

Nagyi és a befektetési jegy, avagy mit tanulhat a magyar vállalkozó Jockey Ewing-tól? - Válságkezelés, „amcsi” módra

Ráhangelődésként íme egy megtörtént eset, amelynek a napokban tanúja voltam:

Délelőtti csúcsforgalom a postán. Jobb napokat látott, kissé kopottasan elegáns néni szeretné befektetési jegyét pénzre váltani. Döbenten hallja, hogy az most kevesebbet ér, mint amennyit fizetett érte.

- Ennek nem kamata, hanem hozama van – magyarázza a postáskisasszony. Veszteséges volt a befektetés, rosszul áll a BUX is.
- Kedveském – mondja a néni – én személy szerint nagyon sajnálom azt a Bukszot, de nekem szükségem van a pénzre... Legalább annyira, amennyibe ez a vacak papír került!

... és még egy történet¹:

Pásztor Tamás karácsony napján az utcán sétálgatott, amikor észrevett egy kisfiút, aki az egyik házba akart becsöngetni. A fiú azonban túl alacsony volt és nem érte el a csengőt.

Tamás egy ideig nézte a fiú erőlködését majd elindult felé. Büszkén haladt a fiú felé majd amikor odaért vállára tette a kezét, ránézett és megnyomta a csengőt.

Ekkor leguggolt, hogy egy magasságban legyen a fiúval és melegen rámosolygott.

„És most kicsi ember, mi legyen?” - kérdezte

„Most? Most fussunk!”

Mi köze a két esetnek egymáshoz, és főként Jockey-hoz?

Segítetek! Szerinted mi a közös a két történet főszereplőiben? Igen, igazad van: az *információhiány*. Azaz mindketten úgy voltak kénytelenek döntést hozni és cselekedni, hogy nem volt birtokukban az ehhez szükséges valamennyi információ (a néni nem tudta, mi a különbség a kamat és a hozam között, míg Pásztor úrnak a fiúcska valós szándékairól nem volt tudomása), így a felszín, a látszat alapján hoztak – mint kiderült – hibás döntést.

A „Dallas” című amerikai szappanoperát 1990-ben kezdték el vetíteni Magyarországon, ez volt az első olyan sorozat, amelyből – akkor azt gondoltuk – végre reális képet kapunk az amerikai álmóról. Mindenki nézte, csak nem mindenki vallotta ezt be. Ha fiatalabb vagy harmincévesnél, akkor a filmre sem emlékszel, nem tudhatod, miért láncolta emberek százezreit rendszeresen a tévé előtti fotelbe, miért volt rendszeres beszédtema a buszon, villamoson, munkahelyeken. Arról sincs fogalmad, ki is az a Jockey Ewing. Nos, a sorozat sikerének okairól tanulmányokat – még marketing témában is – lehetne írni (ha felkeltette kíváncsiságodat, akkor elárulom, az egyik kereskedelmi csatorna hétköznapiaként este héttől ismétli a sorozat epizódjait), de most nem a sztori, hanem Jockey a lényeges. Ő volt a Ewing család fekete báránya, Larry Hagmen emlékezetes alakításában. Mindig minden helyzetből győztesen került ki, mindent el tudott intézni – persze nem válogatott az eszközökben. Közutálatnak örvendett a nézők körében, de az azért igaz, hogy sokszor az ő erkölcsi szempontból finoman szólva is kétes akciói mentették meg a családi vagyont, ami melleleg nem volt kevés. Két dolgot érdemes megtanulnunk tőle. Egyrészt soha semmiben nem

¹ Alkér Orsolya, www.csodasuli.hu

döntött, intézkedett kellő információk nélkül, erre soha nem sajnálta a pénzt. Másrészt tudta, hogy - nem csak az információnak – mindennek megvan az ára: a munkatársainak, azoknak az embereknek, akik segítségére lehetnek szintén megvan a maguk „ára”. Tehát jól meg is fizette őket.

Ez a két infó már elég is egy jobb sorsra érdemes magyar vállalkozónak! Tanulság, hogy neked sem szabad sajnálnod a pénzt a szükséges információra (könyvek, újságok, továbbképzés, szakkönyvek, szaklapok, esetleg szakemberek segítsége), továbbá az arra érdemes munkatársaidat meg kell becsülnöd és jól meg kell fizetned! Többszörösen térül mindez vissza, hidd el!

