



Отчет о результатах социологического исследования

**«Высококвалифицированная составляющая
складывающейся нехватки рынка труда:
предпочтения бизнеса и предпринимателей
(работодателей) России»**

Подготовлено

**Международной ассоциацией развития
Маркетплейсов и Предпринимателей (МАРМП).**

<https://marmp.ru/>

17 февраля 2024 года



Цель исследования

Сегодня в обществе и экспертной среде сложилось понимание того, что дефицит на рынке труда выступает важнейшим сдерживающим фактором экономического роста. Однако в дискуссии вокруг способов преодоления этого дефицита, в первую очередь, в части высококвалифицированных кадров рабочих специальностей, не хватает «голоса» самого бизнеса и предпринимателей, которые обеспечивают рост экономики на основе собственных рисков и обязательств. Между тем в общественной дискуссии доминируют поверхностные и популистские подходы.

Ставка на демографическую программу стимулирования рождаемости – безусловно, правильный в стратегическом горизонте акцент. Однако меры демографического стимулирования способны дать эффект на горизонте 20-25 лет; между тем рынки труда испытывают дефицит кадров уже сегодня, и в этой части единой государственной политики оперативного решения этого вопроса пока не выработано.

Целью настоящего исследования выступает агрегация опыта и мнений реальных акторов рынка - работодателей России – в части того, как они сегодня решают вопросы кадрового обеспечения своих предприятий специалистами рабочих специальностей и какие меры в этом направлении хотели бы видеть со стороны органов власти разных уровней.

Задачи исследования

В рамках исследования решались следующие основные задачи:

1

Детализация составляющих дефицита квалифицированных кадров рабочих специальностей как системного социально-экономического явления.

2

Выявление и классификация методов и инструментов преодоления дефицита квалифицированных кадров рабочих специальностей на уровне конкретных предприятий.

3

Мониторинг ограничивающих факторов, **мешающих предприятиям самостоятельно решить для себя задачу найма** квалифицированных кадров.

4

Предложения специалистов-работодателей по оптимальным формам реализации регуляторной и стимулирующей практики органов власти, способным помочь им в решении задачи найма квалифицированных кадров рабочих специальностей.

План исследования

В рамках исследования была проведена следующая работа:

1

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ
ОТБОРА

2

РЕКРУТ, СОГЛАСОВАНИЕ И
СОСТАВЛЕНИЕ РАСПИСАНИЯ
ИНТЕРВЬЮ РЕСПОНДЕНТОВ

3

РАЗРАБОТКА ГАЙДА
МОДЕРАТОРА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ГЛУБИННЫХ ИНТЕРВЬЮ

4

ПРОВЕДЕНИЕ ИНТЕРВЬЮ С
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
АУДИОЗАПИСИ

5

РАСШИФРОВКА И АНАЛИЗ
ЗАПИСЕЙ ИНТЕРВЬЮ

6

АНАЛИЗ ДАННЫХ, ПОЛУЧЕННЫХ
В РЕЗУЛЬТАТЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ИНТЕРВЬЮ

7

ПОДГОТОВКА ФИНАЛЬНОГО
ОТЧЕТА

Аудитория исследования



Руководителей предприятий различных отраслей, в состав коллективов которых входят предприниматели, бизнесмены, квалифицированные специалисты; а также руководители служб кадров предприятий; менеджеры высшего звена региональных подразделений федеральных предприятий, представители сетевой экспертной среды в тематике занятости (лидеры сетевых сообществ, блогеры).

Выбор разных групп респондентов обусловлен необходимостью получения более широкой, разносторонней информации, касающейся специфики поиска и найма бизнесом квалифицированных кадров рабочих специальностей предприятиями России.

В ХОДЕ ИССЛЕДОВАНИЯ БЫЛО ОПРОШЕНО:

- **5 представителей крупного бизнеса** (штат работников не меньше 251 человека)
- **10 представителей среднего бизнеса** (штат работников не меньше 91 человека)
- **15 представителей малого бизнеса** (штат работников не меньше 10 человек)
- **специалисты и лидеры общественного мнения в личном качестве** (10 человек).

