



Тематические страницы газеты **Коммерсантъ**

HR-технологии

Среда 29 марта 2023 №53 (7498 с момента возобновления издания)

kommersant.ru

24 Почему в IT-сфере растет спрос на сотрудников-женщин

25 Зачем наемному сотруднику инвестировать в личный бренд

26 В каких профессиональных сферах сейчас чаще всего работают удаленно

Спустя три года после начала пандемии коронавируса, спровоцировавшей бурный рост удаленной занятости, число позиций, предполагающих постоянную работу вне офиса, в России идет на спад. Работодатели сокращают число таких вакансий по ряду причин, в числе которых и пониженная производительность удаленных работников, и дополнительные сложности с их контролем. Еще один фактор — перспективы ужесточения регулирования этого вида занятости, вызванные массовым отъездом работников за рубеж в 2022 году.

Удаленная работа наращивает дистанцию

— статистика —

Три года назад, в марте 2020-го, в России началась пандемия коронавируса, которая среди прочего спровоцировала резкое распространение удаленной занятости. Тогда, напомним, в качестве противоэпидемических мер были введены локдауны, и компании были вынуждены адаптироваться и вводить новые форматы работы, чтобы не закрыться. Возможности очной работы в тот момент сохранились для предприятий непрерывного цикла и ограниченного числа сотрудников. В результате уже через несколько месяцев пандемии, по данным Минтруда, число одновременно работавших вне офиса достигло 3,7 млн человек — рекордного показателя для российского рынка труда. В прошлые годы, по данным Росстата, численность удаленных сотрудников не превышала 100 тыс. человек, в их числе были преимущественно занятые в IT-специальностях (программисты, разработчики ПО, аналитики данных, специалисты по системной интеграции, электронной коммерции и др.).

Распространение удаленной занятости в 2020 году потребовало законодательных изменений: ряд норм об удаленной работе и ранее содержался в Трудовом кодексе, но их оказалось недостаточно, когда явление стало массовым. В результате депутаты фракции «Единой России» подготовили поправки в ТК, более детально определившие дистанционную занятость, а также ее возможные форматы — временной или частичной удаленки. Действующая редакция ТК теперь предусматривает, что перевод на удаленку возможен по согласию сторон (график работы, время взаимодействия). Кроме того, в правительстве озабочились развитием электронного документооборота и упорядочиванием кадровых документов для поддержания формата удаленной занятости в расчете на бурный рост удаленки.



Регуляторы и эксперты предполагали, что «большая часть как сотрудников, так и работодателей, вовлеченных в удаленную занятость, хотели бы сохранить этот режим и после окончания действия противоэпидемических мер». Однако, как показывает статистика рекрутинговых компаний и крупных работодателей, их ожидания оправдались только частично.

Как считает президент SuperJob Алексей Захаров, в 2021 году, поскольку пандемия еще продолжалась, рынок некоторое время экспериментировал с удаленкой. «Некоторым компаниям удалось выстроить эффективные процессы взаимодействия с удаленщиками, в результате чего производительность труда повысилась», — считает директор по аналитике, исследованиям и Data Science серви-

са Работа.ру Елена Артемьева. Как сообщила «Ъ» в «Норникеле», «удаленная работа дала возможность переосмыслить подходы к найму и адаптации персонала. «Принимать сотрудников по ряду специальностей осуществляется в том числе в регионах, где у компании отсутствуют рабочие места», — поясняет вице-президент по кадровой политике компании Дарья Крячкова.

— мнение —

Редактор приложения «HR-технологии» **АНАСТАСИЯ МАНУЙЛОВА** — о том, как себя ощущает российский рынок труда.



Март этого года — знаковый месяц для российского рынка труда, в течение которого можно, с одной стороны, наконец подвести итог ряда процессов, начавшихся несколько лет назад, а с другой — оценить те тренды, которые будут задавать его развитие в будущем.

Три года назад, в марте 2020-го, мир узнал о существовании коронавируса, и его распространение, быстро ставшее глобальным, вынудило работодателей перестроить рабочие процессы так, чтобы дать работникам возможность работать из дома. Первые месяцы успеха развития удаленной занятости дали большие надежды, что она станет стабильным и постоянным форматом на рынке труда. Российские депутаты стремительно обновили законодательные нормы, описывающие это явление, аналогичные юридические изменения были приняты и в других развитых странах. Многие глобальные консалтерские компании предсказывали, что в удаленном формате будут функционировать до половины рабочих мест в креативных индустриях, торговле, медиа и рекламе. Однако сейчас, спустя три года, статистика показывает, что эти ожидания не оправдались.

Так, как пишут СМИ США, страны с одним из крупнейших рынков труда среди развитых стран, доля вакансий, которые предлагают удаленную работу, если судить по основным национальным порталам поиска работы, снижается. Причина — сомнения работодателей в возможностях удаленных работников обеспечить продуктивность на уровне, сопоставимом с офисным, а также риски надвигающейся мировой рецессии.

В России при схожих результатах — а удаленка у нас в стране, похоже, теряет свою популярность у работодателей, так же, как и в мире (подробнее см. стр. 1), — причины сокращения ее распространения несколько иные. Для многих компаний удаленка стала менее привлекательной из-за относительно массового отъезда работников за рубеж весной и осенью прошлого года. В этой ситуации стал возникать вопрос — а можно ли контролировать сам факт нахождения человека в стране, где работает его работодатель, и, если нет, какие дополнительные риски это несет для компании. Эти опасения, увы, не напрасны: уже к концу года законодатель заявил о своих планах ограничить удаленную занятость из-за границы, тем самым подтвердив негативные прогнозы компаний. Как результат в офис переводят как уже работающих, так и еще только выходящих на новое место сотрудников. При этом работодатели не останавливаются даже тот факт, что сами работники, напротив, из-за необходимости покинуть страну заинтересованы в удаленке больше, чем обычно — и в отсутствие перспектив законодательных ограничений это могло бы стать сильным аргументом при обсуждении остальных условий их работы, в частности размера зарплаты.

Увольнениям меняют срок годности

— коллизия —

Споры о признании увольнения сотрудника незаконным в связи с сокращением численности или штата — один из самых часто встречающихся типов исков к работодателю. В конце 2022 года Верховный суд (ВС) вынес прецедентное решение по одному из таких дел, фактически отменив существовавшие для них ранее ограничения по сроку давности. Как считают юристы, спродублицирующиеся на трудовом праве, в перспективе это позволит большему числу работников успешно судиться со своими работодателями и требовать с них миллионные выплаты.

Хотя увольнения в связи с сокращением занимают небольшую долю в структуре причин выбытия работников — по данным Росстата, в четвертом квартале прошлого года в связи с сокращением уволили только 1% от общей доли вышедших работников (27,5 тыс. человек), споры о признании увольнения незаконным в связи с сокращением численности или штата сотрудников — одни из самых распространенных в категории трудовых споров, которые рассматривают российские суды. С этого года благодаря решению Верховного суда работники могут получить дополнительные возможности выигрывать свои дела против работодателей.

Задать новый тренд в судебной практике может спор между Аленой Черемискиной и Промсвязьбанком, который Верховный суд рассмотрел в конце 2022 года. В декабре 2019-го госпожа Черемискина получила должность менеджера отдела продаж тольятинского офиса Связь-банка. Она успела поработать там лишь два месяца — уже в феврале ее уведомили о сокращении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением штата работников). Ей объяснили, что в штатном расписании банка в офисах в Тольятти нет вакантных должностей, которые бы ей подходили. Нижестоящих позиций с более скромной зарплатой тоже не нашлось. 30 апреля 2020 года трудовой договор с менеджером отдела продаж расторгли.

