

УДК 331.556.4+331.5(430)

Т. Н. Войлокова
ЕВРОПА ИЩЕТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ —
СТОИТ ЛИ «ТУДА ПОДАТЬСЯ»?

ВОЙЛОКОВА Татьяна Николаевна — руководитель исследовательских проектов ВЦИОМ, аспирантка НИУ ВШЭ. E-mail: tn_voyloкова@mail.ru.

В статье рассматривается один из аспектов современного рынка труда — нехватка высококвалифицированных специалистов в развитых странах. Описана политика по решению этой проблемы в Германии, в частности привлечение специалистов из стран, не входящих в Евросоюз, по новой программе «Голубая карта» (Blue Card). На основании эмпирических данных проведен анализ возможностей поиска работы в Германии, плюсов и минусов работы в новом трудовом коллективе, особенностей немецкого коллектива.

Ключевые слова: рынок труда, международный рынок труда, трудовая миграция, привлечение специалистов, Blue Card, поиск работы, Германия, трудовая адаптация, адаптация мигрантов, русские мигранты, трудовой коллектив.

На европейском рынке труда в последние годы складывается довольно противоречивая ситуация. Эксперты Международной организации труда прогнозируют значительный рост безработицы. Как говорится в докладе генерального директора МОТ Хуана Сомавия, «число безработных в странах еврозоны может достичь около 22 млн. человек в течение последующих 4-х лет по сравнению с нынешними 17,4 млн. человек» [2].

Наиболее стабильными с точки зрения ситуации на рынке труда остаются такие страны, как Австрия, Бельгия, Германия, Люксембург и Мальта. С наибольшей угрозой безработицы, по словам экспертов МОТ, могут столкнуться представители молодого поколения. Если общий уровень безработицы в государствах еврозоны составляет 11%, то для молодежи он достигает 22%. В Италии, Португалии и Словакии этот уровень превышает 30%, в Греции и Испании — 50%.

В то же время тенденцией современного рынка труда во многих странах в последние годы стала нехватка высококвалифицированных кадров. Если же говорить о развитии в долгосрочной перспективе, к 2030 г. рынку труда грозит значительный перекося — огромный дефицит высококвалифицированных специалистов и, что парадоксально, — гигантский профицит тех, кто не получил востребованной квалификации [1]. Такой дисбаланс на рынке труда пророчат исследователи McKinsey Global Institute (MGI). По их прогнозам, к 2030 г. рынок труда вырастет с 2,9 до 3,5 млрд человек. Однако в отличие от количественного роста, качественного скачка не предвидится.

© Войлокова Т.Н., 2012

Сильно разрастется сегмент неквалифицированного труда, тогда как высококвалифицированных специалистов на рынке хватать не будет.

В условиях нехватки квалифицированных специалистов для развивающейся промышленности правительства стран предпринимают различные меры по оптимизации ситуации. Ярким примером принятия подобных мер является Германия, которая столкнулась с существенной нехваткой высококвалифицированных специалистов, особенно инженеров в области машиностроения и инженеров-электриков. На сегодняшний день десятки тысяч вакансий для вышеуказанных специалистов остаются незанятыми, и, по оценкам ведущих экспертов рынка труда, ситуация не может быть улучшена силами собственных специалистов [3].

В рамках реализации директивы Совета Евросоюза об условиях на въезд и пребывание для выполнения высококвалифицированной деятельности № 2009/50/EG от 25.05.2009 7 декабря 2011 г. были созданы законодательные предпосылки для привлечения в Германию высококлассных специалистов из стран, не входящих в Евросоюз, — правительство ФРГ одобрило введение «синей карты» (Blue Card EU). Новый закон вступил в действие с 1 августа 2012 г. [6]. До этого в стране действовали программы с другими, более жесткими для иностранцев условиями, только ограниченное количество немецких компаний могли пройти все сложности процедур привлечения столь нужных специалистов, что не решало проблемы нехватки кадров. В силу этого в условия въезда были внесены послабления.

Согласно утвержденным положениям, правительство Германии упрощает въезд в страну и впоследствии получение бессрочного вида на жительство для лиц, имеющих немецкое или подтвержденное официальными органами Германии высшее образование, и заключенный трудовой договор с немецкой фирмой на определенную сумму дохода в год [6].