Соответственно, сравнительный анализ мнений и рекомендаций был осуществлен по разным категориям респондентов для более детального отображения всех особенностей и отличий разных экспертных групп.

Характеристики респондентов

В исследовании приняли участие респонденты из восьми городов России (Москва, Санкт-Петербург, Владивосток, Елабуга, Торжок, Махачкала, Мурманск, Курган)

В ИССЛЕДОВАНИИ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ:

- **16 владельцев бизнеса** (со стажем предпринимательской деятельности в отрасли от 7 до 25 лет);
- **19 руководителей кадровых служб, в чьи обязанности входит в том числе и темы, затрагиваемые в исследовании;**
- **5 специалистов – профильных экспертов, чья деятельность не связана с предпринимательством и управленческой деятельностью.**

Использованные подходы и методы

В августе-сентябре 2023 года была проведена серия из 40 глубинных интервью, длительностью от 45 минут до часа. Для проведения глубинных интервью был разработан топик-гайд.

В КАЧЕСТВЕ МЕТОДОВ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНЫ:

- Метод ассоциаций, основанный на изучении схожего по свойствам объекта с другим объектом;
- Метод парных (бинарных) сравнений, когда респондент сопоставляет альтернативные варианты, из которых надо выбрать наиболее предпочтительные и пояснить причину выбора;
- Метод векторов предпочтений: эксперт анализирует весь набор альтернативных вариантов и выбирает наиболее предпочтительные.

В КАЧЕСТВЕ МЕТОДОВ СБОРА ДАННЫХ ИСПОЛЬЗОВАНЫ:

- Личные интервью face to face;
- Видеоинтервью без предварительного ознакомления с вопросами гайда;
- Самостоятельные письменные ответы респондентов на вопросы гайда.*

** по желанию респондента; в случае отказа от других форм интервьюирования*

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализ кодировочных оценок

Общие оценки респондентами дефицита квалифицированных кадров рабочих специальностей в контексте их предприятий. (ч.1)

Большинство респондентов отмечают, что дефицит кадров выступает критической угрозой для хозяйственных процессов их предприятий. При этом отмечается, что возникла ситуация, когда кризис не может разрешиться естественным путем: все существующие механизмы комплектации штата предприятий задействованы в полном объеме.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ МОМЕНТЫ	КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИЙ
Предприятие уже сегодня не может до конца укомплектовать штат в части квалифицированных кадров рабочих специальностей, что выступает критичным параметром устойчивости деятельности.	27
Процессы, связанные с специальной военной операцией (как мобилизация, так и выгодность контрактной службы, добровольчество и релокация) значительно усложнили кадровые задачи предприятий.	20
Значительное ослабление рубля по отношению к национальным валютам стран бывшего СССР привёл к снижению привлекательности работы в России именно для квалифицированных специалистов рабочих специальностей.	15
Европа тоже испытывает дефицит рабочих специалистов; санкции не сказались на возможностях европейских предприятий привлекать рабочую силу из России, что вымывает самых энергичных, образованных и мотивированных рабочих с российского рынка труда.	14
Если подготовка инженерных специальностей в ВУЗах за последние годы окрепла, то подготовка квалифицированных рабочих по-прежнему ведётся либо самими предприятиями, либо частным образом. Система профтехобразования разрушена и пока не сформирована заново.	10

Оценка различных способов и инструментов преодоления нехватки квалифицированных рабочих. (ч.1.)

Несколько неожиданно оказалось, что никто из участников интервью не назвал другого инструмента в качестве основного, кроме привлечения трудовых мигрантов. Все остальные инструменты назывались только либо в контексте их критики, либо как вспомогательные, либо в контексте далекой перспективны, не связанной с решением сегодняшних задач. Важно отметить, что руководители не различали в своих пояснениях внутреннюю и межграницную миграцию. Предприятия научились решать вопрос с легализацией труда мигрантов республик бывшего СССР, и, хотя это не было предметом исследования, о сложностях с оформлением именно иностранной рабочей силы в интервью не говорил никто из респондентов.

