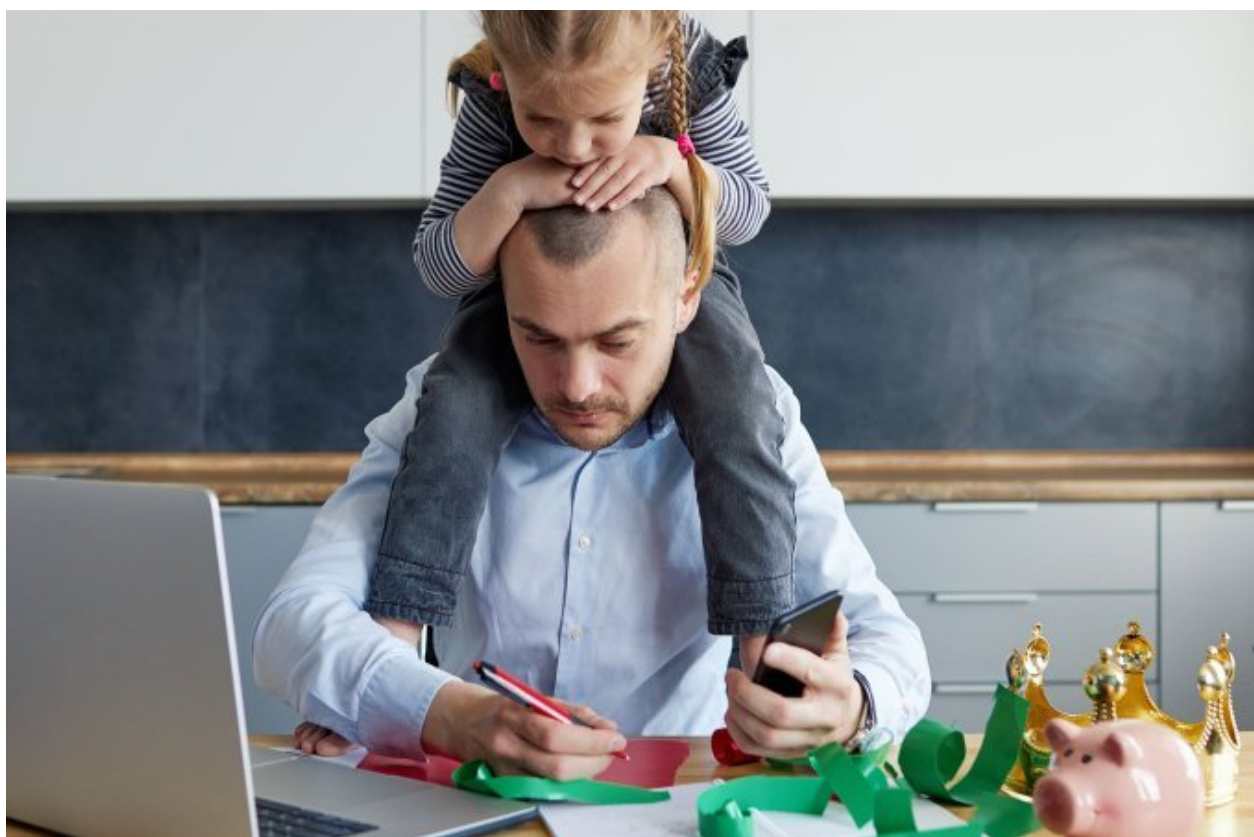


### Возврат персонала в офисы после удаленки оказался чреват увольнениями

14 июля 2023

«Белорусы и рынок»



**Западные компании, решившие принудительно вернуть работников с удаленки обратно в офисы, столкнулись с чередой увольнений.**

Одним из компромиссных решений является "гибридный" формат работы (часть в офисе, часть дистанционно). Такая норма с 2024 года будет закреплена и в Трудовом кодексе Беларуси. Однако, по мнению экспертов, еще потребуется время, чтобы наниматели полностью адаптировались к этим формам занятости.

Пандемия изменила отношение людей к работе в офисе. Многим из них понравилось трудиться удаленно. Но в прошлом году компании стали принудительно возвращать персонал в кабинеты и опенспейсы. Последствия такого решения оказались для фирм гораздо разрушительнее, чем можно было

предположить. Это, пишет [iLex.by](https://i.lex.by), следует из [исследования](#) консалтинговой компании Unispace, которая опросила 9500 работодателей и 6650 рядовых сотрудников из 17 стран мира.