Однако ни Алене Черемискиной, ни другим ее сокращенным коллегам не рассказали, что Связь-банк находится в процессе

реорганизации. Уже в мае 2020 года Промсвязьбанк отчитался, что завершил процедуру присоединения Связь-банка. Из-за этого активы новой головной организации выросли более чем на 200 млрд руб., сеть отделений стала больше на 24 точки продаж, а капитал увеличился на 22 млрд руб.

При этом увольнение во время реорганизации противоречит Трудовому кодексу (ТК). Так, по ст. 75 ТК смена собственника организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, которые не занимают там руководящие посты, а сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Алена Черемискина обратилась в суд с иском к Промсвязьбанку только в апреле 2021 года, хотя срок давности для таких дел — месяц после вручения копии приказа об увольнении. Она требовала восстановления на работе, компенсацию вынужденного прогула (без уточнения цифры) и выплату 100 тыс. руб. в качестве компенсации морального вреда. Со всеми документами экс-менеджер подала письменное ходатайство о восстановлении пропущенного срока обращения в суд. Она объяснила, что узнала о незаконности увольнения только весной 2021-го, когда коллегия по гражданским делам Самарского областного суда вынесла решение по делу ее бывшего коллеги. Сокращение, отметил суд, состоялось в период реорганизации банковской организации, а это противоречит гарантиям, содержащимся в ст. 75 Трудового кодекса. До момента вручения сотрудникам Связь-банка уведомления о сокращении штата в кредитной организации совершили ряд юридических значимых действий, которые говорили о скором присоединении к Промсвязьбанку, установил суд.

Первая инстанция в деле Алены Черемискиной приняла апелляционное определение Самарского областного суда в качестве доказательства и даже согласилась, что права сотрудницы тоже были нарушены. Однако не смогла вынести решение в ее пользу из-за пропущенных сроков исковой давности. Апелляционный суд позиции не поменял, уточнив, что несвоевременное получение информации о реорганизации не может быть уважительной причиной для пропуска срока обращения в суд — во всяком случае, в отдельности от других факторов.

ВС не согласился с таким подходом. Партнер практики трудового права BGP Litigation Анна Иванова объясняет, что Верховный суд отменил решения нижестоящих инстанций, ссылаясь всего на две причины: «Первая: судья после беседы по делу сразу назначил основное заседание. Хотя именно на предварительном председательствующий должен был выяснить уважительность пропуска срока исковой давности, о котором заявили и Черемискина, и Промсвязьбанк. И вторая: работник не знал, что он был обманут об истинных причинах своего увольнения и в компании была реорганизация». Юрист отмечает, что к таким выводам суд пришел, даже несмотря на то что информация о реорганизации банка была публичной — об этом писали в СМИ.

В определении ВС указал, что нижестоящие суды не проверили совокупность обстоятельств, из-за которых Алена Черемискина пропустила срок обращения с иском. В частности, первая инстанция сделала вывод о равных условиях для подачи иска у всех сотрудников: если за защитой прав обратились один, успеть это сделать должны были все. Однако ВС с такой логикой не согласился, указав, что суды не исследовали материалы о восстановлении коллеги госпожи Черемискиной на работе, а потому такие выводы преждевременны и ни на чем не основаны.

Уже в кассационной жалобе экс-менеджер указывала, что она, в отличие от коллег, не получила 19 февраля 2020 года письма от работодателя, из которого могла бы узнать о нарушении своих прав. Поэтому решил ВС, нижестоящие инстанции не учли, что Алена Черемискина заблуждалась о добросовестности действий компании, потому что была экономически и юридически слабой стороной в трудовых отношениях. Работодатель же произвел увольнение с соблюдением всех формальных процедур, но скрыл от нее истинные причины сокращения штата Связь-банка и не уведомил конкретного работника о предстоящей реорганизации с предложением о трудоустройстве в Промсвязьбанк.

С аналогичными исками к банку примерно в одно время с Аленой Черемискиной обратились и другие сокращенные сотрудники. По подсчетам Анны Ивановой, в районные суды Тольятти и Самарский областной суд поступило минимум 18 таких дел, и там продолжают удовлетворять их требования.

Партнер Grata International Михаил Герман объясняет, что после решения по делу Алены Черемискиной в подобных спорах могут работать положения ст. 61 ГПК, согласно которой обстоятельства, установленные вступившим в силу решением суда, не подлежат повторному доказыванию. «После дела Черемискиной банк не может оспорить факт сокращения информации о реорганизации банка в форме присоединения», — говорит юрист, отмечая, что другие сотрудники, вероятно, продолжат ссылаться на дело коллеги, чтобы восстановить пропущенный срок обращения. При этом господин Герман полагает, что стоило бы установить лимит добросовестного поведения истцов, потому что «такое восстановление не может длиться бесконечно».

Михаил Герман прогнозирует, что большинство работников все же смогут выиграть суд с банком: «В каждом конкретном споре придется выяснять обстоятельства увольнения: если основания будут отличаться от дела Черемискиной, шансы банка возрастет». Юрист считает, что на решение ВС будут ссылаться и в других спорах, в том числе не связанных с реорганизацией, чтобы показать правовую позицию Верховного суда по сроку давности.

Управляющий партнер юридической фирмы BLS Елена Кожемякина соглашается с Михаилом Германом: «Шансы других сотрудников вполне реальные, ведь ситуация, по сути, идентичны. Работники могут приводить аналогичные аргументы о сроке давности или же подать коллективный иск о незаконном сокращении. И даже если суды первых инстанций встанут на сторону работодателя, общая тенденция такова, что на каком-то этапе решение почти наверняка примет в пользу сотрудника».

Поспожа Кожемякина считает, что кейс может стать знаковым в делах о сокращении: «И не только в делах о реорганизации, но и в ситуации массовых сокращений, увольнениях „удаленных“ сотрудников (дистанционный труд сейчас остается острой темой для HR). В любой непонятной ситуации можно сослаться на то, что срок давности пропущен неумышленно, или на то, что работодатель не предупредил о предстоящих событиях. Вряд ли эта ситуация выйдет за рамки трудовых отношений, но именно в этой сфере может быть весьма наглядной».

Как считает Анна Иванова, нынешний кейс ВС — только одно из многих свиде-

тельств того, что за последние годы у компаний увеличился шанс проиграть в суде сотрудникам, уволенным по сокращению. По ее личной статистике, речь идет примерно о половине случаев: «Еще пять лет назад юристы, которые сопровождают компании, могли быть уверены, что, если сокращение штата проходит по описанной в ТК процедуре, а серьезные отсутствуют, встанет на сторону работодателя. Теперь суды цепляются за любую мелочь, чтобы восстановить сотрудника. Особое внимание стали обращать на судебные ошибки, например неподписание протокола судебного заседания. И даже если все остальное было сделано идеально, проигрыш компании в суде по-прежнему возможен».

Споры о признании увольнения незаконным в связи с сокращением численности или штата сотрудников — одни из самых многочисленных споров в судебной практике в принципе, делится наблюдениями Михаил Герман. «Работодателям будет все сложнее доказывать законность и правоту своих действий. Компании вынуждены оптимизировать затраты, сокращая штат, но сделать это все сложнее: работники по любому сомнительному поводу идут в суд, а суд при любой зацепке или ошибке работодателя принимает решение в пользу сотрудников», — резюмирует Елена Кожемякина.