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ	КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИЙ
Основной работающий способ закрыть кадровые позиции это нанимать на работу квалифицированных мигрантов.	38
Приходится готовить специалистов самим; переучивать из уже зарекомендовавших себя неквалифицированных работников.	11
Ищем на рынке не нашедших применение специалистов с высшим образованием, привлекаем на рабочие специальности зарплатой и льготами.	9
Система профтехобразования сегодня это балласт; способ не идти в армию. У профтехобразования нет ни кадров, ни материально-технической базы, чтобы готовить минимально квалифицированных по современным требованиям рабочих.	9
Попытки взаимодействовать с государственной системой трудоустройства были, но основной мотив зарегистрировавшихся в качестве безработных – подольше получать пособие и льготы, а не получить работу. Такие «сотрудники» не нужны нам; а мы не интересны им.	7

Особенности привлечения трудовых мигрантов как квалифицированных работников в сравнении с другими работниками такой же кадровой позиции (ч.1.1.)

Тот момент, что все респонденты выделили привлечение мигрантов как основной способ решения задачи набора штата квалифицированных рабочих кадров, позволил на следующем этапе сконцентрироваться именно на этой, как показывает исследование, опорной модели решения задачи. В дальнейшем вопросы строились вокруг специфики найма мигрантов и специфики их труда в качестве сотрудников. Следует отметить, что работодатели-респонденты не игнорируют и негативные черты привлечения в коллектив мигрантов; однако какого-то эффективного замещения этому инструменту не видят.

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ	КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИЙ
Легальные трудовые мигранты не испорчены общей атмосферой «рынка работника», и очень держатся за возможность постоянной работы. Вероятность, что уйдут ради обещаний чуть лучших условий, намного меньше.	34
Заметная часть трудовых мигрантов из квалифицированных специалистов – люди в возрасте и с профессиональным опытом. Они хорошо понимают, как устроено производство, какие отношения внутри него, и не «качают права» без причины.	19
Для мигранта сам факт легального трудоустройства в России имеет отдельную ценность. Российский работник может уйти и пожить на сбережения несколько месяцев; трудовой мигрант в этой ситуации теряет и школу для детей, и легальность для семьи, и медицину – поэтому за работу держатся намного сильнее; не рискуют менять без совсем уж очевидных причин.	19
Привлечение мигрантов это хороший способ получить работника с высшим образованием по профилю на рабочую должность; даже с учетом, что это не признанный в России диплом другой страны.	16
Если не допускать клановости, то семейственность, родственные связи мигрантов идут на пользу: работник отвечает не только перед начальником, но и перед своими, кто порекомендовал его на работу и кто работает рядом с ним. Но тут нужно жёстко управлять коллективом, не допускать, чтобы общинные отношения заменили вертикаль управления.	14

Особенности привлечения трудовых мигрантов как квалифицированных работников в сравнении с другими работниками такой же кадровой позиции (ч.1.2)

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ	КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИЙ
<p>Многие квалифицированные специалисты приезжают не потому, что на родине не востребованы, а ради будущего детей и своих семей. Возможность получить востребованного специалиста не за непомерные гонорары очень важна.</p>	14
<p>Среди мигрантов много этнических русских, их адаптация вообще не заметна. Но и среди представителей других национальностей квалифицированные специалисты не только хорошо владеют русским языком, но и адаптированы к жизни в большом городе: есть принципиальная разница между чернорабочим из сельской местности и образованным городским специалистом с опытом.</p>	11
<p>Большинство мигрантов-специалистов это мужчины, специфика бывших национальных республик СССР. В результате, меньше отпусков по уходу за ребенком и прочих специфически женских особенностей найма, не очень выгодных работодателю.</p>	9
<p>Для многих соотечественников рабочая специальность не престижна, её стесняются. Для мигранта приезд в Россию, да ещё с легальным заработком это престижно. Мотивация очевидна.</p>	5
<p>Многие мигранты это выходцы из республик со строгим отношением к алкоголю, даже если сами мигранты не религиозны. Значительно меньше случаев нарушений трудовой дисциплины по этой причине.</p>	4

Оценка сложностей и дополнительных задач, связанных с привлечением на работу в качестве квалифицированных рабочих трудовых мигрантов. (ч.1)

Непосредственно интеграция квалифицированных рабочих-мигрантов в производственный процесс для большинства респондентов не представляет каких-то сложностей. Дополнительные задачи и даже трудности возникают, если так можно сказать, на «внешнем периметре»: со стороны государства и, отчасти, общества. Именно двойственная позиция властей всех уровней, и такая же двойственная рефлексия общества на эту нечёткость в позиции по отношению к легальной трудовой миграции формируют основной набор специфических задач, которые возникают перед работодателем, нанимающим на работу квалифицированных рабочих-мигрантов.