Заставлять работников ходить в офис стали 72% опрошенных компаний. У 42% из них отток кадров оказался более высокий, чем обычно. Почти 29% таких компаний испытывает трудности с наймом персонала.

Для очень многих вопрос выбора между возвращением в кабинет и увольнением даже не поднимается. Люди, распробовавшие удаленку, не хотят отказываться от благ, к которым привыкли, — возможности проводить больше времени с семьей, заниматься саморазвитием, экономить время и деньги на проезде и питании.

Исследование также показало, что люди с меньшим нежеланием возвращаются в офис (51%), чем в 2021 году (64%). Однако с нынешним нежеланием каждого второго сотрудника еще многое предстоит сделать для вовлечения рабочей силы, отмечают эксперты.

Наниматели не осознают проблем, с которыми сталкиваются специалисты на своем нынешнем оффлайн-месте. Большинство работников (58%) указали, что им трудно выполнять свою основную работу в офисе из-за отвлекающих факторов. Управленцы же считают, что поездка на работу является самым большим препятствием для возвращения сотрудников на рабочее место, а офис как раз создан для того, чтобы люди могли работать продуктивно.

Кроме того, как пишет издание The Register, работодатели уверены, что удаленная работа ведет к плохой дисциплине персонала. 65% из них считают, что специалисты перестают эффективно распределять свое время, а 30% считают, что офисные работники из-за возможности трудиться вне офиса тратят слишком много времени на личные дела в рабочее время.

Большинство нанимателей (84%) указали, что у сотрудников, которые работают из дома, будут ограничены перспективы карьерного роста.

Гендиректор Unispace Стив Квик считает, что "работодатели, которые находят время, чтобы понять, что их сотрудники больше всего нуждаются и ценят в своем офисе, будут более успешными в переосмыслении возможностей и цели этого рабочего пространства".

Исследователи подчеркивают, что работники более лояльно относятся к возвращению в кабинеты, если им дают выбор, а не принуждают их.

Как показывают опросы, компромиссом может стать внедрение "гибридной" занятости.

Трудовой кодекс Беларуси уже дополнен нормами, которые урегулируют возможность чередования периодов выполнения работы дистанционно и на рабочем месте в организации. Изменения вступают в силу с 1 января 2024 года.

Корректировки в ТК в части регулирования дистанционной – "комбинированной" формы работы носят общий характер, и в настоящий момент не конкретизируется, как именно могут или должны чередоваться периоды дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя, отмечают юристы компании В1. По их мнению, в отсутствие регулирования и прямых запретов все данные вопросы могут быть определены в локальных актах конкретной компании или определяться в договоре с работником.

Гендиректор стаффинговой компании ANCOR Беларусь Нелли Михайловская отмечает, что белорусские компании стали дояльнее относиться к дистанционному режиму работы даже после окончания острой стадии пандемии, а многие специалисты, "распробовав" онлайн-режим работы, заявляли дистанционку обязательным условием при прохождении этапов отбора при трудоустройстве.

По словам эксперта, позже ситуация снова начала меняться, и компании понемногу возвращали людей в офис, если не на 100%, то хотя бы в гибридном формате: 2–3 дня в офисе, остальное время – из дома. И даже в тех случаях, когда речь идет о 100% занятости, компании настаивали на том, чтобы сотрудник находился на территории Беларуси, пусть даже и в другом городе.

С одной стороны, отмечает Михайловская, напряженная геополитическая ситуация способствует желанию, чтобы весь персонал "был под рукой". В бизнес-сообществе есть опасения по поводу того, что работа с сотрудниками из-за рубежа может быть запрещена или осложнена дополнительными правками на законодательном уровне. С точки зрения снижения рисков лучше, чтобы максимальное число людей находилось внутри страны.

С другой, дистанционная работа все-таки требует от топ-менеджеров других навыков по управлению персоналом, поддержанию бизнес-процессов, и не всем управленцам такой опыт дался легко или был удачным. С этой точки зрения возвращения в офис – это желание снова очутиться в привычном оффлайн-формате, отмечает эксперт.

Однако, по ее словам, технологии, как и бизнес-культура, не стоят на месте. Удаленная работа, как и гибридный формат, уже заняли свое место в новой реальности, а дальше со временем их позиции будут только укрепляться, превращая вчерашние ноу-хау в рабочую норму.