Az egyik gazdasági magazinban² olvastam egy remek cikket a válságkezelésről, arról, hogy mit tanulhatunk ama régi, híres nagy gazdasági válságot (1929-1933) túlélő, sőt ebből még profitáló is (!) amerikai cégektől. Nos, ebből a cikkből számos – szám szerint kilenc- tippet kaphatunk, mindegyik fontos és érdemes megfogadni, de én most csak egyet ragadnék ki innen. Jelesül: az említett cégek **nem engedtek a minőségből**, a válság ellenére sem. Például az amerikai Delta Airlines légitársaság vagy a Mariott szállodalánc nem bocsátotta el tömegesen az alkalmazottait, sőt! Minden járatot, szállodát megtartottak, sőt, bővítették azokat! Egyre jobban szolgálták ki az utasokat, vendégeket, akik persze hálásak voltak az egyre növekvő színvonalért. A Delta Airlines légitársaság például a válság után kétszer annyi repülőgéppel rendelkezett, mint előtte!

A csökkenő keresletre tehát nem leépítéssel, a színvonal csökkentésével reagáltak, vagy az alkalmazottak elbocsátásával, versenytársaikkal ellentétben. A vendégek, az utasok a válság ellenére sem voltak hajlandóak a szolgáltatások minőségének egy bizonyos határon túli csökkentését elviselni, még akkor sem, ha egyébként az árak is csökkentek. Ezt a megváltozott helyzetet és igényt (információ!) ismerte fel és alkalmazkodott hozzá a Delta, illetve a Mariott. Az alkalmazottak hálásak voltak érte, hogy recesszió idején is munkát kaptak, és az – átmenetileg – alacsonyabb munkabéért is kiváló munkát végeztek!. (Sőt, a legenda szerint a Delta gépvásárlásaira a hálás alkalmazottak adták össze a pénz egy részét!)

Szóval a Jockey-féle trükk -megfelelő változatban – itt is működött!

Persze Te, mint magyar vállalkozó nem bánhatsz kényed-kedved szerint a munkabérekkel, még akkor sem, ha alkalmazottaid erre rábólintának. A Munka Törvénykönyve csak a felek együttes hozzájárulásával engedi a munkaszerződés módosítását, tehát a munkabér vagy a munkaidő változásába az érintetteknek bele kell egyezniük. Másrészt a minimálbért, továbbá a legalább középfokú végzettséggel rendelkezők, illetve ilyen végzettséget igénylő munkakört betöltők garantált bérminimumát jogszabály írja elő.

Viszont, ha a kereslet csökkenése miatt – például - alkalmazottaid negyedét szándékozod elbocsátani, talán érdemes megfontolnod, nem volna-e jobb megoldás megtartani mindenkit és negyedével csökkenteni a munkaidőt! Konjunktúra idején – hidd el, lesz még ilyen is piciny hazánkban!- nehéz lesz a megfelelő munkatársakat újból meglelni. Természetesen, aki eddig is fizetéstől fizetésig élt, az nem fog örömeiben ugrálni, hogy a munkaidővel arányosan fizetése is csökken.

Erre való egy „kecske is jól lakik és a káposzta is megmarad” megoldás, amolyan magyar módra. A munkaidő csökkentése miatt „megtakarított” bért és közterheit felhasználhatod béren kívüli juttatások finanszírozására, ráadásul úgy, hogy a dolgozó zsebében nem marad kevesebb, mint eddig, de az adójogszabályok ügyes alkalmazásával Te esetleg spórolhatsz is kicsit. (Ráfizetni viszont semmiképpen sem fogsz!) Ezt a csodabogarat úgy hívják, hogy **cafeteria**.

² „Az üzlettárs”, novemberi szám

„Ráhangelődésként” ismét egy vicc az adózás házatájékáról:

Menekül a csiga az erdőből. Találkozik a rókával.

- *Mi van csiga, belőttél, hogy így tepersz?*

- *Á, dehogy! Itt az APEH, vagyonzvizsgálat lesz.*

- *Na és?*

- *Hát tudod, nekem is van egy saját házam, az asszonynak is, meg a gyerekeknek is.*

Gondolhatod!

Elgondolkodik a róka, majd ő is futni kezd. Találkoznak a gólyával.

Megszólítja a ravaszdit:

- *Mi van róka, hova futsz ilyen gyorsan?*

- *hallottad? iszállt az APEH az erdőbe, vagyonzvizsgálatra.*

- *És akkor mi van?*

- *Hát nekem is drága bundám van, az asszonynak is, a gyerekeknek is. Gondolhatod!*

A gólya nagyon csodálkozik, majd kis gondolkodás után magabiztosan rákezd:

- *Hát fiúk nekünk ezen a ronda fészken kívül aztán igazán semmink sincs.*

Az is mindig össze van szarva, tehát csúnya is, olcsó is - szóra sem érdemes.

Mire a csiga loholás közben visszaszól:

- *Nana gólya! Fél év itthon, fél év külföldön - miből?!!*

Szóval csak óvatosan az ún. zsebből fizetéssel (is)! Az előzőekben ígérteknek megfelelően térjünk vissza a cafeteria-rendszer alkalmazásához!