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ	КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИЙ
Государство, в лице одних чиновников, говорит о привлечении квалифицированной рабочей силы; и одновременно принимаются законы, которые грозят уже работающим квалифицированным мигрантам фактически лишением занятости. Такая ситуация отпугивает специалистов от долгосрочных планов связывать себя с предприятием.	25
В стране нет чёткой программы натурализации для проявившего себя легального мигранта-специалиста и его семьи, от временного разрешения на работу до получения гражданства. Получение гражданства возможно любыми обходными путями, но не наиболее прямым – через доказанную востребованность на рынке труда.	23
На местах ощущают серьезный разрыв в политике региональной и местной власти и риторике парламентариев в ГД и СФ. Региональные и местные власти занимаются практической интеграцией легальных мигрантов и их семей, и тем самым борются с миграцией нелегальной; но «политический телевизор» говорит специалистам-мигрантам, что им в России не рады. Мигранты видят «две России» – одну в центре, в Москве, другую на местах.	21
Много лет анонсирующийся механизмы свободного рынка труда интеграционных объединений советских республик (СНГ, ЕАЭС, Таможенного союза) на практике не работают; всё свелось к по сути «серым» схемам найма, позволяющим легализовать труд специалиста, но требующим при этом серьезного сопровождения.	9
Рост патриотических настроений, к сожалению, сопровождается и экзальтацией национальной темы у части общества. Власти опасаются прослыть «непатриотичными» и слабо пресекают эту по сути экстремистскую повестку.	9

Предложения и встречные инициативы в адрес органов центральной власти, связанные с упрощением задачи привлечения на работу легальных квалифицированных рабочих-мигрантов (ч.1)

Центральным местом в предложениях стали идеи, касающиеся разработки специальных государственных программ вступления в гражданство для востребованных специалистов-мигрантов и их семей, доказавших законопослушность и востребованность. Практически на том же уровне звучали предложения по выработке государственной доктрины, четко определяющей приоритеты страны в отношении привлечения квалифицированных специалистов.

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ	КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИЙ
Необходима государственная программа натурализации (включая в итоге получение гражданства) для востребованных квалифицированных специалистов рабочих специальностей и членов их семей – понятная, прозрачная и не имеющая двойных толкований.	35
Необходима государственная позиция в отношении привлечения легальных трудовых мигрантов с высокой квалификацией, изложенная в документе за подписью Президента – поскольку такой документ затрагивает все стороны жизни страны, не только экономику.	32
Главным способом борьбы с нелегальной миграцией нужно сделать сильную, понятную и удобную легальную миграцию.	22
Регионы и местные власти должны иметь больше полномочий не только в реализации, но и в выработке собственной миграционной политики – в отношении трудовой миграции. Регионы разные, и руководители на местах точно знают свои потребности, свои возможности и свои ресурсы лучше, чем это видно из Москвы.	14

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Ключевые тезисы высказываний респондентов

Общие оценки инициативы ввести минимальный уровень локализации автомобилей, используемых в качестве легковых такси. (ч.2)

Типичные ответы:

- «Я двадцать лет предприниматель, и в первый раз за двадцать лет я не могу укомплектовать бригаду на объект. Хоть самому в кабину садись. Денег на оборотные средства нашел, заказы нашел, материалы есть – банально нет бульдозериста на Комацу. Ни одного на регион! А техника дорогая, сажать абы кого нельзя, тут квалификация нужна. Вот и получается, что от части площадок просто приходится отказаться. Говорю, никогда за двадцать лет такого не было...»
- «У меня трое ушли в армию... А что я им скажу? Они мне про двести пятьдесят тысяч, что платят контрактнику, и про почет-уважение, а я им что отвечу? Мы в России, сейчас тут проще к риску погибнуть на СВО относятся. Риск он какой-то далекий и вроде как не про него, а для нашего региона четверть миллиона это просто огромная зарплата, вдвое больше, чем начальник цеха и втрое больше, чем его бригадир получает...»
- «Слушайте, это у нас рублю стал на четверть слабее. А у кригизов-таджиков всё нормусть, у них такого нет. У меня сборщик получал семьдесят тысяч сомов, в рублях, а теперь пятьдесят, в рублях же. А я зарплату ему не понижал. Вот он приходит и говорит: цены в России растут, жилье-еда дороже, если не повысишь, уеду, нет смысла в России теперь работать, тем более что по телевизору говорят, что вообще запретят скоро работать мигрантам. Не видят люди для себя будущего у нас... Депутату что? Предложение выгнать мигрантов кинул, и в кусты... Не у него же люди работают, не ему их успокаивать...»
- «Трое. Трое у меня в Норвегию уехали, на платформы. Да, тяжело – и по тамошним деньгам вроде немного, а даже для Югры деньги ого какие. И в валюте. Я уже в лицо вербовщиков знаю, чуть ли не прямо в моих коридорах пасутся. Все газеты города объявления забиты... Виза, билеты – вообще не вопрос. Всё в лёт решают. Они там приглашали сирийцев с иракцами, те жируют и работать не хотят. А наши в любой мороз, в любых условиях – только плати,...»

Оценка различных способов и инструментов преодоления нехватки квалифицированных рабочих. (ч.2.)

Типичные ответы:

- «У меня четырнадцать такси, и двадцать пять приезжих водителей из двадцати девяти. Каждый месяц проплачиваю объявление в городских досках; может быть, пяток звонков в месяц от тех, кто интересуется, и то – только от тех, кто вот прямо сейчас работу потерял, проверяет, можно ли быстро устроиться. Хотя зарплата у нас неплохая для [название областного центра]. Тут не вопрос уже, нравится мне или нет с мигрантами работать. Это вопрос, будет ли у меня мой парк или нет. Без мигрантов просто не будет»
- «Поставили вакансию, как полагается, в службу занятости городскую. Приходят, и сразу просят бумажку отметить. Какую бумажку? А ту, в которой они не согласились, а я им отказал в приеме. Чтобы пособие дальше получать. Доходит до того, что по дороге «теряют» документы о квалификации. Вроде как завалились где-то. То есть служба занятости мне присылает станочника, и в трудовой у него так записано, а никакой подтверждающей бумаги нет. Потерялась... А у меня станок стоит столько, сколько его зарплата за два года. Как при таком отношении к работе его нанимать?»
- «...Съездил я в наш электротехникум [так в оригинале]... Не там ПТУ какое-то, техникум. Колледж теперь. Поговорил с завучем. Он мне прямо сказал: я тебе объяснять ничего не буду, пойдем по мастерским, сам посмотришь. А там Телефонкен немецкий, старше меня.... И стенды с автоматами черного эбонита, советскими, на которых я когда-то учился. Тридцать пять лет назад. Зато два компьютерных класса! Все понятно, спрашивает? Понятно, говорю, только не понимаю, зачем к тебе идут учиться? А они не учиться идут, а за отсрочкой от армии, отвечает...»
- «Рассказываю, как это делается... Захожу на сайт [название сайта платформы поиска работы]. Ищу резюме свежесделанных инженеров-электронщиков. Пишу: работа по профилю, нужно уметь читать чертежи, схемы, работать с тестовым оборудованием, – ну, в общем, все требования для ремонтника. Пишу зарплату. Жду звонков, а после говорю, что всё тоже самое, только должность твоя не инженер, а слесарь-ремонтник. Знаете, что отвечают? А можно мы как-то по-другому будем записаны. Понимаете, им в голову вдолбили, что инженер это круто, а слесарь это мусор. А то, что инженеров таких никому не нужно, мне вот не нужно, а слесарей мы друг у друга [коллеги из других предприятий] переманиваем и ворует, ему в университете никто не рассказывал...»

Особенности привлечения трудовых мигрантов как квалифицированных работников в сравнении с другими работниками такой же кадровой позиции (ч.2.1.)

