott a támogatásról, illetve nem ismeri annak részleteit.

A HR. mint komplex tevékenység, így segítheti hathatósan az állandóan változó gazdaságpolitikai környezetben szereplők szervezeteket.

## Irodalomjegyzék

Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény IX. fejezete

Világi Rudolf: A szervezeti kultúra érvényesülése a szervezet létszámgazdálkodásában [www.kerdoivem.hu/kerdoiv/754518837/](http://www.kerdoivem.hu/kerdoiv/754518837/) (lezárva 2014.09.17. 10:30)

[www.ksh.hu](http://www.ksh.hu) (letöltés 2014.08.05. 12:17)

[www.mnb.hu](http://www.mnb.hu) (letöltés 2014.07.21. 10:45)

[http://www.mnb.hu/Root/Dokumentumtar/MNB/A\\_jegybank/kt-funkcio/Elemzes\\_a\\_koltsegvetesrol\\_2013\\_out.pdf](http://www.mnb.hu/Root/Dokumentumtar/MNB/A_jegybank/kt-funkcio/Elemzes_a_koltsegvetesrol_2013_out.pdf)

Féléves értékelés a Költségvetési Tanács számára - Az államháztartási folyamatok 2012. évi értékelése és 2013. évi várható alakulása

[http://www.mnb.hu/Root/Dokumentumtar/MNB/A\\_jegybank/kt-funkcio/MNB\\_Feleves\\_elemzes\\_HU.pdf](http://www.mnb.hu/Root/Dokumentumtar/MNB/A_jegybank/kt-funkcio/MNB_Feleves_elemzes_HU.pdf)

Féléves elemzés az államháztartási folyamatokról – 2013. évi tények és 2014. évi előrejelzés