



Тенденции

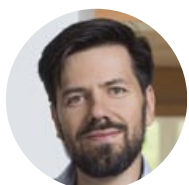
# Национальный запрос

Текст: Евгений Арсенин  
Фото: Архив CRE

В декабре Минстрой предложил все-таки упростить въезд в Россию для трудовых мигрантов, работающих на стройках, – тогда рабочих не хватало в 50 из 77 регионов. Отток мигрантов остается одной из главных проблем сразу для нескольких отраслей – от строительства, клининга и курьерских сервисов до ресторанного бизнеса. В итоге осенью зарплаты в клининге выросли на 30%, в строительстве – на 50–70%. В январе среди работодателей в Москве и Петербурге продолжаются битвы за приезжих, а бизнес аврально ищет замену. В том числе – среди мигрантов из нетрадиционных для российского кадрового рынка стран и иностранных студентов.

По данным Авито Работы, к декабрю медианная зарплата по России в строительной отрасли составила 40 000 рублей (+14% за год), в транспортной сфере – 38 000 рублей (+9%), в ЖКХ – 27 000 рублей (+8%). Среди

сегментов, где чаще всего работают иностранцы, число открытых вакансий к началу декабря заметно возросло в строительстве (+48%), производственном секторе (+45%) и сфере транспорта и логистики (+37%), перечисляет



**Артем Кумпель**

Авито Работа

**Артем Кумпель**, управляющий директор Авито Работы. Более востребованными у работодателей также стали профессии в группе «ЖКХ, эксплуатация» (+34%) и «Домашний персонал» (+28%).

## Кто сменит мигранта?

По данным опроса Авито Работы, уже в конце июля отток мигрантов был особенно заметен на Кавказе, в Сибири и на Дальнем Востоке. При этом если в Москве на рабочие места активно привлекаются соискатели из регионов, то в других городах трудовые позиции замещаются местными жителями. Летом каждый четвертый респондент (24%) заявил, что полностью готов работать на тех местах, которые традиционно занимают трудовые мигранты, 35% готовы на это в случае критической ситуации, а всего 16% не готовы вовсе. Доля последних больше всего на Урале – 20%.

Проблему нехватки сотрудников некоторые работодатели решали финансовой мотивацией, что спровоцировало рост заработной платы на позициях, занимаемых мигрантами. «Если говорить о популярности позиций среди соискателей, то наибольшая доля приходится на группы профессий “Строительство” (18%) и “Производство, сырье, с/х” (15%), – продолжает Артем Кумпель. – В дальнейшем ситуация на рынке будет зависеть от сроков начала массовой вакцинации и полного открытия границ. Однако в любом случае недостаток рабочих рук будет частично восполняться за счет соискателей среди соотечественников, причем трудовая миграция станет более распространенной среди россиян».

По оценкам исследования Авито Работы, не менее 33% соискателей уже сейчас готовы сменить место жительства ради высокооплачиваемой и перспективной

работы. Кроме того, новые вакантные места, вероятно, будут привлекать сотрудников из тех отраслей, которые сильнее всего пострадали из-за пандемии. Например, сферы общественного питания и бытовых услуг, прогнозирует Артем Кумпель.

## Кавказский след

В кризис стало меньше работы, и трудовые мигранты, традиционно занятые в одном сегменте, «перекочевали» в другие, где появились рабочие места, констатирует **Игорь Грецов**, управляющий партнер, генеральный директор строительной компании GPGroup. «Например, жители кавказских регионов, которые в последнее время более активно занимались торговыми точками, готовы снова приходиться к нам на стройки, – поясняет эксперт. – Однако называть эту тенденцию трендом пока преждевременно. Мы видим, что в отличие от среднеазиатских мигрантов, которые приезжают вахтовым способом и нацелены на заработок, внутренние российские кадры и иностранцы из других отраслей хотят отдыхать в праздники, требуют больше времени на восстановление сил. Они вообще рассматривают ситуацию как временную возможность “перебиться” до нормализации обстановки и возможности вернуться на привычную работу. Параллельно мы наблюдаем и осторожное возвращение в строительную отрасль рабочих из Киргизии и Казахстана, даже Белоруссии, для которых российские границы открываются. Надеемся, этот новый поток перекроет противоположное движение тех, кто все-таки принял решение уехать на родину, отработав до конца 2020 года».

По словам г-на Грецова, дальнейшая ситуация с кадрами в строительстве будет зависеть от открытия Россией границ для жителей соседних стран и стабилизации



**Игорь Грецов**

GPGroup



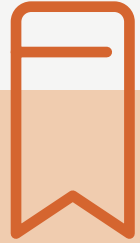
**Рафал Яскула**

DAKO Professional Team



**Сергей Калитов**

Zeppelin



## Кстати

В 2020 году Россия заняла четвертое место среди стран с самым большим числом мигрантов – их количество составило 12 млн.