Типичные ответы:

- «...Людям просто голову заморочили, журналисты и телевизор...«Самая низкая безработица, дефицит кадров»... Если так, чего ты работу ищешь? Приходят с амбициями и претензиями, а после удивляются, что их, таких красивых, никто не хочет брать. Если приезжает специалист из Киргизии или из Узбекистана, то он точно на работу хочет устроиться, а не рассказать мне, что в стране дефицит кадров...»
- «...Спрашиваю: аксакал, говорю, ты где варил? А он, оказывается, еще БАМ варил, потом Самотлор, потом ГЭС у них там в Средней Азии всякие. Ну вышли во двор, он при мне трубу в трубу без примерки вварил за две минуты, какие вопросы? Мастерство. А что пожилой, так не в клубешник с ним ходить. Так я его теперь даже в разнарядку не ставлю – только отправляю сделанную другими работу принимать и к молодым, учить, как надо...»
- «...Вот за что работает местный? Правильно, за зарплату. И часто себя за работу рабочим, скажем так, не уважает. А приезжий? За зарплату тоже, конечно. Но и за престиж – жить в большом городе, в миллионнике. Я же вижу, как они наряжаются, чтобы фотографии с работы домой отправить. В спецовке, но белой рубашке и галстукe. Вроде и смешно, и приятно, когда человек так о своей работе думает...»
- «...А главное – не пьют они. Вот от слова совсем не пьют. Для наших это совсем прямо скажем редкость. Ушли с утра на маршрут, вернулись вечером с объектов – наши почти что все с запахом. А эти не пьют...»
- «...Мои, которые из мигрантов, все семейные. Я других не беру. Они понимают, что не только за деньги неплохие, а ещё за школу нормальную для ребенка, которая у них там дома невозможна, за то, чтобы жена не с ведрами к колодцу за водой, чтобы врач был не в соседнем районе... Как вы думаете, держится человек за такую, нет, не работу, а жизнь для своих родных? Вот вам и ответ, почему они пашут...»

Особенности привлечения трудовых мигрантов как квалифицированных работников в сравнении с другими работниками такой же кадровой позиции (ч.2.2.)

Типичные ответы:

- «...У меня два прораба с опытом самостоятельных промпроектов работают бригадирами! Два! Они чертежи лучше меня читают. В марках смесей разбираются, технику строительную знают, ТТХ, применение.... да я стройку на них могу вообще оставить на неделю-две. Приехали потому, что там у них [название республики центральной Азии] стало за детей страшно. Были бы помоложе, пошли бы квалификационные экзамены сдавать, на инженеров. А эти в возрасте, денег больше, ответственности меньше, вот и бригадируют...»
- «...Нет, ну скажите, откуда такой миф, что таксист из кишлака или аула приехал? Таксист это не на хлебовозке работать, от завода и по маршруту. Тут, чтобы хоть чуть-чуть заработать, нужно город не по карте знать, а понимать как он живет, как людские потоки устроены, психология, ГИБДД, хитрости всякие... Не пойдёт водила из села, даже русского-русского, в такси. Горожане они все, просто мы по те города уже забыли, как союз развалился...»
- «...Тут тонкость есть, учитесь: ни в коем случае из мигрантов бригаду не собирайте. Проситься будут, уговаривать – только в разнобой, вместе с другими. Иначе быстро тяги потеряете. По отдельности они хорошо работают, претензий нет. Я больше скажу: если что-то не так, я ведь и старшему у них могу пожаловаться. Тому, кто у них первый из всех приехал, кто у них типа за главного. Не то, что они его боятся, но уважают. Скорее, боятся. Что он там, у них, о ком-то плохо скажет...»
- «...В легкой промышленности с советских времен мужчина сразу выделялся, сразу как-то, если не лодырь и не балбес, к нему присматривались... А среди мигрантов у нас на фабрике почти все мужчины – оказывается, у них [в Центральной Азии] так всегда было...»