Уровень зарплаты, необходимый для въезда по данной программе, составляет не менее 44,8 тыс. евро в год (ранее этот порог составлял 66 тыс. евро в год и был достаточно высоким для немецких работодателей, поскольку средний уровень зарплат немецких специалистов сходного уровня составляет как раз порядка 44–45 тыс. евро в год).

Для специалистов наиболее востребованных в Германии специальностей — ученых в области естественных наук, инженеров, программистов и врачей достаточно еще меньшей величины — 34,2 тыс. евро. По истечении 3-х лет работы в стране, при условии наличия работы, иммигрантам будет предоставляться право получения вида на жительство, не ограниченного по времени.

В дополнение к этому правительство вводит особый тип визы, предназначенной именно для трудоустройства. По ней иностранцы получают возможность 6-месячного пребывания в Германии с целью поиска работы. Для получения данного типа визы потребуются только предъявление диплома об образовании и доказательство наличия денежных средств, достаточных для проживания в Германии.

Иммигрантам, владеющим немецким языком, будет оказываться особое предпочтение при решении вопроса о выдаче вида на жительство. Так, при подтверждении знания немецкого языка на уровне «B-1» специалисты смогут получить вид на жительство уже через 21 месяц после пребывания в стране, для остальных ограничение составляет 33 месяца. Члены семей владельцев «голубой карты» могут начать трудовую деятельность в Германии сразу после приезда, при этом они не обязаны подтверждать знание немецкого языка.

Специалисты, приехавшие по «голубой карте», должны считаться со следующими ограничениями:

- 1 Максимальный срок нахождения в стране по «голубой карте» — 4 года. Как правило, вид на жительство будет выдаваться сроком на один год и затем каждый год продлеваться. Если срок трудового договора специалиста истекает до 4 лет, то он может оставаться в стране только на срок трудового договора плюс 3 месяца.
- 2 Иностранному гражданину должно оставаться и работать по «голубой карте» в Германии, как минимум, 1,5 года, только затем он может переезжать в другую страну ЕС.
- 3 Владелец «голубой карты» в течение периода ее действия может находиться вне Евросоюза или Германии не более 12 месяцев, иначе он теряет права по ней.

В Федеральном объединении торгово-промышленных палат Германии (DINК) — ведомстве, которое пристально следит за ситуацией на рынке труда страны, отмечают, что действие карт является временным, что может вызвать сомнения у множества потенциальных сотрудников. И в самом деле, приглашаемые специалисты могут оказаться в ситуации, когда их просто использовали, досрочно расторгнув контракт. В таком случае они вынуждены будут покинуть Германию [5]. Такой риск может помешать принятию решения о выезде многим ценным специалистам.

Тем не менее Германия планирует привлекать по новой программе порядка 3500 специалистов ежегодно и ожидает значительного притока специалистов из стран вне Евросоюза, в том числе из России.

Каким образом ищут работу те, кто решился «податься в дальние страны», и мигранты из России, проживающие в Германии не так давно? Каковы плюсы и минусы работы для иностранных специалистов? С какими трудностями они могут столкнуться, какие особенности немецкой культуры ожидают их в новом коллективе? Эти вопросы рассмотрены автором в ходе исследования, ответы на них положены в основу настоящей статьи.

Эмпирической базой служат материалы качественного исследования, проведенного автором в марте-апреле 2012 г. Всего проведено 15 личных глубинных интервью в различных городах Германии по разработанному автором гайду. Целевая аудитория интервью — высококвалифицированные специалисты различного профиля, имеющие высокий уровень образования, выехавшие из России в 2000-е гг.

В выборке преобладают респонденты, приехавшие в Германию 2,5–6 лет назад. В исследовании приняли участие представители следующих сфер: медицина, фармацевтика, IT-сфера, финансовый и экономический анализ, международные торговые операции. Среди участников 8 мужчин и 7 женщин, их возраст — от 27 до 47 лет. По результатам исследования проведен контент-анализ полученных аудиозаписей и транскриптов интервью.