При этом количество таких исков от работников может существенно вырасти уже в этом году. Как следует из данных кадровой компании Antal Talent, 14% международных компаний уже заявили о планах сокращения штата в РФ в ближайшие месяцы. При этом среди компаний в целом (как местных, так и международных) сокращать штат планируют 9% респондентов. Учитывая такую тенденцию, актуальной услугой становится оптимизация штата, то есть аутплейсмент, говорит руководитель направления Consulting Services Antal Talent Анастасия Ковалева: «Многим нашим кандидатам выплачивали от четырех и более окладов при сокращении в 2022 году. Компании старались поддержать своих сотрудников не только выплатами, но и внутренними мероприятиями, где рассказывали, как искать работу. Компании, особенно производственные, договаривались между собой, уточняли, есть ли у них необходимость в новых сотрудниках, старались связаться с кадровыми агентствами».

Марина Царева

HR-технологии

Кадровые инвестиции

В прошлом году российская экономика столкнулась с новыми вызовами, в числе которых санкции ряда зарубежных стран. Одним из ключевых инструментов борьбы с санкционным давлением стало развитие импортозамещения. В Московской области это инвестиционное направление стало приоритетным: уже в прошлом году в регионе было заявлено 123 новых импортозамещающих проекта. Запуск этих предприятий позволит создать в Подмоскowie около 17 тыс. рабочих мест.

— регион —

В прошлом году, чтобы стимулировать импортозамещение в регионе, правительство Московской области запустило ряд новых мер поддержки бизнес-проектов. В их числе — льготные кредиты, займы Фонда развития промышленности РФ и льготная аренда земельных участков по программе «Земля за 1 рубль». Кроме того, в прошлом году подмосковный мининвест запустил проект «Кадры для импортозамещения», в рамках которого инвесторы и образовательные учреждения региона заключают соглашения о подготовке специалистов для импортозамещающих производств. Сегодня в Московской области заключено уже более 80 таких соглашений.

«Проект «Кадры для импортозамещения» Московской области представила летом прошлого года на образовательно-проектном интенсиве «Архипелаг-2022», организованном Агентством стратегических инициатив. Сегодня при содействии мининвеста заключено уже 85 соглашений между образовательными учреждениями региона и инвесторами, которые реализуют импортозамещающие проекты в Подмоскowie. Среди компаний — Коломенский завод, птицефабрика «Элиар-Бройлер», «Мобитрак», «Иль Мио Мороженко», «Аравия», — рассказала заместитель председателя правительства — министр инвестиций, промышленности и науки Московской области Екатерина Зиновьева.

Так, компания «Мобитрак», выпускающая готовые трейлеры под разные виды бизнеса, а также дома на колесах в городском округе Истра, подписала соглашение с Краснотурским колледжем. В рамках соглашения для предприятия будут подготовлены специалисты по профессии «сварщики (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))».

Компания «Аравия», производитель косметических средств из городского округа Протвино, заключила соглашение с Куберским колледжем. Для проекта импортозамещения образовательное учреждение подготовит наладчиков, сварщиков, электриков.

Компания уже провела две экскурсии по производству для студентов колледжа, организовала мастер-класс для преподавателей и мастеров колледжа, на котором познакомилась с продукцией и технологиями. Кроме того, компания провела экскурсию для школьников. Учеников познакомил с полным циклом производства косметики: от смешивания компонентов и варки продукта до упаковки и отправки заказчику.

Некоторые образовательные учреждения заключают соглашения сразу с несколькими компаниями Подмоскowie. Например, Профессиональный колледж «Московия» подписал уже четыре соглашения с инвесторами. В частности, для ООО «Компания „Гренковъ“» колледж подготовит специалистов по направлению «поварское и кондитерское дело» — уже сегодня 4 студента проходят практическую подготовку, для АО «Георг Полимер» 17 студентов колледжа прошли стажировку и трудоустроены по специальностям «оператор линии» и «наладчик станков», для Каширского завода металлоконструкций и котлостроения будут подготовлены 25 студентов по специальности «сварщик», которые после окончания обучения будут трудоустроены на предприятие. Два сварщика-студента из Профессионального колледжа «Московия» в данный момент проходят практику на производстве Технопарка «Импульс».

В рамках взаимодействия с образовательными учреждениями каждый инвестор выбирает наиболее подходящий вариант сотрудничества. Это, например, может быть специальная разработка обучающей программы по задаче инвестора, целевая подготовка кадров, участие предприятия в процессе обучения в рамках наставнических программ, предоставление возможности студентам пройти практику и трудоустроиться на предприятиях Подмоскowie.

Так, в этом году Загорский трубный завод (ЗТЗ) провел «родительскую субботу», где родители студентов первого-второго курсов Сергиево-Посадского колледжа могли познакомиться с предприятием и программой подготовки, сотрудники завода рассказали про трудоустройство детей после оконча-



ПРЕДОСТАВЛЕНО МИНИСТЕРСТВОМ ИНВЕСТИЦИЙ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И НАУКИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ния обучения, а также продемонстрировали производство. 44 студента по направлениям «сварочные технологии», «электромонтаж» уже приступили к практике на предприятии. В этом году специально под ЗТЗ открыто новое направление — «дефектоскопист». Студенты получают стипендию от Загорского трубного завода, а во время производственной практики еще и заработную плату. Реальная практика на производстве, работа с наставниками на предприятии — возможность значительно повысить уровень подготовки будущих специалистов, развивая таким образом отрасль и компетенции, которые сегодня необходимы для экономического роста завода.

Компания «Торговый дом АДЛ», реализующая инвестиционный проект строительства комплекса по производству широкой линейки продукции для трубопроводных систем, уже взяла на практику 30 студентов, проходящих обучение в колледже «Колонна» по специальностям «оператор станков ЧПУ», «автоматизация процессов производства», «электрик», «сварщик».

Селекционно-генетический центр «Смена», также участвующий в проекте «Кадры для импортозамещения», уже принял на практику трех ветеринаров из Сергиево-Посадского колледжа. В планах — подготовка более 100 специалистов под заказ предприятия, в том числе ветеринаров, птицеводов, электромонтеров, слесарей по ремонту автотранспортной техники, электриков автотранспортных средств.

Реализация проекта «Кадры для импортозамещения» позволяет Подмоскowie создать систему опережающей профессиональной подготовки специалистов в соответствии с запросом предприятий, строящих новые импортозамещающие производства. Проект предполагает комплексный подход к реализации технологического суверенитета страны и решение конкретных запросов предприятий.

На сегодняшний день в числе наиболее востребованных специальностей на подмосковных предприятиях — сварщик, оператор станков с программным управлением, электрик, монтажник промышленно-

го оборудования, токарь и фрезеровщик на станках с ЧПУ, слесарь, технолог производства, лаборант по контролю качества и другие. Пройти обучение по этим и многим другим специальностям можно в подмосковных учреждениях профессионального образования.

«Проект «Кадры для импортозамещения» уже показал свою эффективность: первые студенты уже вышли на производственную практику и трудоустроены. Проект позволяет решить сразу несколько задач: предприятия получают квалифицированных сотрудников по необходимым специальностям, колледжи могут гарантировать абитуриентам трудоустройство, регион получает прогнозируемый производственный рост, улучшение инвестиционного и социального климата. Поэтому подмосковный мининвест продолжит оказывать содействие в реализации проекта «Кадры для импортозамещения». В этом году мы планируем увеличить число соглашений в рамках проекта до 150», — заключила Екатерина Зиновьева.

