

Александр Попов Инга Коросталева

СОХРАНИ СВОИ ДЕНЬГИ И ЗАРАБОТАЙ В КРИЗИС



5 ШАГОВ К СТАБИЛЬНОСТИ

 ПИТЕР®

**Инга Владимировна Коростылева
Александр Александрович Потапов**

**Сохрани свои деньги
и заработай в кризис**

предоставлено правообладателями

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=422302

*Потапов А. А., Коростылева И. В. «Сохрани свои деньги и заработай в кризис». Серия «Управляй своими деньгами»: Питер; СПб.; 2009
ISBN 978-5-49807-407-8*

Аннотация

Не стоит путать кризис с концом света! Надо обратить его себе на пользу! Эта книга – антикризисный план, который поможет вам сберечь свои деньги, оптимизировать траты, составить план жизни и сохранить душевное равновесие. Вы найдете рекомендации на все случаи жизни: как, не переходя на «хлеб и воду», снизить свои расходы; как убедить руководство в собственной незаменимости, сохранить рабочее место и даже сделать карьеру; каким образом спланировать финансы, чтобы можно было откладывать; что делать с кредитами; стоит ли заниматься инвестированием; где найти для себя дополнительные источники заработка и многое другое. Если вы давно хотели разобраться в своей жизни и открыть новые перспективы

развития – самое время начать действовать! Книга рекомендуется всем, кто думает о своем будущем.

Содержание

Введение	5
Раздел 1	10
1. Вышел кризис из тумана	10
Кризис как трамплин	12
Советы карьеристу	15
Не все профессии одинаково опасны	21
2. Вынул ножик из кармана	24
Знание – сила	25
Как искать работу?	30
Конец ознакомительного фрагмента.	35

Александр Потапов Инга Коростылева Сохрани свои деньги и заработай в кризис 5 шагов к стабильности

Введение

С финансовым кризисом мы сталкиваемся второй раз за 10 лет. Кажется, скоро это станет доброй традицией. И что такого? Несмотря на пессимистичные прогнозы, «скачущий» курс рубля и пугающие цены на нефть, у экономической нестабильности в России образца 2008 года есть свои плюсы. Государство, правда, поводов для ликования не даст и, более того, мягко настраивает общественность на длительное ожидание возврата к благоденствию: минимум до 2011 года мы будем чувствовать себя не очень комфортно в финансовом отношении. Однако многие специалисты, причем из разных областей, регулярно озвучивают новые положительные моменты нынешней суровой реальности. Не самая плохая жизненная позиция: чем проклинать судьбу и

правительство, лучше воспользоваться сложившейся ситуацией. Когда еще подвернется удобный случай – через 10 лет?

Кризис – время для умных, предприимчивых и хитрых. Люди, чьи фамилии мы видим сегодня в списках российских миллиардеров, в 1998 году, по большей части, были молоды и не богаты. Деньги и связи (которые, кстати, имелись далеко не у всех) им заменили работоспособность, умение быстро учиться новому и принимать дерзкие решения в очень сложных ситуациях. Они использовали финансовый кризис и сопутствующие ему корпоративные беспорядки как трамплин для своей карьеры. Сейчас самое время последовать их примеру или хотя бы попытаться это сделать. Особенно внимательно нужно отслеживать ситуацию на работе, у конкурентов, на рынке в целом, а также в смежных отраслях. Имеет смысл «выслуживаться», браться за трудную работу, заменять сокращенных или отсутствующих коллег. Что делать, если вас уже уволили? – Читать раздел «Карьера». Там подробно рассказано о трудовых буднях во время кризиса.

Много работать нужно сейчас, а воздастся за это, вероятно, не скоро – когда экономика России выздоровеет или, как минимум, пойдет на поправку. Пока актуальна скромность: откажитесь от лишних трат и копите деньги на «черный день». Может быть, он совсем близко.

Антикризисная стратегия инвестирования – продукт ваших размышлений, результат выбора. Право на ошибку, конечно, есть. Только хочется ли платить за нее из своего кар-

мана? Чтобы не потерять, а еще лучше – нажать капитал, надо свободно ориентироваться на рынке финансовых услуг и продуктов, уметь ими пользоваться. Между тем социологические опросы говорят о том, что общий уровень экономической грамотности россиян остается довольно низким. В частности, согласно данным Национального агентства финансовых исследований (далее – НАФИ), многие до сих пор воспринимают банки как учреждения, созданные исключительно для состоятельных людей. Так думают 47 % респондентов. 67 % опрошенных не могут разобраться в современных финансовых продуктах и услугах. И, судя по всему, не особенно горюют по этому поводу: 64 % участников исследования сочли опасным вкладывать сбережения в банки. Более или менее широко в российском обществе распространена информация о следующих банковских операциях: вклады до востребования – 68 %; прием коммунальных платежей – 55 %; обмен валюты – 46 %;

«неотложное» кредитование – 45 %; срочные вклады – 42 %; перечисление зарплат и пенсий – 41 %.