Процесс поиска работы

Условиями для успешного поиска работы в немецкой компании являются знание языка, профильное образование и профессиональный опыт, соответствие квалификационным требованиям работодателя. Большое количество компаний работают на российский рынок, поэтому представителям классических офисных профессий (менеджер, консультант, IT-специалист и пр.) имеет смысл искать работу именно в таких компаниях, как для успешного start-up, так и в качестве постоянного места работы. В данном случае знание языка и

особенностей местного рынка будет рассматриваться как преимущество и несомненный плюс в принятии решения о приеме на работу.

«Я все время работал на работе, которая связана с Восточной Европой. Мое русское происхождение было плюсом. Это было тем фактором, из-за которого меня взяли на эту работу» (М., 41 год).

«Первые полгода я понимала только 60%, и на первом собеседовании я поняла только, что меня взяли, остальную терминологию, про материнские платы и прочее я не знала и половины. Но я работала на русский рынок, наверное, действительно потому, что говорю на русском языке, это был мой конек» (Ж., 32 года).

По словам респондентов, найти хорошую работу — это наполовину дело случая и удачи, наполовину планомерные усилия по поиску. Существует множество ситуаций, когда работа была найдена по чистой случайности — во время общения в самолете, на выставке, на курсах языка. Но поскольку «своего случая» можно ждать очень долго, мигранты предпринимают активные усилия по поиску работы.

«Когда я приехал в Германию, государство направило меня на 6-месячные курсы изучения немецкого языка. Учитель немецкого языка работал в опере, и мы с ним подружились. Он порекомендовал меня и моего брата в оперу. Там искали высоких и крепких людей, чтобы они выделялись на общем плане. Мы с братом подошли по внешним параметрам, прошли кастинг. Нас взяли. Сначала в одну постановку, потом в другую, третью. Вот так я попал в оперу» (М., 35 лет).

Существуют несколько способов поиска работы для специалистов высокого уровня, они в разной мере и с различным успехом используются мигрантами.

1 Размещение резюме на порталах и сайтах по поиску работы. Для этого на сайтах размещаются резюме под определенные вакансии, и так как компании, ищущие работников, размещают на сайтах вакансии, то либо сами компании, либо агентства по рекруту находят среди размещенных резюме подходящие их требованиям. Существует также практика самостоятельного обращения в агентства, в этом случае специалисты агентства помогают составить грамотное резюме и ведут поиск работы по указанным параметрам.

При принятии на работу сотрудника, рекомендованного агентством, в качестве компенсации агентству выплачивается двух-трехмесячный гонорар сотрудника. Это происходит, как правило, только если сотрудник подходит по характеристикам и проработает в компании более полугодом.

«Да, я писала свое резюме, так как у меня уже был подобный опыт работы в России. У меня уже было оконченное высшее, и я была предпочтительнее для работодателя других студентов — без опыта. Естественно, они меня схватили сразу в три отдела... В общем, я еще и выбирала (Ж., 32 года).

«Я решил двигаться по шагам. Не стал завышать планку в плане должности, решил найти работу через посредников. Есть фирмы, которые помогают устроиться на работу. Люди обращаются туда, эти фирмы контактируют с большими компаниями. Эти

большие компании берут на работу людей и на протяжении определенного времени смотрят и решают, подходит им человек или нет» (М., 35 лет).

2 Initiative Beverbung — самостоятельная рассылка резюме в крупные компании, потенциально нуждающиеся в специалистах определенного профиля. В этом случае ищущие работу рассылают резюме по электронным адресам компаний, уточняют необходимость в сотруднике и пытаются самостоятельно добиться собеседования. Этот способ часто имеет успех, главное «оказаться в нужное время в нужном месте». Он может быть успешно использован специалистами, ищущими работу, из другой страны, поскольку рассылка писем и резюме, а также дальнейшие коммуникации на первых порах могут проходить дистанционно. Далее для въезда в страну и проведения переговоров может быть использован специальный тип визы, о котором упоминалось в начале статьи — виза для поиска работы иностранными специалистами.