Алексей Иванов

Войти в IT

— тенденция —

Как показывает статистика hh.ru, женщины размещают все больше резюме в сфере IT, традиционно считавшейся более популярной у мужчин. Тенденция «Ъ» подтвердили и опрошенные IT-компаниями. По оценкам работодателей, это связано с изменениями задач в отрасли, что позволяет женщинам показывать большую эффективность при работе, чем мужчины.

За последние два года доля женщин — IT-специалистов выросла на 2 п. п. — с 30% в 2021 году до 32% в 2022-м, свидетельствуют данные hh.ru. В результате сегодня почти каждый третий соискатель работы в IT женского пола. Количественный разрыв также сокращается: если в 2021 году женских резюме в IT было на 56% меньше, чем мужских, то в 2022-м их стало на 52% больше. Наиболее быстрыми темпами растут возрастные когорты женщин в IT 14–18 и 31–40 лет (по +41% год к году), при этом когорта 41–60 лет присохла в среднем на 50%, что говорит как о притоке женщин в вузы на обучение в IT, так и более активном переобучении женщин на IT-профессии в середине карьеры, которые находят себя на рынке труда и интересны работодателям. Приглашения этих старших когорт растут более высокими темпами, чем сами резюме женщин в этом возрасте. Суммарный объем приглашений женщин в IT, по данным hh.ru, догоняет приглашения мужчин даже на фоне преобладания мужчин на рынке: в 2021 году общее количество приглашений женщин (58 тыс.) было в два раза меньше приглашений мужчин (108 тыс.), в 2022-м их стало на 39% больше, а количественный разрыв сократился до 42 тыс. (106,5 тыс. приглашений женщин в 2022-м против 148,5 тыс. приглашений мужчин).

Во всем мире количество женщин, занятых в сфере IT, с каждым годом растет, говорит директор по маркетингу и коммуникациям Группы «Иннотех» Юлия Пославская. «Данные говорят о том, что за последние четыре года доля женщин, которые работают в сфере высоких технологий, выросла на 6,9%, до 25%. Если же посмотреть на российский IT-рынок, то в 2022 году доля соискательниц достигла 29%. При этом крупные технологические компании все чаще публично заявляют о своих обязательствах по укреплению гендерного разнообразия, в том числе по увеличению числа женщин на технических и руководящих должностях», — отмечает она.



SHONENBERG/GETTY IMAGES

IT — это одна из отраслей, где женщины могут себя реализовать в полной мере, считает HR-директор GoodForecast Элизавета Русских. «Есть традиционно более мужские роли, такие как разработчик, но у нас в компании много женщин-разработчиков и даже руководителей разработки одного из ключевых направлений является женщина. Среди руководителей проектов женщин половина от списочного состава, среди системных аналитиков — 80%», — говорит она. Если брать рынок в целом, то, как говорит Элизавета Русских, соотношение мужчин и женщин на нем составляет 70% на 30%. Но таких исследований пока никто не проводил, так что точных данных нет. «В нашей компании от всего списочного состава женщин сейчас 40%, по разработчикам (включая тимлидов) — 10%, по аналитикам — подавляющее большинство, то есть около 80%», — отмечает она.

«Опыт и знания, умение слушать и слышать, готовность работать в команде, заинтересованность в проекте, на который мы приглашаем, — эти навыки никак не зависят от гендера. Что касается присутствия девушек на руководящих позициях, то наша компания скорее исключение из общей тенденции. Также у нас есть очень сильные девушки среди руководителей проектов, и их примерно 15%. В целом среди инженеров в нашей компании около 25% девушек. В основном этом дизайнеры UI/UX и тестировщики. Скорее всего, это связано с тем, что в технических вузах все-таки пока еще преобладают мужчины. Впрочем, процент поступающих на технические специальности девушек медленно, но уверенно растет», — говорит директор по персоналу IT-компании «Аурига» Любовь Хрипко.

«В околоинженерные специальности действительно изначально больше приходит именно мальчиков: возможно, у роди-

телей, учителей, самих выпускников срываются какие-то стереотипы. Но вот именно в самой IT-индустрии пол не является каким-то значимым фактором. Что касается руководящих ролей, то здесь ситуация может быть иной, но это уже не вопрос про IT-сферу в чистом виде, а вопрос про сферу корпоративного управления, которая в целом более консервативна», — говорит руководитель управления разработки СКБ «Контур» Алексей Кирпичников.

Как говорит директор департамента разработки ПО компании «Рексофт» Николай Сокорнов, разработка ПО за последние 20 лет очень расширилась — появился целый ряд профессий и специализаций, где необходимы и ценятся качества, традиционные для слабого пола. «Направляется параллель с автомобилями. Если подумать, то это очень сложное техническое устройство, но постепенно они стали настолько удоб-

ными и простыми в повседневной эксплуатации, что за руль сели и пенсионеры, и женщины, которые по статистике водят существенно аккуратнее. ПО идет по этому же пути. Оно разворачивается к массовому пользователю, а значит, должно становиться понятнее, удобнее, проще. И довести его до нужного уровня без женщин крайне сложно. Например, женщины обладают природной врожденной многозадачностью, которой, к сожалению, нет у мужчин. У мужчин чаще всего многозадачность искусственная. Мы всегда делаем одну задачу — просто кому-то удастся быстрее переключиться на следующую. А женщины реально могут удерживать в голове параллельно несколько задач. Особенно это сильно востребовано в тестировании. Здесь нужна восторженность, качественная проверка софта. Конечно, можно проверить функционал последовательно, но совершенно другой эффект достигается за счет обзора на 360 градусов, который свойствен девушкам. У нас очень много успешных женщин-тест-лидов. По факту сейчас в QA «Рексофт» 63% — это женщины», — говорит он.

Как отмечает HR-директор IW Group Надежда Алтухова, гендерный дисбаланс связан с тем, что российское общество долгое время было под влиянием стереотипа о том, что женщины в большей степени имеют гуманитарный склад ума и не расположены к точным наукам. «Стереотип же вообще уходит корнями в историю, где, как мы помним, у женщин была задача заниматься хозяйством и обучению шло только в этом направлении. В большинстве случаев в технологических компаниях женщины занимают должности, обеспечивающие работу производства, но не реализующие сами задачи. Но стоит отметить, что, по моему опыту, женщины отлично справляются с ролью проектных менеджеров, аналитиков, тестировщиков», — говорит она. При этом, отмечает руководитель департамента цифровых решений агентства «Полилог» Людмила Богатырева, процесс прихода женщин в IT-отрасль должен происходить «естественно». «Данный процесс должен проходить естественно. Практика последних лет показывает, что в IT доля женщин увеличивается. Это хорошо видно в профессиональном сообществе: на онлайн-форумах и мероприятиях их стало значительно больше. Однако среди топ-менеджеров IT-компаний все еще преобладают мужчины. По данным Statista на 2015 год, в мире на управляющих IT-позициях женщин было менее 10%. В 2021-м эта цифра выросла до 15%», — говорила она.

Анастасия Мануйлова

Отделяем зерна от плевел

Оценка персонала — один из наиболее надежных инструментов любого руководителя при принятии взвешенного управленческого решения. Среди всего перечня подходов в этом вопросе выгодно выделяется ассесмент-центр, чей коэффициент валидности заметно обгоняет такие инструменты, как интервью и тестирование. Как ассесмент-центр помогает решать задачи бизнеса в подборе персонала, формировании кадрового резерва, а также продвижении и аттестации? Результатами делится лидер отрасли Трубная металлургическая компания (ТМК), чей Корпоративный университет ТМК2У взял на вооружение данный инструмент пять лет назад и готов внедрить его в вашей компании.

