

Почему Германия теряет доверие иностранных специалистов

Пока в Германии спорят об ограничениях миграции, ее экономика страдает от дефицита квалифицированных кадров. И дело уже не в бюрократии.

В Германии дискуссии о миграции касаются преимущественно таких тем, как контроль, ограничения и репатриация. Гораздо меньшее внимание уделяется иной форме иммиграции, от которой уже давно зависит немецкая экономика: привлечению квалифицированных иностранных специалистов. А в этой сфере все более острая конкуренция. Специалисты сейчас могут выбирать среди многих стран, и Германия должна задуматься, почему можно выбрать именно ее.

Германия долгое время считалась привлекательной страной для мигрантов. Хорошие возможности трудоустройства, развитая система социального обеспечения и сравнительно надежная защита прав работников обеспечили хорошую репутацию. Но квалифицированные специалисты больше не ориентируются исключительно на заработную плату или вакансию. Они сравнивают страны, узнают условия труда, обмениваются опытом через соцсети и личные контакты. Германия уже давно конкурирует за одних и тех же квалифицированных работников не просто с европейскими соседями, а со все большим количеством стран.

Поэтому конкуренция в действительности уже не ограничивается рынком труда. Она начинается задолго до заключения трудового договора, а решающим фактором все чаще становится доверие.

О чем конкретно идет речь, видно на примере Марокко. Это одна из главных стран, откуда квалифицированные кадры иммигрируют в Германию. И вокруг их вербовки там сформировался целый рынок: языковые школы, агентства по трудоустройству, консалтинговые компании сопровождают процедуры подачи заявлений, признание квалификации и получения виз, часто за плату в несколько тысяч

евро. В то же время растет спрос на курсы немецкого языка, а обучающие программы все больше ориентируются на требования немецкого рынка труда. Много марокканской молодежи тратит немало времени и денег, чтобы иметь больше шансов на трудоустройство в Германии. Именно потому, что они много тратят, они имеют право выбирать и соответственно определенные ожидания от соревнующихся за их внимание стран.

Эта категория существенно отличается от образов мигрантов, о которых часто говорят. Это преимущественно образованные, многоязычные и ориентированные на международное сотрудничество специалисты, которые сознательно планируют свое профессиональное будущее. Они приезжают в Германию не случайно, это их осознанное решение. Именно поэтому доверие играет все большую роль. В цифровом, глобализованном мире потенциальные мигранты ориентируются не столько на правительственные порталы и брошюры, сколько на опыт других людей. Приезжающий в Германию становится носителем этого опыта. Положительные впечатления повышают привлекательность Германии, однако отрицательные распространяются столь же быстро. Поэтому конкуренция за квалифицированных специалистов происходит не только на рабочем месте и даже не во время выдачи визы. Она начинается уже на этапе рекрутинга.

В эпоху социальных сетей репутацию и доверие формируют не пиар-кампании, а личный опыт

Здесь и есть слепое пятно немецкой политики в вопросе квалифицированных кадров. За прошедшие годы Германия приложила немало усилий по упрощению иммиграции квалифицированных специалистов. Был реформирован Закон о трудовой иммиграции, упрощены процедуры признания квалификации и ускорены визовые процедуры. Политические дискуссии сосредотачиваются прежде всего на том, как специалисты могут быстрее попасть в Германию. Но почти никто не задает вопрос, при каких условиях вообще возникает такая мобильность.

Именно на этом раннем этапе определяется, оправдает ли Германия собственные ожидания. Ведь частные субъекты, оказывающие значительное влияние на процесс набора персонала, для многих заинтересованных лиц являются первым контактом с Германией, и именно от них зависит впечатление о ней как о стране назначения.

Столь большая роль частных субъектов создает потребность в четких правилах. На практике агентства по трудоустройству иногда требуют несколько тысяч евро за консультации, языковые курсы или признание квалификации. Многие претенденты просто не знают, что согласно международно признанным принципам, таким как *Employer Pays Principle*, расходы на подбор персонала должны покрывать работодатели, а не работники. Некоторые даже считают высокие комиссии признаком особой надежности или лучших шансов на трудоустройство. Эта информационная асимметрия создает финансовые риски и увеличивает возможность эксплуатации работников еще задолго до того, как они ступят на германскую землю.

И речь идет не только о защите работников. Это стратегическая проблема для Германии. Человек, который потратил несколько тысяч евро, столкнулся с бюрократическими препятствиями или разочаровался в том, кто обещал трудоустройство, обязательно поделится этим опытом. В эпоху социальных сетей репутацию и доверие формируют не пиар-кампании, а личный опыт. То есть качество подбора персонала само по себе становится фактором конкурентоспособности.