Однако все вышперечисленное – ничтожная доля услуг и продуктов, предоставляемых современными кредитными учреждениями. Следует знать о них как можно больше и следить за изменениями, чтобы грамотно планировать свой бюджет и не испытывать острого дефицита средств. Нелепо отказываться от стабильного заработка, правда? А пренебрегать возможностями, которые банки предоставляют населе-

нию, вовсе никуда не годится. «Денежная подушка» на всякий случай необходима каждому. А инвестировать свободные средства и извлекать прибыль – не только полезно, но и интересно. К тому же чрезвычайно приятно быть успешным.

Познания среднестатистического россиянина о кредитах скудны – не многие знают, как пользоваться деньгами банка: об ипотеке оказались осведомлены лишь 36 % респондентов НАФИ, а о займах на авто – 39 %. В то же время масса людей бездумно тратит кредитные средства, переплачивая за покупки. Кризис – шанс остановиться, и уж точно не лучшее время для глупостей.

Если такие, в сущности, простые и понятные финансовые инструменты, как банковские вклады, способны смутить и даже испугать потенциального инвестора, в какой ужас его повергнет рынок ценных бумаг! На этой территории даже профессиональные аналитики способны «заблудиться».

Стоит ли в период кризиса вкладывать деньги, скажем, в ПИФы? Нет. Но значит ли это, что надо вовсе отказаться от возможностей фондового рынка? Тоже нет. Однако самостоятельное формирование антикризисного портфеля при отсутствии опыта – нетривиальная задача, которая едва ли может быть удачно решена. О вкладах, коих существует огромное множество, операциях с драгоценными металлами, планировании семейного и личного бюджетов, инвестициях в ценные бумаги и даже в антиквариат можно узнать из этой книги. Отдельная глава посвящена рынку недвижимо-

сти. Многие россияне по-прежнему считают квартиры и дома одним из самых надежных инвестиционных инструментов. Хотя на самом деле он не является консервативным, а рисков – хоть отбавляй. Способна ли недвижимость защитить средства от инфляции и кризисных влияний? Покупать или продавать инвестиционные квартиры? Может, вообще отправиться за границу? Чтобы сделать правильный выбор, нужно хорошо представлять себе, какие процессы управляют рынком недвижимости, какие факторы в кризис работают на повышение цен, а какие – на понижение.

Материалы, собранные в данной книге, научат правильно распоряжаться собственными деньгами, познакомят с самыми интересными и развитыми финансовыми рынками, продуктами и услугами. В современном мире трудно чувствовать себя комфортно, не обладая минимальными сведениями о вариантах сохранения и приумножения своего капитала. Ведь деньги сопровождают нас каждый день и всю жизнь.

Раздел 1

Карьера на кризисных подмостках

1. Вышел кризис из тумана

Без малого 10 лет стабильности на экономическом рынке России позволили забыть о том, как легко и просто можно потерять работу и остаться без средств к существованию. Ведь сегодня, в эру банковских кредитов, щедрых процентов и неминуемых штрафов, лишиться привычного дохода намного страшнее, чем в 1998-м, когда многие наделали долгов. Впрочем, остаться без работы неприятно и даже страшно не только тем, кто обременен кредитами. А грозит данная неприятность сегодня всем и каждому.

Едва начавшись, кризис парализовал кадровую сферу. Теряя привычные прибыли и внимая мрачным прогнозам аналитиков, владельцы компаний разных сфер деятельности ринулись сокращать издержки. Первыми «под нож» попали выплаты персоналу.

Еще весной 2008 года невозможно было представить уменьшение окладов. «Белые воротнички» всю торговались с работодателями и заключали выгодные контракты, сотрудники рекрутинговых агентств рисовали заманчивые

карьерные перспективы техническим специалистам и рабочим. И вдруг – бах! В октябре 2008 года падение зарплаты на 15–20 % для многих стало легким испугом на фоне по-настоящему серьезных проблем уволенных коллег, в панике бегущих с одного собеседования на другое. Обладатели урезанных окладов перешли в разряд счастливчиков.