— инструментарий —

В работе с персоналом многие предприятия сталкиваются с такими сложностями, как подбор на основе личных симпатий/антипатий, и ошибки в формировании команды проектов. Отдельного внимания заслуживает оценка резервистов, где от одного неправильного решения порой зависит судьба всего бизнеса. О значимости данной процедуры не понаслышке знает Трубная металлургическая компания, численность персонала которой превышает 58 тыс. человек.

Ранее в ТМК для оценки персонала преимущественно применялись такие инструменты, как анкетирование, психометрика, различного рода интервью, тестовые методики и метод «360 градусов», который позволяет провести круговую оценку компетенций, то есть опросную анкету заполняют как сам оцениваемый, так и его деловое окружение: коллеги, руководители, подчиненные. Когда в 2017 году ТМК вывела на новый уровень HR-процесс по формированию управленческого резерва, в компании решили использовать более комплексный, системный и валидный инструмент оценки — ассесмент-центр.

«Корпоративный университет ТМК2У тщательно проработал оценочные технологии в рамках Трубной металлургической компании, так как ценность от их внедрения и использования для бизнеса сложно переоценить. Мы отладили процедуры проведения ассесмент-центра и интервью по компетенциям, что позволяет нам оценить компетенции и эффективность сотрудников в их сфере деятельности, определить зоны роста и выстроить карьерную траекторию», — говорит Елена Позолотина, заместитель генерального директора по управлению персоналом — директор Корпоративного университета ТМК2У.

Ассесмент-центр ТМК2У — это инструмент глубинной оценки, который позволяет

выявить не только эффективность человека в своей сфере, но и понять его зоны роста, а также спрогнозировать его возможности работы в другом направлении или на другой позиции, в том числе управленческой.

Достоверность достигается благодаря нескольким форматам упражнений, которые моделируют рабочую среду сотрудника. То есть в процессе выполнения упражнения человек демонстрирует на практике свои навыки и поведенческие особенности. И исходя из того, что он предлагает, как действует в конфликте при групповой дискуссии, как выстраивает разговор и аргументирует свою позицию, можно сделать вывод, какая модель поведения близка сотруднику. Таким образом, ассесмент-центр ТМК2У позволяет оценить не слова кандидата на должность, а его модель поведения еще до того, как он вступил на нее. При этом результаты оценки могут использоваться не только для определения текущего уровня компетенций, но и для прогнозирования развития сотрудника, то есть ассесмент-центр ТМК2У позволяет выявить еще и потенциал кандидата и составить индивидуальный план его развития.

При этом наличие групповой дискуссии — обязательный элемент ассесмент-центра ТМК2У. «Именно она позволяет увидеть, как кандидат взаимодействует с другими. Например, сотрудник может рассказывать, что у него хорошо развиты коммуникативные навыки. Однако это может быть социально желаемый ответ либо картина в его голове — ему может казаться, что он очень хорош в коммуникации. А ассесмент-центр покажет, что в действительности умеет сотрудник», — комментирует Екатерина Коневских, руководитель сервиса оценки Корпоративного университета ТМК2У.

Ассесмент-центр ТМК2У осуществляет квалифицированные ассессоры. При этом во время процедуры оценки один кандидат находится в зоне ответственности минимум



двух наблюдателей. Это позволяет минимизировать человеческий фактор и достичь наибольшей валидности.

«После того как заканчивается упражнение, ассессор берет специальный бланк и, опираясь на свои записи, наблюдения в ходе упражнения, проставляет напротив каждого индикатора в компетенции отметку «проявился или нет» или «нет замера». Другими словами, мы не оцениваем человека в целом. Для каждого упражнения у нас есть перечень индикаторов, которые образуют определенный набор компетенций. Например, в первом упражнении мы измеряем коммуникативные навыки, там 21 индикатор, в принятии решений — 16 индикаторов, обучаемость — 5 индикаторов и т. д. Вообще, деятельность ассессора в нашем понимании — это больше аналитическая работа», — продолжает Екатерина Коневских.

При этом важной функцией ассесмент-центра ТМК2У является предоставление каждому участнику индивидуальной обратной связи, которая показывает, каких результатов он достиг, за счет чего, какие у него выявлены зоны развития. В дальнейшем наполнение ассесмент-центра ТМК2У может варьироваться в зависимости от запроса. Это может быть комбинация ролевой и деловой

игры, аналитическое упражнение, тестирование. «Но и модель компетенций не является статичной — она дорабатывается и видоизменяется с учетом особенностей времени и рынка. Я приверженец того, что у каждой компании свой набор компетенций. А та модель, которая есть у нас, является прекрасным базисом, то есть из нее, как из конструктора, можно набирать необходимые вещи. В каждом случае все индивидуально, но мы готовы адаптировать нашу гибкую технологию под запрос клиента», — делится Екатерина Коневских.

Модель компетенций, используемая в ТМК, — разработка, прошедшая апробацию в научном сообществе. В целом модель состоит из десяти управленческих компетенций, которые в совокупности позволяют оценить человека с разных сторон.

«В работе с внешними заказчиками есть три подхода. Первый — если в компании есть своя модель компетенций и нужно оценить, насколько сотрудники ей соответствуют. Второй вариант: если своей модели нет, то сначала мы формируем ее для заказчика, потом делаем замеры. И третий — когда заказчик сам разрабатывает свою модель компетенций с нашей помощью. Но, как правило, если коллеги не занима-

ются оценочной процедурой, то им очень трудно оперативно сформировать модель компетенций. А время в данном случае равно принятым управленческим решениям. Именно сэкономить это время и позволяет ассесмент-центр ТМК2У», — продолжает Екатерина Коневских.

Еще одно преимущество методики — нацеленность на решение конкретной бизнес-задачи, методологическая компетентность, знание металлургической отрасли и апробация данной методологии на собственных предприятиях. Команда ассессоров Корпоративного университета ТМК2У накопила солидный опыт работы в других сферах — оценку прошли более 1 тыс. человек, в том числе в производственном, банковском, торговом и других секторах.

Но работа не стоит на месте. Так, в 2020 году в период пандемии Ассесмент-центр ТМК2У начал свою работу и в цифровом формате. Теперь любой сотрудник любой компании может пройти оценку дистанционно, в удаленном формате при сохранении того же уровня валидности. Это позволит сократить временные и финансовые затраты более чем в 2,5 раза. А значит, дает возможность отделять зерна от плевел еще быстрее.

Евгений Иванов

Личные инвестиции в бренд

— тренд —

Несмотря на то что на российском рынке труда сейчас складывается дефицит работников, поиск подходящего места по-прежнему может отнять много времени и сил. Чтобы сделать процесс подбора более эффективным, наемные работники могут инвестировать в развитие своего личного бренда.

Российский рынок труда, по данным Росстата, обновил исторический минимум по показателю безработицы: в январе она снизилась до 3,6%. Число безработных не превышало 2,7 млн человек. Ряд экспертов даже начал говорить о дефиците работников, особенно в высокотехнологичных отраслях (подробнее см. «Ъ» от 27 декабря 2022 года).

Однако, даже несмотря на это, поиск новой работы даже для высококвалифицированных специалистов может потребовать много времени и сил. Чтобы минимизировать свои временные издержки, работникам может быть полезно инвестировать в свой личный бренд, причем этот инструмент будет полезен для сотрудников практически на любой позиции.