3 Поиск работы через Agentur für Arbeit — немецкий Центр занятости населения, или государственное агентство по трудоустройству. Этот способ, по словам мигрантов, менее успешен, поскольку крупные компании не стремятся предоставлять Центру занятости вакансии для высококвалифицированных специалистов и менеджеров. Данный способ поиска работы используется только резидентами страны или людьми, которые имеют вид на жительство, поскольку только они имеют право обращаться в Центр занятости. Как правило, это мигранты, приехавшие по определенным программам, например, русские немцы, программа еврейской эмиграции, программа по привлечению высококвалифицированных кадров. При потере работы они в течение 3-х дней обязаны обратиться в Agentur für Arbeit, для того чтобы получать пособие по безработице и помощь в поиске работы.

Кроме помощи в трудоустройстве, агентство оказывает помощь в повышении квалификации — предоставляет возможность обучения на профессиональных и языковых курсах.

«В Германии есть возможность через агентство по трудоустройству повысить свою квалификацию. Если государство видит, что человек ищет работу и не может ее найти. Человек приходит в контору по трудоустройству и говорит: у меня есть образование, такой-то опыт, но, для того чтобы найти хорошую работу, мне не хватает, например, знания английского языка. В компании по трудоустройству принимается решение. Они смотрят, чем человек раньше занимался, и либо одобряют его запрос, либо нет.

В моем случае был дан положительный ответ. Я пришел и сказал, что мне не хватает знания английского языка, и мне предоставили возможность изучать английский язык. Я изучал язык около полугода» (М., 35 лет).

Процесс поиска занимает, как правило, от одного до нескольких месяцев, при вялотекущем поиске и высоких требованиях к месту работы — до года и более.

«Когда я понял, что не хочу оставаться в русской фирме, я стал писать резюме. Писал не очень активно — раз в месяц. За год написал штук 15. Меня пригласили на 2–3 собеседования и на одно место в результате взяли. Поскольку у меня уже была работа, поиск новой работы не был напряженным процессом. Я ничем не рисковал,

кроме своего времени, и в этот процесс ничего не инвестировал. Писал резюме. Просматривал объявления» (М., 41 год).

По словам участников исследования, при правильном подходе поиск работы не составляет труда. Верный подход в данном случае заключается в следующем:

- знание языка в той мере, чтобы проходить на нем собеседование о сути работы;
- адекватный поиск — соответствие имеющейся квалификации требованиям работодателя (в том числе без отсутствия опыта);

«[Я искала] любую подходящую мне позицию. Не чтобы бумажки ездить раздавать, а чтобы можно было развиваться. Главное не бояться и стараться... Опыта не было, но у меня были определенные языковые навыки и образование. Они решили меня попробовать» (Ж., 28 лет).

- наличие профильного, подтвержденного немецкой стороной образования, профессиональный опыт;
- использование знания русского языка (равно как и других языков) и специфики страны выезда как преимущества при поиске работы.

Плюсы и минусы работы на новом месте

Специалист, который устраивается на работу в офис западной компании в России, а тем более в компанию за рубежом, справедливо предполагает наличие определенной специфики коллектива. И, оказываясь в новой для него обстановке, начинает осознавать преимущества работы в «родном» российском коллективе, о которых ранее не задумывался. По данным исследования рекрутинговой компании Antal Russia, в котором приняли участие около 200 менеджеров высшего и среднего звена [4], основными преимуществами работы в российской компании для менеджеров являются более широкий круг полномочий и ответственности, высокий уровень дохода, привычность менталитета и возможность быстрого вертикального роста. Недостатки же — «серые» схемы выплаты, отсутствие соцпакетов, слабое развитие корпоративной культуры, отсутствие коллегиальной системы принятия решений. Основными плюсами работы в международной компании менеджеры считают их стабильность и надежность, широкие возможности для профессионального роста и использования международного опыта, наличие сильной корпоративной культуры, соблюдение трудового законодательства, хорошие соцпакеты. Минусы работы в международной компании — это бюрократия, необходимость согласовывать решения с головным офисом, ограниченные возможности карьерного роста, более низкий уровень заработных плат.