Nézzünk erre egy egyszerű példát! Négy alkalmazottad van, ők fejenként a minimum járulékalapot – azaz a minimálbér dupláját, 138 ezer forintot – kapják bruttó bérként, továbbá készlet vásárlására jogosító utalványt, havi 6 ezer Ft értékben. A minimálbér 2009. január 01-től 71.500,-Ft lesz. Így a napi nyolc órában dolgozó munkavállalóid bruttó bére havi 143 ezer forint lesz. Sajnos az üzlet nem megy olyan jól, mint ahogyan azt Te – és az adóbevételekre számító költségvetés- szeretnéd, előreláthatólag (legalább) 25%-kal csökken a megrendelések száma a korábbi évhez képest. Ezért egy alkalmazottad elbocsátást tervezed. Mi lenne, ha mindenki maradna, és a munkaidő csökkenne?

<i>Megnevezés</i>	<i>2008./ 4 fő napi 8 órában</i>	<i>2009/ 4 fő, napi 8 órában</i>	<i>2009/3 fő, napi 8 órában</i>	<i>2009/ 4 fő, napi 6 órában</i>
Bértömeg / év	6.624.000,-	6.864.000,-	5.148.000,-	5.148.000,-
Munkáltatói közteher/év	2.312.640,-	2.393.040,-	1.794.780,-	1.777.248,-*
Béren kívüli juttatások (adó- és járulékmentes) / év	288.000,- (csak hideg étk.)	288.000,- (csak hideg étk.)	216.000,- (csak hideg étk.)	1.248.000**
Összes munkaadói teher / év	9.224.640,-	9.545.040,-	7.158.780,-	8.173.248,-
Nettó juttatás / fő/hó	103.995,-	106.555,-	106.555,-	106.775,-

- * a tételes egészségügyi hozzájárulás a munkaidő arányában csökkentve
- ** Például: étkezési hozzájárulás 6.000,-Ft / hó /fő, helyi bérlet 9.000,-Ft /hó / fő, egészségpénztár 11.000,-Ft / hó /fő

Mint látható, az éves szintre számított bér – és közterheinek költsége a napi 6 órás foglalkoztatással 2008. évhez képest 1.051.392,-Ft-tal, illetve 2009. évhez képest 1.371.792,-Ft-tal csökkent. Ennek ellenére az egy főre eső havi nettó bér nem csökkent a 2009. évi napi 8 órás foglalkoztatással – és változatlan összegű béren kívüli juttatással - elérhető összeghez képest. A négy fő napi 8 órai, illetve három fő napi 8 órai foglalkoztatása közti bér- és járulék-különbözet 2009-ben 2.065.860,- Ft. Az ekként „megtspórolt” összegből éves szinten 1.014.468,-Ft-ot kell ahhoz feláldozni, hogy mind a .négy alkalmazott álláshelye megmaradjon és havi nettó juttatásuk ne csökkenjen.

Az adómentes béren kívüli juttatások más elemeket is tartalmazhatnak természetesen, mint a példában megadottak, de igyekeztem azokat kiemelni, amelyekre az érintett amúgy is költene, úgymint az étkezés vagy a BKV-bérlés, esetleg orvosi ellátás (például új szemüveg).

Nem vitás, hogy a munkaadó forint-fillérre akkor jár a legjobban, ha napi 8 órában három alkalmazottat tart meg. Ez a négy fő napi 6 órás foglalkoztatása - és a béren kívüli juttatások értékének emelése - viszonylatában éves szinten mintegy 1.014 ezer Ft - tudom, a kisvállalkozások mai helyzetében ez sem elhanyagolható tétel - megtakarítását jelenti. A 2008. évi terhekhez képest azonban még csökkentett munkaidő és a béren kívüli juttatások értékének növelése is számottevő költségcsökkenést eredményez. A létszámcsökkentés pedig könnyen mehet a minőség rovására, amely az elmaradó bevételeken keresztül tovább rontja a helyzetet.

Persze, ha a vállalkozásod eddig is a túlélésért küzdött, a lehető „legolcsóbb” megoldást vagy kénytelen választani. Ha azonban van még némi mozgástered, akkor érdemes megfontolnod az adómentes béren kívüli juttatások bevonását a bérezési rendszerbe.

Fentiekén kívül számos variáció lehet megfelelő – és főleg jogszerű! Például heti, havi munkaidőkeret alkalmazása, más típusú béren kívüli juttatások bevonása a rendszerbe. Például az üdülési csekk a minimálbér összegéig adómentes, és ezt a dolgozó közeli hozzátartozóinak is adhatod adómentesen: azaz a munkavállaló és a felesége együttesen 143 ezer Ft értékben kaphat tőled üdülési csekket.

Érdemes tehát elvégezni néhány számítást! Jockey ezt tenné...