Поначалу сокращение штатов не носило массового характера, и кадровики, не скрывая оптимизма, рассказывали о благоприятном влиянии кризиса на умы соискателей: мол, перестанут «задирать» зарплаты, умерят, наконец, амбиции, порой не соответствующие реальному уровню знаний и опыта. По данным Правительства РФ, с октября по середину декабря 2008 года в связи с ликвидацией фирм, а также сокращением численности и штата было уволено более 53 тысячи человек; еще около 10 000 компаний объявили о своих планах расстаться в январе-феврале 2009 года с 270 000 работников. Количество зарегистрированных безработных в конце 2008-го – начале 2009-го росло ужасающими темпами – по 4–5 % в неделю. Зарплаты в ряде отраслей к ноябрю 2008 года сократились на 50 %, готовность выплатить сотрудникам обещанные бонусы выразили лишь 65 % работодателей. Согласно информации *Axes Management*, в погоне за финансовой стабильностью на конец 2008 года кадровые расходы были сокращены в среднем на 14 %, а каждый второй руководитель планировал уволить до 10 % сотрудников. И эти меры нельзя назвать жестокими: если раньше оптимизация

кадрового состава являлась просто желательной для любой компании, то сегодня она жизненно необходима большинству.

Первыми попали под удар специалисты, занятые в отраслях, непосредственно связанных с фондовым и банковским рынками. За ними последовали работники строительных и риэлторских компаний: часть организаций просто закрылась, некоторые были вынуждены отправить весь персонал в бессрочный неоплачиваемый отпуск. Торговля, медиа, туризм, производство – к концу 2008 года не осталось ни одной сферы, в которой кризис не навел бы свои порядки. И это лишь начало: весна, лето и осень 2009 года ожидаются очень нестабильными. Российские эксперты прогнозируют укрепление отечественной экономики только к середине 2010 года.

Как себя обезопасить? Надо ли смиренно ждать, пока работодатель выберет очередную жертву? В условиях кризиса, когда найти новое место работы непросто, следует крепко держаться за прежнее.

Кризис как трамплин

Кажется, о мировом финансовом кризисе на каждом углу кричат все, кому не лень: о нем говорят артисты в своих интервью; на него ссылаются банкиры, повышая процентные ставки; рассуждают политики, делая очередное судьбонос-

ное заявление. Однако, согласно опросам ВЦИОМ, в конце 2008 года главным событием в России за последние 12 месяцев кризис посчитало всего 4 % респондентов. Увы, это свидетельствует о том, что у него огромный потенциал для роста и углубления. Так или иначе – говорят специалисты по финансам и рекрутин-гу – кризис коснется всех россиян. Тем полезнее знать, как его встретить.

Пару лет назад я готовила проект для одного финансового еженедельника об удачливых молодых бизнесменах. Некоторые признались в интервью, что стартом их блистательной карьеры послужило не что иное, как кризис 1998 года. Тот факт, что имена многих из них сегодня занимают первые строки в рейтингах наиболее успешных людей России, красноречиво свидетельствует: пережить экономический и финансовый коллапс без карьерных потерь можно. Более того, иногда проблемы образуют лестницу, ступени которой ведут к вершинам бизнеса и управления.

Существует две основные стратегии оптимизации кадрового состава: сокращать дорогостоящих специалистов (топ-менеджеров) или рядовых сотрудников (в первую очередь, молодых). По этим группам работников кризис ударил в первую очередь. Если раньше топ-менеджер в течение двух-трех недель мог найти новое место, сегодня на это уйдет один-два месяца. Еще вчера амбициозные выпускники диктовали работодателям свои условия – компании нуждались в притоке новых людей и на многое соглашались. Теперь, до-

платив сущие пустяки, руководство может пригласить более квалифицированные кадры: сократились не только оклады, но и разрывы между ними на разных уровнях. Многие крупные компании еще в прошлом году приостановили программы стажировок.

Меньше всех пострадали работники среднего звена: они опытные и не столь дороги, как топ-менеджеры. Некоторые фирмы могут позволить себе не замораживать вакансии данного уровня.

В любом случае, первыми получают на руки трудовые книжки самые неэффективные сотрудники. Для остальных кризис – не только время постоянных переживаний и стресса в ожидании увольнения, но и шанс выдвинуться. Здесь, как ни странно, вновь уместно вспомнить о молодых специалистах без опыта работы: когда первый шок пройдет и руководство крупных холдингов, проводивших серьезные сокращения, обнаружит необходимость пополнить штат, наступит время дешевой рабочей силы. Один из моих собеседников во время подготовки материала об успешных молодых бизнесменах рассказал, что в 1998 году, в фирме, где он работал, после массовых увольнений некому было работать с бухгалтерией. Он, тогда выпускник технического вуза, не имел даже малейшего понятия о финансах, зато очень хотел остаться в компании. Осваивая бухгалтерский учет по ночам и корпя над бумагами дни напролет, этот молодой человек вскоре держал в руках всю отчетность организации. Руководить то-

гда было некем, но, когда кризис пошел на спад, подающему надежды специалисту предложили возглавить отдел бухучета и аудита. Так технарь превратился в управляющего. Нет никаких сомнений в том, что нынешний кризис он, еще совсем молодой и полный сил топ-менеджер, переживет достойно.