Оценка сложностей и дополнительных задач, связанных с привлечением на работу в качестве квалифицированных рабочих трудовых мигрантов (ч.2)



Типичные ответы:

- «...У меня на предприятии никаких проблем с совместной работой местных и приезжих специалистов нет. Проблемы у них за воротами начинаются, и тут я им только руку подать могу, а вылечить эти проблемы... Вот вылезет какой-то думак [так в оригинале] на трибуну и сказанёт что-то вроде «выгнать всех по домам!..» – а люди чемоданы на всякий случай собирают. Сам по участкам после такого хожу, успокаиваю, как могу...»
- «...Слушайте, ну, своей головы нет, у умных людей украдите. Есть у немцев Блю Карт, есть в Австралии такая же программа для квалифицированных специалистов, есть такая программа у канадцев... Интернет сейчас в любом мобильнике, люди читают: там все по шагам. Сколько лет нужно работать, какие налоги платить, когда гражданство... У нас же беженец, переселенец, не пойми кто – иди за паспортом. А если нужный стране работник – только либо фиктивно женись, либо фиктивные документы рисуй. Нет для таких никаких дорог в гражданство...»
- «...У меня есть специалисты, кто уже детей в России с первого класса и до ЗАГСа вырастили, а все «временно работающие». Дичь какая-то!..»
- «...В России как бы две власти, я так скажу. Губернатору и местным властям надо, чтобы дороги ремонтировались, жильё строилось, у нас, строителей, с ними полное понимание, что без квалифицированных спецов из Средней Азии ничего этого не будет. На любом уровне все вопросы по поддержке решаем, в том числе программы по семьям, по школе для детей, по медицине, – решаем, так. А тут какая-то цедулька сверху приходит, что теперь, например, бульдозерист должен быть с русскими правами. Они там что, с дуба упали? Где я таких в нашем регионе найду? Да я по имени-отчеству всех опытных бульдозеристов области, кого можно на тяжелый бульдозер посадить, знаю! И в чем мне тут губернатор поможет? Регион-то его, а вроде как им в Москве виднее...»
- «Все просто. Если из московских облаков упадет разнарядка, что теперь нанимать водителей и трактористов можно будет только с русскими правами, например, то в следующую зиму у нас снег в городах убирать будет некому, весной сеять и осенью убирать урожай будет некому, работать в пассажирском транспорте, что на автобусах, что в такси, всё едино будет некому. Зэков посадите за руль?..»

Предложения и встречные инициативы, связанные с организацией сервисов такси, высказанные в ходе исследования (ч.2)

Типичные ответы:

- «...Ладно, не нравится вам, как американцы Грин Карты в лотерею разыгрывают... Нам это ни к чему точно. Так на немцев посмотрите, на канадцев, аргентинцев, австралийцев, как они за квалифицированного рабочего, именно рабочего, воют. Ну что бы нам такую понятную программу не сделать, Русская Карта? И сразу вопросы отпадут, кто он, что он тут делает, когда домой уедет, какие налоги платит.. Это всем нужно, и работнику, и нанимателю, и государству, так думаю...»
- «...Здесь Путин должен свое слово сказать. Просто сказать: нужны нам специалисты из-за границы или подождём, пока своих нарожают-обучат. А если нужны, и нужны сегодня, то рот закройте – вам Президент всё сказал...»
- «...Слушайте, если мне нужен слесарь, или даже станочник, найду я как его нанять в черную. Туристом у нас будет, красотами приезжает любоваться, каждые три месяца мотается через границу карту миграционную обновлять. Было уже такое, что, кому-то от этого польза была? Кроме погранцов, что этими картами торговали? Назад хотим туда? Давайте все уж сделаем нормально: людям работу, мне специалиста, государству налоги...»
- «...Дайте нам с губернатором и региональным министерством решать, как и сколько и по каким правилам привлекать мигрантов. Нам, бизнесу края, и властям края. Ну что, у нас в Якутии и Чечне одинаковая ситуация, что вы в Москве общие правила придумываете? Не бывает так...»

: : О нас



MARMPI выстраивает принципиально новый формат взаимодействия индустрии.

Развитие международного сотрудничества, внедрение отраслевых стандартов и передового опыта, повышение профессионального уровня, — важнейшие направления деятельности Ассоциации.

Генеральный директор

Международная ассоциация MARMPI Алексей Молодых

+7(495) 514-81-56

E-mail: info@marmp.ru

<https://marmp.ru/>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!