Источник: доклад экономического и социального совета ООН

ситуации с пандемией, разработкой вакцины, льготным страхованием. Предпосылки, по его оценкам, обнадеживают, и в среднесрочной перспективе рассматривать «межотраслевую миграцию» как новый вектор развития рынка труда вряд ли стоит. «Пока мы закладываем возможные издержки для удержания существующих или переобучения новых необходимых кадров в сметы, а сами бригады стремимся формировать таким образом, чтобы во главе находился опытный квалифицированный наставник, – указывает эксперт. – В отличие от рынка капитального строительства, в нашем сегменте (fit out) объем персонала на порядок меньше, и подобрать слаженные бригады, а также произвести ротацию проще. Кстати, в строительной отрасли правительственное ограничение по взысканию дольщиками штрафных санкций истекло 1 января 2021 года. Следовательно, застройщикам необходимо будет соблюдать и где-то даже наращивать темпы строительства объектов».

Рост зарплат по итогам 2020-го Игорь Грецов называет «довольно существенным» и оценивает от 20 до 40% в зависимости от специальности. При этом неквалифицированные специальности – например, грузчики – по его словам, стали вообще стоить «космических денег». Людей банально нет, сетует эксперт, и если раньше можно было обратиться в специализированные сервисы по разгрузке, то сейчас и этот бизнес испытывает огромный дефицит рабочей силы. В итоге его компания продолжает получать от поставщиков уведомления о невозможности отгрузки заказов день в день в связи с нехваткой грузчиков.

## Чисто, где метут

По словам собеседников CRE, уже к началу января мигрантов в России стало меньше как минимум на 20–30%. В Москве же мэр Сергей Собянин оценил отток во все 40%. «Проблема возникла еще весной, но тогда она еще остро не ощущалась, – делится **Рафал Яскула**, управляющий партнер DAKO Professional Team. – Летом же стало очевидно, что иностранной рабочей силы не хватает. Обычно на сезонные работы в Россию приезжают дополнительно до 1 млн мигрантов. В этом году по понятным причинам мы их не дождались».

Сейчас, по словам г-на Яскулы, в Москве «настоящий трудовой кризис» и битва за приезжих – с повышением

заработных плат, улучшением условий работы и т. д. «Что касается замещения одних рабочих мигрантов другими, я не заметил такой тенденции, – размышляет эксперт. – Да, сейчас наша команда, например, стала еще более интернациональной: появились сотрудники из стран, которые раньше не были в фокусе нашего внимания, например, стран Африки, но это скорее исключение, чем правило. Здесь ведь вообще все зависит только от открытия России для трудовых мигрантов из других стран – Китая, Вьетнама, Афганистана, Пакистана и т. д. Если дать возможность им легально работать, то они, вероятнее всего, приедут. Другое дело, что наши зарплаты в связи с дешевым рублем намного ниже тех, которые граждане этих стран могут получить в той же Польше, не говоря уже о странах западной Европы».







В итоге прямо сейчас граждан других стран на работу в Россию привлечь очень сложно, соглашается **Сергей Калитов**, исполнительный директор управляющей компании Zerpelip. «У студентов-африканцев требования к работодателю гораздо выше, самого студента можно привлечь не более чем на 4 часа в день, локация места работы привязана к расположению его вуза, плюс сложности в общении, не все знают русский язык, – перечисляет г-н Калитов. – Что касается, скажем, граждан Молдовы, то они вообще теперь едут на заработки

в Европу. В общем, никакого “удачного замещения” одних мигрантов другими не произошло, а уровень заработных плат в клининге продолжает расти вместе с увеличением срока запрета на въезд мигрантов из стран СНГ». Эта мера, по словам эксперта, позволяет спасти контракты: работодатели пытаются заменить мигрантов на граждан РФ, а россияне не готовы работать за деньги, достаточные для мигрантов. К тому же мигранты нацелены максимально заработать за тот период, который находятся вне дома, и, помимо основной работы, в большинстве случаев ищут подработку, дополнительные часы, устраиваются еще на часть ставки. Граждане РФ, наоборот, ориентированы исключительно на 40 часов в неделю, указывает Сергей Калитов.