По словам мигрантов, имеющих опыт работы в различных компаниях Германии, работа здесь имеет очевидные отличия, связанные прежде всего со спецификой местного менталитета. Среди преимуществ названы **аккуратность и порядок в работе, действия по предварительному плану.**

«Я работаю с русскими фирмами. У немцев все очень четко и целенаправленно. Наши русские партнеры некоторые вещи делают безобразно и хаотично» (Ж., 32 года).

По словам респондентов, немецкий трудовой коллектив отличается **большая формализация обязанностей**. Каждый знает круг своих обязанностей и действует в соответствии с ними, как с определенными правилами.

«Работа здесь четко определена. У меня есть четкие обязанности, официальная должность. Ты знаешь свои задачи. Шеф не гоняет тебя по другим поручениям, которые не входят в круг твоих обязанностей... Есть структура» (Ж., 27 лет).

С другой стороны, сотруднику дается некая степень свободы при выполнении круга своих задач. Ответственность за выполнение задач делегируется, а методы и этапы их выполнения становятся делом самого сотрудника. Эта особенность связана с типичными, по словам респондентов, чертами немцев — **ярко выраженным индивидуализмом и самостоятельностью**.

Новый сотрудник в течение первого месяца (от силы 2-х) получает информацию о сути и особенностях работы, стандартах выполнения задач, коллеги с готовностью отвечают на любые вопросы. После прохождения этого ознакомительного периода от сотрудника ожидают самостоятельного четкого выполнения поставленных задач (проще говоря, после месяца, отведенного на ознакомление, работник предоставлен самому себе и не должен ожидать помощи коллег по любому вопросу).

«Они хотят, чтобы ты выполнял свою работу и о ней дают информацию... Первый месяц — это самое благоприятное время. С тебя еще никто не требует, тебя обучают, показывают и рассказывают. Можно переспросить несколько раз» (М., 41 год).

Впрочем, распространена и практика «броска в воду» - когда перед новым сотрудником ставят задачу и сразу ожидают от него самостоятельной работы.

«...тебе дают компьютер (на работе, в институте) и говорят: «тема такая-то...» и уходят — все. У них есть четкое делегирование власти сверху вниз... В общем, когда ты приходишь к ним на работу, находишься в шоке, но если разобраться, то через какое-то время все получается» (М., 30 лет).

Важно отметить значение коллективных переговоров и обсуждений в немецких компаниях. **Сотрудники открыты для обсуждения новых идей и возможностей** выполнения задач, а также **совместного разрешения конфликтов**.

«С немцами можно договориться, до конфликтов доходит крайне редко, они все решают через договоренности и делают это хорошо и качественно. Это, наверное, и есть успех их нации...» (М., 30 лет).

В качестве негативных моментов воспринимаются чрезвычайная скрупулезность и педантичность немцев, **стремление достичь точности всех мельчайших деталей**, которая (по восприятию русских коллег) не столь важна для успеха каких-то операций.

«...вот эти мелочи, которые можно пропустить, они все это досконально выдавливают. Так для нас непривычно...» (Ж., 32 года).

С другими характерными чертами немцев — закрытостью и относительно низкой эмоциональностью по сравнению с русскими — связана следующая особенность. Общение с коллегами, постановка и разъяснение задач происходят в вежливой и тактичной форме, редко на повышенных тонах. Так же тактично оценивается качество работы сотрудника. По словам респондентов, трудно представить кричащего или вышедшего из себя руководителя в случае осечки (что, возможно, зависит от ее характера). Напротив, если что-то не получается, тебе всегда готовы помочь и подсказать, но до определенного предела, так как у каждого есть свои задачи. За вежливым и тактичным поведением порой бывает трудно распознать недовольство качеством работы.

«Тебе никто не скажет, что ты идиот и бездельник. Тебе скажут, что хотят получить от тебя информацию сейчас и в том виде, в котором необходимо. В российской компании скажут: быстро делай, а то уволю. В немецкой компании ничего не будут говорить, будут делать выводы. Когда эти выводы превысят какую-то критическую массу, тебя тихо попросят уйти. То есть за хорошим формальным отношением может скрываться все, что угодно» (М., 41 год).

Характер общения в коллективе является, по ощущениям участников исследования, другим, менее открытым, что сказывается на психологическом климате в коллективе и к чему трудно привыкнуть после работы в России. **Работа в немецкой компании** — это именно работа, т.е. **выполнение своих профессиональных обязанностей**, наблюдается довольно четкое разграничение между работой и другими сферами жизни.