Этот пример, поверьте, не единственный. Известны случаи, когда дорогостоящего специалиста, который не справился с проблемой, увольняли за один день, и на его место ставили неопытного, но хваткого и готового работать молодого со трудника. Руководство было уверено, что желание занять достойное место в компании позволит новичку справиться с любой, даже очень сложной, задачей. Подобные явления – одно из проявлений кризиса. В «мирное» время, чтобы занять место управленца высшего уровня, мало бойкости и работоспособности. Еще необходимы время и опыт. Поэтому сейчас нужно использовать финансовые неурядицы в стране и организации себе во благо.

Советы карьеристу

Нестабильная внешняя и внутренняя экономическая ситуация заставляет руководство любой компании просчитывать жертвы, которые придется принести, чтобы дожить до конца кризиса. Сокращение персонала, в идеале, преследует цель не только уменьшить зарплатный фонд, но и нане-

сти минимальный вред эффективности работы предприятия. Первыми режут дублирующие должности: там, где раньше было два-три менеджера, остается один. Затем «на выход с вещами» идут сотрудники и руководители, чьи функции можно распределить между другими работниками. **Если вы не являетесь основным добытчиком в компании, главное – выразить готовность взять на себя больший объем работ на прежних условиях.** Безропотно и эффективно заменив коллегу или даже двух, вы получите шанс остаться. Если позволяет субординация, с таким предложением к начальству можно обратиться напрямую. Но знайте меру – такой поступок не должен выглядеть «подсиживанием». Не надо называть конкретные фамилии и должности, достаточно заверения в верности и преданности общему делу и выражения готовности помочь. Если свободных столов в отделе становится все больше, намекните шефу, что вы не против временно выполнять обязанности тех, кто уже оставил компанию.

Кризис – время напряженной работы. Возможно, придется освоить ранее неизвестные направления, но, поверьте, это не повредит. Во все времена высоко ценятся люди, способные быстро учиться новому. Когда фирма встанет на ноги, напомните руководству о своих заслугах. Впрочем, скорее всего, оно само не забудет, кто в трудную минуту оказался самым эффективным сотрудником.

В любом случае, **старайтесь как можно меньше ра-**

бочего времени тратить даром: не опаздывайте, реже бывайте в курилке, уменьшите число кофейных пауз до двух в день. «У нас сократили 70 % отдела: было десять человек, осталось три, – рассказывает мне подруга. – Понятно, что оставшихся не уволят – некому будет работать, но все равно страшно. Сидим, не поднимая головы, обедаем за 15 минут, первую чашку чая выпиваем в 12, а на работу приходим к 9 утра. И обязанностей стало очень много: работа та же, а сотрудников меньше. Уходим ночью». В такой ситуации, конечно, деваться некуда: пока все не сделано, домой не уйдешь. Но стоит ли засиживаться на работе допоздна, если в том нет особенной необходимости? Вопрос неоднозначный. Многие руководители полагают, что, если сотрудник регулярно задерживается, у него проблемы с тайм-менеджментом. Поэтому старайтесь заканчивать не намного позднее остальных. Если в компании не принято встречать за рабочим столом рассвет, не заводите новых привычек. Исключением являются случаи, когда вам поручен большой объем работы и руководство об этом знает: положив папку с готовым отчетом раньше назначенного срока, вы добавите себе еще один бонусный бал.

Руководителям среднего звена кадровики советуют на время кризиса отбросить сантименты и забыть о человеческих привязанностях, неизбежно возникающих в любом коллективе. Составьте список самых нужных и трудоспособных работников, в отдельный столбик выпишите имена тех,

кто едва ли способен эффективно работать в стрессовой ситуации и не торопится взваливать на себя лишнюю работу. Только не делайте этот документ достоянием общественности: пусть до поры до времени о нем не знает даже вышестоящее начальство. Время списка придет, когда встанет вопрос о компетентности руководства отделов. Тогда, проявив должную осмотрительность, вы предъявите шефу антикризисные наработки. Но помните: в означенном списке вам должна быть отведена важная с точки зрения управления роль, сделайте себя незаменимым. Один мой знакомый, директор полиграфического отдела в рекламной корпорации, в столбик с именами потенциальных «жертв» вписал всех своих заместителей, оставшись единственным руководителем подразделения; взвалил на себя работу как с заказчиками, так и с производственным отделом, и никто не смог бы заменить его на этой должности.