В итоге в московском и петербургском клининге продолжают расти затраты при снижении выручки заказчиков. «Компании не могут автоматически поднять стоимость оказания услуг клиентам, – поясняет **Борис Мезенцев**, операционный директор MD Facility Management. – В результате заказчики и провайдеры услуг обычно договариваются об изменении наполнения контракта. Меняются графики работы, по-другому расставляются приоритеты, но стоимость остается неизменной. Если говорить все-таки о замещении одних стран другими, то, согласно законодательству жители, например, африканских стран могут



**Светлана Пилюгина**,  
руководитель отдела продаж и маркетинга, Arleona HSG

*– Тенденцией второй половины 2020 года стала жесткая экономия и снижение расходов, что непосредственно будет влиять на формирование бюджетов на эксплуатацию в ближайшие годы. При этом снисходительно относиться к снижению качества оказываемых услуг наши заказчики не собираются, и, чтобы получить свои скромные гонорары в полном объеме, эксплуатирующим организациям придется выполнить полностью KPI. Соответственно, выполнять KPI, привлекая дешевую и неквалифицированную рабочую силу, будет невозможно, а ждать, пока новые трудовые мигранты наберут необходимую квалификацию, будет накладно. Конечно, когда вопрос становится актуальным не только для коммерческих организаций, но и для города в целом, решение спустится к нам сверху. Пока же мы открываем карты перед нашими заказчиками и вместе ищем взвешенные решения. Но вот про то, что мы слышали в последнее время от других игроков про «обеление» рынка в целом, наверное, уже можно позабыть: с учетом результатов ряда тендерных процедур, когда стоимость штата специалистов едва «помещается» в бюджет проекта, а то и превышает его.*



## Олег Попов,

основатель и генеральный директор Cristanval

– *Отрасль в целом столкнулась с некоторым дефицитом кадров, это факт. Мы оцениваем снижение количества трудовых мигрантов в клининге примерно на 20%. Это вызвало ранее не возникавшую ситуацию: работников из СНГ, оставшихся в России, переманивают за более высокое вознаграждение компании-конкуренты. Цена на услуги мигрантов повысилась примерно на 25–30%. Это повлекло за собой увеличение стоимости контрактов с заказчиками, и здесь клининговые компании идут двумя разными путями. Например, мы как «белая» компания вынуждены немного увеличить бюджеты на уборку. Компании из «серой» зоны держат баланс за счет ухода от налогов. При этом заказчики рискуют испытать на себе санкции ФНС, как это случилось с несколькими крупными заказчиками. Еще до пандемии цена на клининговые услуги выросла примерно на 40% из-за обеления отрасли, а отток мигрантов повысил расценки еще примерно на 10%. Но опросы показывают, что большая часть мигрантов планируют вернуться в Россию, как только границы будут открыты. Если это действительно произойдет, думаю, мы увидим некоторую стабилизацию цен на услуги.*

въезжать к нам в страну только по визе. Получение же визы автоматически приравнивает их к высококвалифицированным специалистам, которые не могут иметь доход менее 2 млн руб. в год. Показатель явно не соответствует уровню зарплат в клининге, и потенциальные сотрудники даже не получают патент. Так что использование сотрудников из этих стран на низкоквалифицированных должностях возможно только за рамками

правового поля и влечет за собой огромные штрафы. В свою очередь, ждать изменения законодательства тоже не имеет смысла – текущие требования направлены на то, чтобы из визовых стран привлекать в Россию именно высококвалифицированных специалистов».

## Юлия Чернова,

руководитель управления подбора, обучения и развития персонала PONY EXPRESS

– *По итогам 2020 года в разных курьерских службах наблюдается замещение мигрантов, но замещение это неодинаковое. В PONY EXPRESS, например, никогда не было существенной доли иностранных граждан в общей численности курьерского персонала, поэтому и в первую волну COVID, и в высокий сезон предновогодних дней мы сделали акцент на доборе персонала путем замещения кандидатами из других отраслей. Это показало свою эффективность. Ограничения на передвижение между странами и нехватка рабочего персонала на этом фоне – эти факторы меняют сегменты в сторону развития отношений с сотрудниками, управления доверием и создания условий, при которых работникам, в том числе мигрантам, не захочется увольняться. Понятно, что и в течение 2021 года ситуация по оттоку мигрантов маловероятно, что существенно изменится. Есть такое понятие, как нормативная отраслевая текучесть, в некоторых сегментах она (в год) может достигать до 70%. Сейчас можно увидеть, что тот персонал, который остался в стране, стал чаще менять работу – в поисках лучшего. Такие обстоятельства заставляют работодателей обновлять свои процессы и условия, чтобы снижать текучесть.*