«Они очень закрытые. Мы сразу душа нараспашку, русские. А они нет, они очень закрытые... Они не подпускают к себе близко... вообще разговор про душу — для них то же, что наизнанку себя вывернуть и показать» (Ж., 32 года).

Как следствие закрытости **редки дружественные отношения**. Друзья в немецком коллективе — большая редкость и скорее исключение. Отношения коллег и коммуникации между ними носят исключительно рабочий характер, трудно ожидать, что вы сможете в разгар рабочего дня поплакаться в жилетку коллеге.

«...в России ты мог прийти к кому угодно в любое время дня, сесть и поболтать о жизни. Здесь, конечно, этого нет, абсолютно. То есть я ни к кому не могу прийти и просто поболтать полчаса. Здесь этого нет!» (Ж., 40 лет).

«...дружба на расстоянии. Немцы не любят близкой дружбы... не любят, чтобы в их жизнь лезли, любят строить отношения на явных интересах, чтобы было понятно, откуда эти отношения берут свой отсчет» (М., 30 лет).

Существуют некоторые темы, которые не принято обсуждать в свободной беседе с коллегами (например, в обеденный перерыв). Так, стоит воздержаться от обсуждения национальных вопросов, религии, острых политических отношений. К нейтральным темам относятся отдых, спорт, воспитание детей.

«Под запретом были, например, религия, национальность, политика. На эти темы не принято разговаривать. Оставалось только отпуск обсуждать» (Ж., 32 года).

Таким образом, немецкий коллектив отличается формализацией обязанностей и отношений внутри коллектива. Рабочее время выделяется только для работы, общение с сотрудниками на отвлеченные темы происходит во время обеденного перерыва. Существуют определенные темы для общения коллег. Отношения в коллективе отличают вежливость и тактичность, закрытость, меньшая по сравнению с русским коллективом эмоциональность.

Для востребованного специалиста со значительным опытом работы всегда есть возможность выбора подходящего места работы. И дело каждого — решать, что лучше: работать в своей стране или искать новые возможности приложения сил подальше от ее границ. Каждый вариант имеет свои плюсы и минусы: очевидные — экономические, связанные не только с уровнем собственного дохода, но и с общим уровнем экономического и политического развития стран и качества жизни в них; профессиональные — связанные с возможностью профессионального роста и использования новых методов и технологий в работе, а также менее очевидные, но зачастую гораздо более важные, связанные с психологическими моментами, особенностями культуры и менталитета, ценностей, отсутствием привычной среды общения и необходимостью адаптации к новой среде. Действия каждого человека определены его приоритетами и поговорка «Где родился, там и содился» может и не быть единым правилом. В силу этого, по нашему мнению, при принятии решения о месте работы (именно географическом месте) очень важно правильно расставить приоритеты, и если развитие событий показывает не столь положительные последствия этого выбора, всегда есть возможность его изменить. Это вопрос только времени и потраченных усилий.

Литература:

- 1 Березина Е. Рынку грозит перекося // Российская Бизнес-газета: Карьера и менеджмент. 2012. 26 июня (№ 852)..
- 2 В ближайшие 4 года в странах еврозоны рискуют потерять работу 4,5 млн человек - МОТ // International Labour Organization : [веб-сайт]. 2012. 11 июля. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2012/0711.htm>.
- 3 Листов И. Германия в поисках специалистов // Партнер. 2012. № 1.
- 4 Плюсы и минусы работы в российском и международном бизнесе // Jobsmarket.ru : электрон. рынок труда : [веб-сайт]. 2012. 9 февр. URL: http://www.jobsmarket.ru/?get_page=239&content_id=15800150.
- 5 Шабанов В. Германия зовет иммигрантов на пару лет // Bigness.ru : [веб-сайт]. 2011. 12 дек. URL: <http://www.bigness.ru/articles/2011-12-12/news/131400/>.
- 6 EU Blue Card : [веб-сайт]. URL: <http://www.bluecard-eu.de/eu-blue-card-germany/>.