Если компанию лихорадит от перманентных увольнений, в коллективе неизбежно ходят разные слухи: активно обсуждается конъюнктура рынка; из уст в уста передаются «страшилки» о драконовских мерах, принятых руководством конкурирующих фирм. Курилка и офисное кафе превращаются в некое подобие штаба. Постарайтесь в этом не участвовать. Распространено мнение, что руководство не опускается до слежки за подчиненными, и, скорее всего, это справедливо. Но только не в острой кризисной ситуации: порой начальство вычисляет наиболее активных участников кулуар-

ных посиделок и прощается с ними в максимально короткие сроки. Одним словом, помните: **распространять панические настроения противопоказано. Сохраняйте спокойствие и позитивный рабочий настрой, стараясь и в других вселить соответствующие чувства.** В деле поддержания боевого духа руководству нужна помощь.

Отдельную категорию «сокращенцев» образуют сотрудники, в чьи обязанности входило обслуживание невостребованных во время кризиса секторов. Например, в банках первыми ликвидировали отделы ипотечного кредитования (этот вид займов убрали первым), некоторые девелоперские организации и вовсе распустили штат. Ситуация непростая. Однако неактуальные в период спада направления деятельности рано или поздно вернутся на рынок. А пока можно осваивать смежные специальности или перейти в отрасль, менее затронутую кризисом. В 1998 году банкиры уходили в частный бизнес; сегодня они могут попробовать свои силы в ритейле или иных сферах. Например, сотрудники аналитических отделов будут полезны на аналогичных должностях в торговых или производственных компаниях, а хорошие менеджеры по продажам требуются почти каждой фирме. Профессиональным хэд-хантерам вовсе не стоит менять профессию: в противном случае им, скорее всего, придется начинать карьеру в других областях со стартовых позиций. Переждать кризис на другой работе – вполне оправданный шаг. Потом все наладится: рано или поздно компании откроют

вакансии, используя возможность привлечь хороших специалистов, сокращенных из крупных компаний, за умеренные оклады. В 1999 году происходило то же самое.

Снижение доходов – неизбежное, но временное явление. Кстати, именно поэтому не стоит отказываться от работы лишь на том основании, что вам предлагают оклад, существенно более низкий, чем прежде. Помните: сказочные зарплаты и весомые бонусы ушли в бессрочный отпуск и не отвечают на телефонные звонки. Когда их ждать обратно – неизвестно. В обмен на надежность или престиж сегодня уместно поступиться зарплатными амбициями.

Одна моя подруга, выходя из декретного отпуска, собралась искать новую работу. Как раз грянул кризис, и ее неприятно удивило, что предлагаемый оклад оказался в два раза меньше предыдущего. Она думала два или три месяца, а буквально перед новым, 2009-м, годом приняла предложение от одной государственной организации. «Место неплохое, должность приличная, да и зарплата по нынешним меркам – не оскорбительная», – философски заметила она, рассматривая полки с обувью в одном из дорогих московских магазинов. Состоятельный супруг вполне мог бы содержать ее до конца кризиса. Но моя знакомая справедливо решила, что в ситуации финансовой нестабильности лучше находиться при деле, использовать максимум возможностей уже сегодня.

Из-за кризиса многие соискатели задумались о работе в

госструктурах или компаниях с госучастием, которые ранее не пользовались особой популярностью. Почему? Все дело в стабильности: ее сегодня могут предложить именно государственные корпорации, да и зарплаты почти сравнялись. Рекрутеры рассказывают множество поучительных историй об этом. Вот одна из них. Высококвалифицированному юристу в коммерческой структуре предлагали зарплату 50 000 – 70 000 руб., а в государственной при небольшом окладе в 20 000 руб. вместе с бонусами, компенсациями и прочими выплатами общий месячный доход составил 60 000 – 80 000 руб. Правда, с некоторых пор госучреждения дефицита в кадрах не испытывают, попасть в них нелегко: поиск сотрудников здесь часто ведут собственные кадровые службы, и, не обладая полезными знакомствами, вы едва ли окажетесь в списке соискателей на уютное местечко.

Не все профессии одинаково опасны

Как мы уже говорили, массовые сокращения коснулись почти всех видов деятельности. Относительно комфортно все это время чувствовали себя упомянутые сотрудники госпредприятий и представители некоторых востребованных профессий. В частности, полезны те, кто в состоянии собрать новую команду из эффективных работников, одновременно избавившись от балласта в виде слабых сотрудников. Это – специалисты по оптимизации кадров, сильнейшие профес-

сионалы в области hr с опытом в антикризисном консалтинге. Так как, пройдя проверку финансовыми потрясениями, планы большинства компаний станут более реалистичными и четкими, спросом будут пользоваться узкие специалисты редких профессий: риск-менеджеры, знатоки оффшоров и аудиторы, некоторые профессионалы в области IT – управленцы в сфере информационных технологий и пишущие программисты (их всегда не хватает). Страховые компании, стремясь минимизировать расходы, с радостью нанимают андеррайтеров – оценщиков рисков. Также в условиях кризиса и вынужденного сокращения штатов во многих организациях увеличивается спрос на бастеров – юристов, которые специализируются на трудовом праве. Они незаметны, когда нужно с минимальными издержками сократить персонал, избежав судебных исков.