Рынок услуг по созданию личного бренда начал активно расти в 2020 году, когда в силу разных обстоятельств, в частности из-за потери работы, бывшие наемные сотрудники начали свою деятельность как самозанятые или ИП, считает сооснователь Школы речи и бизнес-коммуникаций TALKERS Анна Аристовна. Второй виток развития произошел в 2022-м, когда уже сотрудники, целенаправленно на карьерный рост в найме, стали охотнее рассматривать личный бренд как инструмент продвижения по карьерной лестнице. Причины — вынужденная смена работы или поиск вариантов продолжения карьеры за рубежом.

Сейчас образовательную услугу по созданию личного бренда или личной стратегии развития можно приобрести как в учебных заведениях и частных школах (например, НИУ-ВШЭ, МУИР, Школа речи TALKERS), так и у частных экспертов (в том числе у так называемых инфоцыган). «Выбирая, с кем развивать свой бренд, следует ориентироваться на бэкграунд эксперта, особое внимание — на наличие базовых знаний или образования в сфере PR и/или маркетинга, опыта работы с различными каналами коммуникаций (СМИ, новые медиа, организация выступлений, соцсети и др.). Но решает не только опыт — важно совпасть с экспертом по ценностям и видению, потому что бренды можно строить по-разному, а чтобы не потерять мотивацию и работать системно, важно найти своего человека», — отмечает Анна Аристовна.



«Мы живем в новой реальности, когда возможность громко заявлять о своих талантах становится необходимостью для достижения желанной цели. И рынок труда не исключение, тем более что в лексиконе работодателей такое словосочетание, как «счастье сотрудника», стало внезапно одним из критериев оценки общей эффективности компании, а фокус внимания сместился с «что делать» на «кто будет делать». В такой ситуации личный бренд сотрудника не только необходим, учитывая, что резюме шаблонны и не передают полную картину того, что на самом деле умеет тот или иной кандидат», — соглашается руководитель агентства стратегических коммуникаций MassEffect Agency Наталья Дыбина.

Интерес к личному бренду, его формированию и развитию устойчиво растет на протяжении последних нескольких лет, говорит проректор по операционной деятельности и цифровому развитию Школы управления SKOLKOVO Светлана Миронюк. «Лич-

ный бренд и репутация далеко не одно и то же, эти понятия не стоит путать. Бренд и репутация решают разные задачи и работают в разных аудиториях. Репутация строится на фундаменте прошлого опыта человека, а бренд ориентирован на будущее, перспективу и возможности. Репутация складывается в профессиональных кругах долго и кропотливо, она есть опыт профессионального взаимодействия с человеком, помноженный на его достижения, то есть результативность. Однако в цифровом мире деловые успехи больше сами за себя не говорят — слишком велик информационный шум вокруг. Поэтому брендировать себя, то есть уметь эффективно предъявлять разные грани своей экспертизы, свой потенциал широкому рынку труда, сегодня необходимо практиковать каждому специалисту вне зависимости от отрасли. От топ-менеджеров до линейных инженеров. И это связано совсем не с дефицитом или профицитом кадров на российском рынке, а с кардиналь-

ным изменением задач работодателей и новым изменением задач работодателей и новым изменением портфельным типом занятости людей», — отмечает она.

Еще одна причина для роста спроса на развитие личного бренда со стороны специалистов, считает Светлана Миронюк, связана с изменением карьерных траекторий работников. «Кризисная турбулентность российского рынка труда запустила мощный запрос на кросс-индустриальный переход. Если раньше ценилось многолетнее погружение в одну индустрию, профессию, то сегодня работодатели хотят кандидатов с новыми знаниями и разнообразным опытом, попробовавших себя в разных ролях, а еще лучше — в разных отраслях. Именно такие специалисты помогают компаниям «перепрыгивать через две ступеньки» во внедрении новых подходов и технологий, ускоряться в развитии. Профессионалы из онлайн-банкинга сегодня востребованы в ритейле, производственники — в экосистемах, журналисты массово переходят в мар-

кетинг, PR и GR, а специалисты из диджитал мигрируют в образование. И вот эта кросс-индустриальность заставляет практически каждого узкого специалиста задуматься о том, а как о нем узнают в других отраслях. А как подтвердить свою экспертизу и релевантность для другой отрасли? Что, в конце концов, узнает HR, когда после личного интервью наберет для верификации фамилию претендента в поисковике? — задается вопросом она.

Как считает Анна Аристовна, оптимальная стратегия разработки личного бренда должна включать в себя несколько шагов: от аудита вашего нынешнего имиджа до определения каналов и форматов продвижения своего личного бренда, подобранных под целевую аудиторию. «Поищите себя в поисковых системах «Яндекса», оцените, насколько вы активны в публичном пространстве и какой образ сейчас транслируете. Проверьте свои аккаунты во всех социальных сетях: что видит пациент и потенциальные клиенты, заходя к вам на страницу? Постарайтесь быть объективными или привлечите независимых экспертов в лице друзей, а лучше — клиентов. Решите, чего вы хотели бы достичь с помощью личного бренда. Упакуйте свое уникальное предложение и, наконец, найдите способы взаимодействовать с теми, кто вам интересен в качестве аудитории», — говорит она.

Важным критерием работы с личным брендом сотрудника является его готовность к этому, добавляет Наталья Дыбина. «Причем даже не временная или трудозатратная, а внутренняя. Далеко не все по факту готовы громко транслировать свои мысли и идеи на широкие массы, даже если это необходимо. Чтобы оценить собственную готовность, можно просто на секунду представить себе картинку: вам завтра необходимо дать интервью федеральному каналу и рассказать о своей экспертизе, о трендах отрасли и вариантах будущего развития. Что вы будете испытывать в этот момент? Гордость, радость, страх, ужас, восторг или желание убежать подальше? И только если ощущения будут позитивными, стоит переходить к реальному планированию своего графика так, чтобы в него также входило время на работу со СМИ. Иначе ничего хорошего из этого не получится», — отмечает она. В то же время, считает Наталья Дыбина, усилия по развитию личного бренда в любом случае идут на пользу как самому сотруднику, повышая его ценность на рынке труда и открывая все более серьезные перспективы, так и работодателю, который получает усиление собственного бренда за счет более статусных сотрудников.

Елена Черкалова

HR-технологии

Удаленная работа наращивает дистанцию

— СТАТИСТИКА —

С23 Еще одна причина распространности удаленной работы — желание соискателей работать из дома. Так, по данным Работа.ру, в 2021 году доля таких кандидатов увеличилась в три-четыре раза к допандемийному уровню и составила около 20%, а в IT доля кандидатов, предпочитающих этот формат работы, превысила 60%.

Но уже во второй половине 2021 года доминирующий тренд, предполагавший бурное развитие удаленки, развернулся в сторону поисков компромисса. Им стал гибридный режим работы, позволивший совместить работу из дома и офиса. Дело в том, что, хотя многие сотрудники оказались не готовы вернуться в офис, они не смогли полностью отказаться от прямого, очного общения с коллегами, также не всем менеджерам удалось эффективно работать с удаленщиками. «Многие рабочие вопросы эффективнее решать при личном общении, чем в переписке или в рамках созвона, при офисном формате легче работать с мотивацией сотрудников, обеспечивать включение в рабочие процессы новичков. Появились исследования, которые показывают, что в долгосрочной перспективе большой процент удаленной работы может негативно сказываться на результатах, отрицательно влияет на развитие коммуникативных навыков сотрудников, в том числе новичков, снижает лояльность к компании», — рассказывает гендиректор рекрутинговой компании Get experts Ольга Шамбер.