Есть и еще одно противоречие. Германия рекламирует себя на международном уровне как страну с хорошими условиями труда, трудовыми договорами и социальной защитой. Но именно те институты, на которых держатся эти обещания – союзы работников и работодателей – до сих пор играют в миграционных партнерствах и программах рекрутинга второстепенную роль. При этом профсоюзы оказывают поддержку мигрантам в вопросах, связанных с трудовыми договорами, условиями труда или защитой прав. Просто это нужно делать не после въезда, а уже на этапе набора персонала, чтобы этот процесс был справедливым и чтобы справедливость действительно была преимуществом Германии.

*Если справедливость
начинается только на
рабочем месте,
решающий этап
конкуренции уже
проигран*

Этот пробел удивителен еще и потому, что в других сферах Германия уже давно применяет другие стандарты. Закон о должной осмотрительности в цепях снабжения закрепил принцип, согласно которому экономический успех нельзя отделять от социальных последствий его достижения. Именно в сфере найма иностранных квалифицированных кадров эта логика все еще применяется ограниченно. Но глобальные цепи ответственности

появляются и здесь: квалифицированные кадры не производятся на мировом рынке, а воспитываются и финансируются семьями, системами образования и странами происхождения. Если Германия получает выгоду от этих инвестиций, неизбежно возникает вопрос, какую ответственность она берет на себя за обеспечение справедливых условий найма.

Первые шаги для устранения этого слепого пятна уже сделаны. В 2026 году благодаря «Альянсу по вопросам квалифицированных кадров» Федерального министерства экономического сотрудничества и развития (BMZ) были впервые созданы рамки, в которых государственные органы, предприятия, профсоюзы и диаспора совместно обсуждают стандарты справедливого найма. Также знак качества «Справедливый набор персонала в секторе ухода, Германия» устанавливает важные критерии качества набора иностранного персонала в секторе ухода. Национальный план действий против трудовой эксплуатации и принудительного труда, принятый в прошлом году, позволяет прочно закрепить принципы справедливого набора квалифицированных кадров на межведомственном уровне. Но все эти инструменты применяются только в отдельных секторах, носят добровольный характер или еще не внедрены на практике.

То, что действовать более активно возможно, очевидно на примере других стран. В миграционном партнерстве между Германией и Филиппинами элементы справедливого набора кадров целенаправленно связаны с инвестициями в образование. Немецкие предприятия участвуют в развитии местных обучающих мощностей, что означает общую ответственность за подготовку специалистов. Ведь набор персонала не обязательно должен начинаться только тогда, когда у специалистов уже есть образование. Миграционное партнерство можно сделать более партнерским посредством совместных инвестиций, обязательных стандартов и прозрачных процессов набора персонала.

Для Германии это принципиальный стратегический вопрос. До недавнего времени кадровая политика сосредотачивалась прежде всего на упрощении путей доступа и ускорении процедур. Но для того, чтобы конкурировать за квалифицированную рабочую силу на международном уровне, этого недостаточно. Крайне важно не только то, как быстро специалисты попадают в Германию, но и то, почему они выбирают именно Германию и что побуждает их остаться здесь

навсегда.

Именно в этом заключается настоящее конкурентное преимущество Германии. Она сулит не самые высокие в мире зарплаты, а надежность, социальную защиту, эффективные институты и сильные права работников. Но реальность этих обещаний должна быть заметна уже на этапе подбора персонала. Если справедливость начинается только на рабочем месте, решающий этап конкуренции уже проигран.

Потому справедливый подбор кадров – не просто социальное дополнение к кадровой политике. Это инвестиция в авторитет Германии как страны, принимающей мигрантов. В мире, где квалифицированные работники выбирают между разными странами назначения и делятся своим опытом в режиме реального времени, доверие является стратегическим ресурсом. Конкуренция за квалифицированных специалистов начинается задолго до их въезда в страну, и именно там решается, будет ли Германия и дальше одной из самых привлекательных стран для иммиграции.

По этой ссылке статья откроется без VPN



Аня Фрейденрайх

Аня Фрейденрайх (Anja Freudenreich) возглавляет марокканское представительство Фонда им. Фридриха Эберта в Рабате. Ранее она была региональным координатором по профсоюзам и социальной справедливости в отделе Ближнего Востока и Северной Африки.