Меньше других пострадают от кризиса люди, занятые в производстве и продажах товаров повседневного спроса, медицине и образовательных услугах. Правда, с оговоркой. Для коммерческих учебных и медицинских учреждений наступили нелегкие времена: обнаружив существенное снижение доходов, часть клиентов уйдут в сектор бесплатных или умеренно-платных услуг. Коснется это в первую очередь технического и обслуживающего персонала – доктора и профессора могут чувствовать себя спокойно. Равно как и продавцы доступных развлечений – владельцы и менеджмент ресторанов среднего ценового сегмента, кинотеатров; продав-

цы и производители алкогольной продукции.

2. Вынул ножик из кармана

Оставшаяся в голодных 90-х напасть – безработица вернулась в середине 2008 года и с тех пор уверенно шагает по стране. Правительство обещает не допустить ее роста до 2 (4, 7) процентов – критические отметки все время меняются, причем в сторону увеличения. По оценкам экспертов, за год кризиса без работы могут остаться миллионы людей, а меры по предотвращению массовой безработицы едва ли «съедят» у государства более 4–5 млрд рублей. По сути, власти должны задуматься над обучением и переквалификацией оказавшихся не востребованными специалистов. Но, увы, ждать этого не приходится. Потому лучше самому приготовиться защищать свои права.

Увольнения и сокращения штата компаний могут проходить по закону или в обход оного. Каких случаев больше, сказать трудно. Специалисты по управлению персоналом говорят, что, избавляясь от «кадрового балласта», около 70 % работодателей допускают нарушения. Правда, часть из них договаривается с сотрудниками по-хорошему: расставание оформляется на взаимовыгодных условиях. Но что делать, если ваше руководство оказалось нечистым на руку?

Знание – сила

Прежде всего, следует знать, как работодатели обычно ущемляют права сотрудников, ставших ненужными. По данным ВЦИОМ, более 40 % россиян считают, что их права не защищены. Это в равной мере касается и тех, кто состоит в профсоюзах, и всех остальных. На самом деле трудовое законодательство РФ вполне жизнеспособно. В ряде случаев даже излишне строго к работодателю. А суд в России и вовсе носит ярко выраженный социальный характер. Поэтому у исков против нанимателей имеются отличные шансы на удовлетворение. Главное – знать, когда работодатель действует в обход закона.

Пожалуй, наиболее распространенный случай незаконного увольнения – требование написать заявление по собственному желанию. Чаще всего это свидетельствует о том, что вас не за что уволить. Отказ выполнить данную просьбу – ваше право, не стоит его бояться. Более того, даже если вы поддадитесь на уговоры и составите документ, позже его можно будет оспорить в суде. Ваша задача – доказать, что вы в тот момент находились под давлением. Например, предъядив показания коллег, переписку и т. п. Если незаконность увольнения доказана, сотрудник получает зарплату за время вынужденного прогула (за весь период судебных тяжб) и восстанавливается в прежней должности. От последнего мож-

но и отказаться: после скандала на работу в прежнем коллективе уже не остается ни сил, ни желания. Зато в трудовой книжке появится запись: увольнение признано незаконным – и вам не придется давать подробные объяснения на новом месте. Через суд опальный работник может потребовать и возмещения морального вреда, нанесенного увольнением. Правда, в России практика таких выплат распространена не слишком широко, а их объемы скромны.

Если вы получаете большую «белую» зарплату, имеет смысл до последнего требовать от работодателя увольнения по сокращению штата – с письменным уведомлением, выплатой двух окладов и соответствующей записью в трудовой книжке. Несоблюдение предусмотренной законом строгой процедуры позволит вам обратиться в суд, где вы, скорее всего, одержите победу. Тем, у кого «серая» зарплата, – сложнее. Чтобы не потерять существенную часть оклада, надо договориться с работодателем, найти оптимальный выход. К сожалению, наниматели часто сознательно угрожают сотрудникам, пытаясь заставить их согласиться на меньшие «отступные», нежели предусмотрено законом. Легальных способов борьбы с такими руководителями нет. В такой ситуации нужно заранее продумать пути к отступлению: например, обзавестись хорошей клиентской базой, которой фирма лишится, если ваши права будут нарушены и вы уйдете. Если же «серая» часть зарплаты представляет собой премии, судиться можно и нужно: согласно Трудовому кодексу

РФ (далее – ТК РФ) при сокращении работодатель должен выплатить работнику компенсацию из расчета среднего заработка, который включает все выплаты (оклад, премии, бонусы) – статьи 139, 140, 318 ТК РФ.