В 2022 году, свидетельствуют данные hh.ru об объеме вакансий, спрос работодателей на удаленных работников продолжил замедляться. Впрочем, такая динамика может объясняться общим падением спроса на персонал на рынке труда в течение весны, особенно в сегменте «белых воротничков» (IT-специалисты, маркетологи, юристы, бухгалтеры и т. д.), которые были основной аудиторией, работающей на удаленке. «Основной эффект снижения предложений работы на постоянной удаленке произошел за счет со-

кращения спроса на сотрудников в IT-компаниях и рекламных агентствах, в то время как в других отраслях бизнеса с широким распространением данного формата число таких вакансий выросло: в финансовом секторе на 18% к 2021 году, в секторе B2B-услуг — на 8%, — разъясняет руководитель службы исследований hh.ru Мария Игнатова.

Доля вакансий с удаленной работой в прошлом году сокращалась среди специалистов в области медицины и фармацевтики (–65% к 2021 году), фитнеса и красоты (–66%), страхования (–56%), безопасности (–60%) и управления персоналом (–48%), следует из данных hh.ru. Однако каждая четвертая вакансия с постоянной удаленкой в 2022 году была открыта для IT-специалистов, как и в предыдущие два года. Самый существенный прирост удаленки отмеча-

ется в вакансиях для менеджеров по продажам: почти каждая третья вакансия (в 2020-м и 2021-м — лишь каждая шестая). Удаленный формат остался стабильным и для топ-менеджеров — прирост (+16% к 2021 году) может быть обусловлен релокационными процессами.

Проведенный в начале 2023 года опрос SuperJob хотя и подтвердил частичное сохранение популярности удаленной занятости, также свидетельствует о сокращении ее объемов по сравнению с достигнутыми в пандемию. Так, доля компаний с возможностями дистанционной работы увеличилась до 40% против 33% до пандемии (в разгар пандемии — 59%). Кроме того, доля удаленных работников в большинстве таких компаний не превышает 10% от штатной численности. Результаты объясняются спецификой работы: у рабоче-

го на производстве или кассира в магазине не может быть удаленки. Чаще всего на удаленке по-прежнему трудятся IT-специалисты (в 39% компаний) и HR-специалисты (19% компаний), офисный персонал (14%), бухгалтеры и сотрудники колл-центров (по 11%), проектировщики (10%).

Так, как пояснили „Ъ“ в «Ростехе», если три года назад переход на удаленку был единственно возможным вариантом продолжения работы для офисных сотрудников, теперь этот опыт остался в прошлом. «Мы сторонники того, чтобы люди работали на своих рабочих местах. Производство высокотехнологичной продукции непрерывное. На промышленных предприятиях своя специфика. Должна соблюдаться информационная безопасность, которую сложно обеспечить в удаленном формате. Все это диктует свои пра-

вила и режим работы», — пояснили в пресс-службе. В то же время, считая в госкорпорации, формат удаленной работы имеет право на жизнь — например, он возможен для сотрудников, занимающихся научной деятельностью.

В перспективе, впрочем, позиция работодателей может стать еще менее гибкой — этому будет способствовать ужесточение регулирования после начала военной операции РФ на Украине, вызванное в том числе массовым отъездом россиян за рубеж на фоне мобилизации. Так, депутаты «Единой России», ранее обеспечившие условия для расширения дистанционной работы, теперь намерены ввести запрет на удаленную работу в России для отдельных категорий уехавших граждан. Как пояснил „Ъ“ замглавы фракции «Единой России» в Госдуме Андрей Исаев, за-

конопроект затронет узкий сегмент рынка: нерезидентов, работа которых связана с обеспечением безопасности граждан и обороноспособности страны. «Перечень таких компетенций определит правительство», — сообщил он.

Замгендиректора по работе с профессиональным сообществом ANCOR Татьяна Баскина предполагает, что в 2023 году продолжится пересмотр отношения работодателей не только к удаленному формату работы как таковому, но и к конкретной локации удаленных работников. «Отдельная история — с удаленной работой из-за рубежа ввиду неопределенности в ее регулировании. Переезд сотрудника в другую страну с утратой статуса налогового резидента РФ может стать основанием для расторжения трудового договора. При этом удаленный работник может и не уведомить о переезде работодателя. Компаниям сложно это проконтролировать, а обеспечить соблюдение безопасных условий труда и вовсе невозможно. Что бы исключить сопутствующие налоговые и юридические риски, работодатели предпочитают вступать в трудовые отношения с сотрудниками в России», — поясняет Татьяна Баскина. Уже в конце 2022 года, по данным ANCOR, лишь треть работодателей, столкнувшихся с отъездом сотрудников в другую страну, были готовы использовать удаленный формат для их удержания. Чаще с пониманием к сотрудникам относились российские компании среднего размера (до 300 человек), тогда как международные работодатели и крупный бизнес (более 5 тыс. человек) более жестко реагировали на отъезд сотрудников — вплоть до прекращения трудовых отношений. При этом, как следует из другого опроса той же компании, кандидаты-мужчины стали чаще лгать о своем фактическом местонахождении. Так, в своих резюме они часто указывают локацию «Москва» и подтверждают готовность к очному интервью и работе в офисе, но в процессе выясняется, что кандидаты проживают за границей и могут работать исключительно удаленно.

Диана Галиева

МНЕНИЕ

ЕКАТЕРИНА ТЯГАЙ, партнер и руководитель практики Особых поручений (Sensitive Matters) коллегии адвокатов Rep & Rep, о перспективах ужесточения удаленной работы из-за рубежа.

Несмотря на успешный опыт в целом сложившийся сбалансированный подход к восприятию и регулированию удаленной занятости, с конца 2022 года наметился иной тренд: активно и настойчиво обсуждается риск ограничения или запрета дистанционной работы из-за границы. Особенно обоснованными такие опасения можно считать для «IT-специалистов, выехавших за границу после начала СВО, работа которых связана с разработкой, внедрением и администрированием государственных информационных систем и информационных систем объектов критической информационной инфраструктуры, а также с оборотом персональных данных». Так, в феврале текущего года комитет Госдумы по информационной политике, информационным технологиям и связи представил проект постановления Госдумы «Об информации министра цифро-



вого развития, связи и массовых коммуникаций М. И. Шадаева о ходе цифровой трансформации и обеспечения информационной безопасности РФ», которым Минцифры было рекомендовано совместно с депутатами проработать вопрос о запрете удаленной работы для указанных специалистов. В перспективе нельзя исключить, что и иная удаленная работа, осуществляемая за пределами РФ, может быть ограничена, хотя речь о запрете самого института такой работы пока не ведется. Тем не менее уже сейчас возможность закрепления в фе-

деральном законе перечня сфер и видов трудовой деятельности, которую запрещено осуществлять удаленно, в том числе из-за рубежа, вызывает напряженность как среди работодателей, так и среди работников, особенно работников того самого умственного труда, который гарантировал им право на законный удаленный формат работы. Ранее Роструд, напомним, отмечал, что договор о дистанционной работе может заключаться для выполнения работы, «результат которой не имеет материального выражения (с программистами, консультантами, журналистами и прочими работниками умственного труда)», подчеркнув тем самым, что удаленная работа, как правило, имеет интеллектуальный характер. При определенном обосновании и объеме ограничений подобные изменения формально не будут противоречить Конституции, согласно ч. 3 ст. 55, которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц,

обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Между тем из формулировки постановления в настоящий момент вовсе не очевидно, коснется ли запрет на удаленную работу из-за границы в определенных сферах всех работников, в том числе уехавших за рубеж и начавших осуществлять такую деятельность еще до 24 февраля 2022 года, или только тех, кто выехал за рубеж после. Во втором случае подобные ограничения могут носить явный дискриминационный уклон, противоречащий Конституции и Трудовому кодексу.