Давление на сотрудников, требование написать заявление по собственному желанию и угрозы уволить всех без выходного пособия – повод обратиться в Комиссию по разрешению трудовых споров (ответ последует через неделю) или в прокуратуру. Поверьте, на ваше заявление наверняка отреагируют.

Еще один способ уменьшить издержки на содержание персонала, одновременно ухудшив материальное положение людей, – «срезать» оклады. Для сторон трудового договора это является существенным изменением условий, а они, согласно статье 72 ТК РФ, допускаются только по соглашению сторон и лишь в установленных законом случаях. Например, если изменяются организационные и технические условия труда. Есть постановление пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 года, где говорится, что работодатель обязан доказать необходимость введения подобных мер. Ради сохранения рабочих мест, наниматель может ввести неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и, соответственно, снизить оклады. Но прежде чем соглашаться на новые условия, ситуацию надо рассмотреть со всех сторон. В частности, не лишним будет обратиться в Комиссию по разрешению трудовых споров: там быстро изучат

положение компании и скажут, действительно ли ситуация настолько серьезна, что необходимы такие изменения.

Даже если действия работодателя будут признаны законными, следует чрезвычайно осмотрительно относиться к оформлению новых отношений: нельзя подписывать никаких дополнительных соглашений об уменьшении зарплаты, где не указаны сроки, в которые производится «зарплата выемка». Ведь если не указаны конкретные даты, зарплата может навсегда остаться пониженной. Кстати, согласно 74 статье ТК РФ кризисный режим может длиться не более полугодя. Лучше всего подписать временный трудовой договор, в котором подробно расписаны новые условия сотрудничества и период их действия.

Если сокращения грянули в компании, где вы работаете недавно и еще не прошли испытательный срок, ведите себя тихо и скромно. Тогда, возможно, вам выплатят чуть больше, чем положено по закону. С защитой интересов работника здесь намного сложнее: сотрудника, не зачисленного в штат, можно уволить как не прошедшего испытательный срок – подробнее о режиме такой работы в статье 70 ТК РФ.

Слово Трудовому кодексу РФ

О предстоящем сокращении всех сотрудников должны уведомить в индивидуальном порядке под расписку и не позднее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению штата работодатель обязан предложить сотрудникам другие имеющиеся (вакантные) должности. При этом должность должна соответствовать квалификации работника (статьи 81, 180 ТК РФ).

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с сотрудником до истечения положенного срока предупреждения об увольнении лишь с письменного согласия самого работника. При этом наниматель обязан выплатить сотруднику дополнительную компенсацию в размере среднего дохода работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с сокращением работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за сотрудником должен быть сохранен средний месячный заработок, пока он не найдет другую работу. Этот срок ограничен двумя месяцами со дня увольнения. Однако если бывший работник в течение двух недель после увольнения обратится в службу занятости и не будет трудоустроен, то средний месячный заработок может быть сохранен за ним и на третий месяц (статья 178 ТК РФ).

За нарушение работодателем установленного срока выплат при увольнении, как и в случае задержки выдачи трудовой книжки, законодательно предусмотрена материальная ответственность. Работодатель обязан

будет выплатить сумму, причитающуюся работнику, плюс проценты не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (статья 236 ТК РФ).

При формировании списков на увольнение работодатель обязан учитывать особенные категории работников, интересы которых оговорены в ТК отдельно. Это сотрудники, на содержании которых находятся иждивенцы, специалисты, получившие увечье или профессиональное заболевание в ходе работы на нанимателя, проводящего сокращение, а также сотрудники, повышающие свою квалификацию без отрыва от производства. Все эти категории работников следует включать в списки на увольнение в последнюю очередь. Беременные, женщины, воспитывающие детей до трех лет (или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), матери-одиночки с детьми до 14 лет, а также все другие лица, воспитывающих детей без матери, вообще не могут быть уволены по сокращению штата (статьи 184, 256, 261 ТК РФ).

Как искать работу?

Поиски нового места во время кризиса осложняются малым количеством открытых вакансий и ростом объема резюме. Конкуренция на рынке велика, оклады ниже прошлогодних, а работы в два-три раза больше. «На коне» – опытные и сильные специалисты; за ними идет настоящая охота. Со-

гласно исследованиям газеты «Труд», в числе наиболее востребованных профессий маркетологи – организаторы промо-акций, оценщики бизнеса, антикризисные управляющие, коллекторы, юристы в сфере слияний и поглощений, налоговые консультанты, сервисные инженеры и, как ни странно, актеры озвучания. Последним повезло: отечественной кинопродукции из-за проблем с финансированием стало меньше, и на экраны хлынули западные сериалы и передачи, которые необходимо дублировать на русский язык.