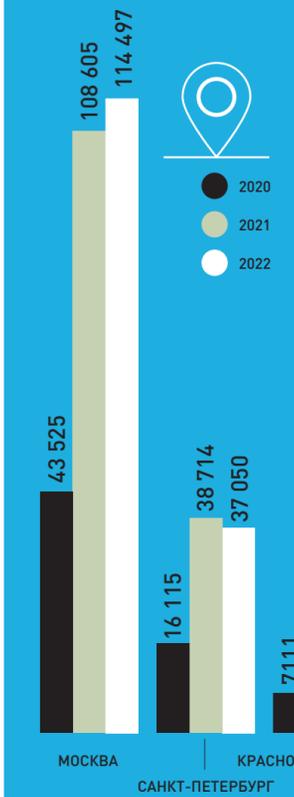
На практике последствиям принятия соответствующих поправок могут стать учащающиеся трудовые споры. В трудовые договоры работников, официальный режим занятости которых является дистанционным, должны будут вноситься изменения о месте осуществления трудовой деятельности. Кроме того, трудовые договоры с такими работниками, вероятно, могут быть прекращены по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 Трудового кодекса). Возникновение подобного вектора развития трудового законодательства едва ли можно считать отвечающим интере-

сам работников, как более уязвимой стороны трудовых правоотношений.

Отдельно отметим: особенности регулирования труда дистанционных работников уже регламентированы главой 49.1 Трудового кодекса. Среди таких особенностей прямо названа обязанность работодателя обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции средствами защиты информации (ст. 312.6 Трудового кодекса). Таким образом, вместо по меньшей мере неоднозначных предложений о полном запрете удаленной работы в названных сферах можно было бы рассмотреть возможность повышения требований к способам защиты информации — в случае возникновения рисков это помогло бы предотвратить распространение чувствительных сведений. Подобный подход видится предпочтительным не только с точки зрения юридической техники и последовательного соответствия действующему законодательству, но и с позиций защиты прав работников на сохранение тех форм и условий труда, которые отвечают и их интересам, и интересам работодателей, особенно в сложный экономический период.

УДАЛЕННАЯ РАБОТА В РФ И В МИРЕ

ТОП-15 РЕГИОНОВ ПО ЧISЛУ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ОБ УДАЛЕННОЙ РАБОТЕ В РФ (ШТ.) ИСТОЧНИК: НН.



82%

работающих удаленно довольны своей занятостью

65%

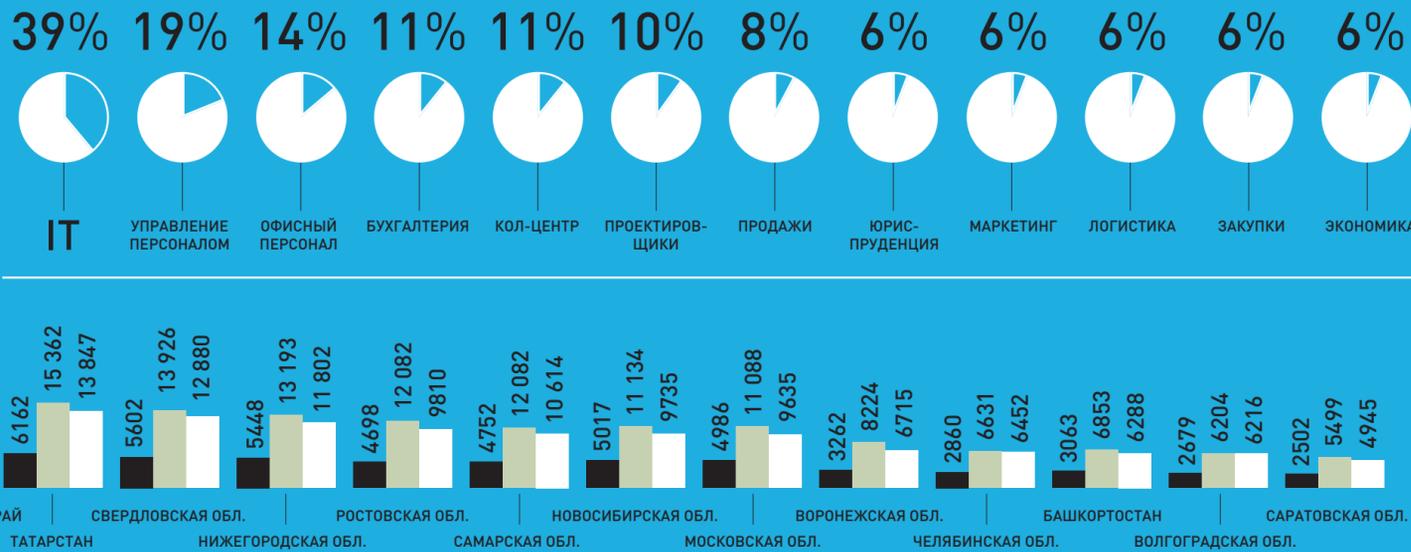
работающих удаленно покинули офис по своей инициативе

59%

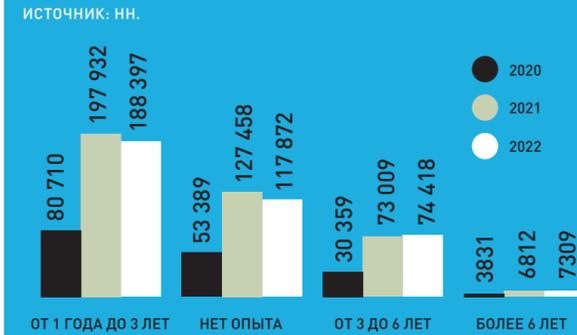
работающих удаленно стали лучше организовывать свою работу

ИСТОЧНИК: ВЦИОМ.

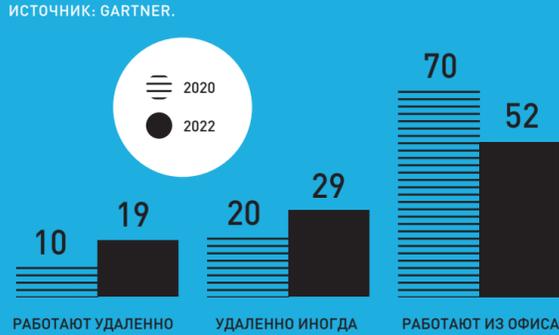
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ В РФ, ГДЕ СОТРУДНИКИ РАБОТАЮТ УДАЛЕННО (%) ИСТОЧНИК: SUPERJOB.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ОБ УДАЛЕННОЙ РАБОТЕ ПО ТРЕБОВАНИЯМ К ОПЫТУ КАНДИДАТОВ В РФ (ШТ.) ИСТОЧНИК: НН.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТАТУСА РАБОТЫ В МИРЕ (%) ИСТОЧНИК: GARTNER.



ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ НА УДАЛЕННОЙ РАБОТЕ В КОМПАНИЯХ РФ (%) ИСТОЧНИК: SUPERJOB.