Если ваша профессия есть в этом в списке – радуйтесь, нет – не отчаивайтесь. Лучше всего на момент поиска новой работы числиться на старой. Это создает у потенциального нанимателя ощущение вашей полезности, что в конечном итоге положительно сказывается на сумме контракта. Однако менять работодателя в период кризиса – затея опасная. Многие это понимают и отправляются на рынок труда, лишь получив на руки трудовую книжку.

Психологи рекомендуют сохранять спокойствие и уделять внимание внешнему виду, создавая образ успешного человека, на судьбе которого кризис сказался не слишком жестоко. Во время собеседования лучше продемонстрировать знание ситуации на кадровом рынке и в том секторе, где вы работаете. Не забудьте упомянуть свои заслуги в период кризиса. Если из предыдущей компании вы уволились по собственному желанию, лучше списать это на что-то, напрямую не связанное с кризисом. Например, можно сказать, что в услови-

ях финансовой нестабильности работодатель не смог предложить вам по-настоящему интересный проект. Снизьте значимость денег и покажите свою заинтересованность в работе. И помните: сегодня приветствуется умение подстраиваться под ситуацию и желание решать сложные задачи. В глазах идеального антикризисного сотрудника должен гореть огонь энтузиазма со значительной примесью здорового альтруизма.

Моя знакомая – менеджер ресторана – уволилась с прежнего места работы и начала искать новое. Каждому работодателю она красноречиво расписывала плюсы сотрудничества с собой: за плечами опыт управления рестораном в тяжелые 1998–1999 годы, прежнее место работы она покинула лишь после полной отладки бизнеса, причем несмотря на не совсем устраивающую ее зарплату. Продемонстрировав наряду с профессиональными навыками гибкость и готовность идти навстречу работодателю, эта женщина получила желаемое место.

Так как соискателей сегодня много, а сотрудников кадровых служб в большинстве компаний осталось мало, постарайтесь сделать свое резюме как можно более емким. Советы по его написанию есть в открытом доступе в Интернете, а ваше сопроводительное письмо пусть не обходит стороной тему кризиса. Покажите, что на сложную финансовую ситуацию вы, человек амбициозный и трудолюбивый, возлагаете большие надежды. Рекрутер поймет, что вы настроены мно-

го и серьезно трудиться.

«Недавно поступил заказ на поиск директора по маркетингу, – рассказывает моя приятельница, сотрудница кадрового агентства. – Резюме полетели одно за другим, но лишь часть из них сопровождалась письмами. Я обратила внимание именно на их авторов: значит, людям есть что сказать, и они не ленивы, предприимчивы, общительны. В итоге выбрала три, которые содержали информацию о кризисе. Место досталось немолодой даме, трудящейся в одной производственной компании. И вот почему. Когда я спросила ее, не страшно ли менять работу в разгар кризиса, она, не задумываясь, ответила, что сейчас самое время брать новые высоты и применять на практике годами накопленный опыт: “Победить кризис – это ведь так интересно!” Я сразу отправила ее на собеседование к работодателю, и он остался очень доволен».

Отдельного внимания заслуживает «переманивание» сотрудников. С уходом к конкурентам надо быть осторожным, в кризис – особенно. Ведь, уволившись со старого места, вы можете обнаружить, что вакансия, на которую вас принимали, заморожена. Даже тот факт, что удалось выйти на новую работу и приступить к исполнению обязанностей, не гарантирует благоприятного развития событий: новички всегда оказываются первыми жертвами оптимизации кадров. Если ваше положение на старом месте стабильно, лучше отложить переход до лучших времен. Даже очень глубокий ана-

лиз положения конкурирующей фирмы не даст вам полного представления о прочности нового кресла. Быть может, вы не сойдетесь характерами с руководством или коллективом. Это опасно. Есть, правда, одно «но» – рынок полнится слухами и аналитикой. Нередко рекрутеры рассылают предложение от своих клиентов в первую очередь сотрудникам тех компаний, положение которых далеко от стабильного. Если это ваш случай, просчитайте, каковы ваши шансы получить выходное пособие при сокращении штата. Если вы уверены в честности своего нынешнего работодателя, незачем торопиться принимать новое предложение. Да, сотрудников сегодня набирают в основном стабильные компании. Но от сложностей, причем внезапных, никто не застрахован. Узнайте побольше о новом нанимателе; выясните, как обычно расстаются с сотрудниками. Менять добросовестное начальство на руководство, вольно трактующее ТК РФ, не стоит. Если предложение уж очень заманчивое, обсудите и закрепите в письменной форме условия досрочного расторжения трудового договора. На многое не рассчитывайте, но хоть как-то обезопасить себя удастся.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.