## Мигранты в России

	Все	Пол		Возраст				
		М	Ж	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
<b>Заметили ли вы снижение количества трудовых мигрантов в России?</b>								
Трудовых мигрантов стало заметно меньше	9%	8%	11%	8%	10%	9%	7%	12%
Трудовых мигрантов стало немного меньше	14%	17%	12%	9%	10%	14%	18%	20%
Количество трудовых мигрантов осталось таким же	22%	23%	21%	17%	23%	24%	17%	22%
Трудовых мигрантов стало немного больше	11%	11%	12%	14%	12%	12%	10%	9%
Трудовых мигрантов стало заметно больше	17%	17%	18%	14%	21%	16%	24%	11%
Затрудняюсь ответить	26%	25%	27%	37%	25%	24%	24%	26%
<b>Как вы относитесь к тому, что из-за закрытых границ трудовые мигранты не могут въехать на территорию Российской Федерации?</b>								
Крайне положительно (мне нравится, что мигрантов стало меньше)	21%	23%	20%	12%	22%	24%	26%	20%
Положительно	22%	24%	21%	11%	16%	26%	28%	28%
Нейтрально	49%	46%	52%	66%	55%	43%	42%	46%
Отрицательно	6%	5%	7%	9%	7%	6%	3%	6%
Крайне отрицательно (мне не нравится, что мигрантов стало меньше)	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	0%
<b>Считаете ли, что трудовые мигранты усиливают конкуренцию лично с вами за рабочие места?</b>								
Да, их присутствие увеличивает конкурс на рабочее место	35%	41%	29%	31%	30%	39%	41%	33%
Нет, моя сфера занятости и сфера занятости мигрантов (строительные объекты, сфера обслуживания и услуг, торговля, производство, сельское хозяйство и т.д.) никак не пересекаются	54%	49%	58%	46%	59%	52%	50%	57%
Затрудняюсь ответить	11%	10%	13%	23%	11%	9%	9%	10%
<b>Готовы ли вы (ваши знакомые или родственники) работать на рабочих местах, которые традиционно занимают трудовые мигранты?</b>								
Полностью готов-(а)	24%	29%	21%	18%	27%	26%	28%	19%
Готов-(а) только в случае критической ситуации	35%	36%	34%	36%	32%	38%	34%	37%
Не готов-(а) совсем	16%	15%	17%	14%	17%	15%	14%	19%
Затрудняюсь ответить	24%	20%	28%	32%	24%	21%	24%	25%
<b>Согласны ли вы, что приток трудовых мигрантов необходим для поддержания экономики страны?</b>								
Да	27%	28%	27%	37%	25%	26%	22%	31%
Нет	46%	50%	42%	33%	44%	48%	54%	46%

Источник: Авито Работа

### Дефицит толкает в «цифру»

Пока же игроки пытаются заменить мигрантов во всех сегментах искусственным интеллектом и тотальной диджитализацией процессов. «На фоне

оттока рабочей силы и перераспределения на рынке дешевого труда мы видим просто взрывной рост интереса к цифровым решениям, – поясняет **Арсений Тарасов**, Global CEO HiPer IT. – На проблему с кадрами ведь можно посмотреть под другим углом: не “как найти персонал дешевле”, а “как сократить рабочие места” за счет цифровизации процессов».



Пандемия COVID-19 в целом меняет базовые представления о качестве и безопасности объектов недвижимости, резюмирует г-н Тарасов. Благодаря «тотальной диджитализации» можно работать с большими данными и иметь глубинное представление о работе инженерных систем, понимая не только как они работают, но и что они «чувствуют». Это, по словам Арсения Тарасова, сокращает как минимум треть технического персонала в смене, занятого такими рутинными вещами, как обход технических помещений, запись показателей, контроль уровня шума и т. д. Снижается

и зависимость от инженерного персонала на объекте – наиболее дорогостоящего среди технических специалистов: на любом объекте обычно есть человек, которого сложно кем-то заменить, и только он знает все секреты инженерных систем. Цифровое же управление подразумевает прозрачность процессов, когда все имеет «цифровой след». Кроме того, платформа промышленного IoT интегрируется с цифровым двойником (BIM-моделью, планом помещения или панорамной фотографией 360), что дает возможность визуализировать процессы – понять не только что происходит, но и где. Если в управлении компании имеется портфель объектов, то дистанционное централизованное управление дает по-настоящему «взрывной эффект», указывает Арсений Тарасов: когда аналитика на основе больших данных приходит на единый диспетчерский пункт, меняется вся парадигма управления, одного специалиста достаточно для нескольких зданий, а технологии нейросетей сигнализируют о любых аномалиях и отклонениях от нормы до того, как произошла авария. cRe



**Борис  
Мезенцев**  
MD Facility  
Management



**Арсений  
Тарасов**  
Global CEO HiPer IT



**Дмитрий  
Никоноров,**  
директор по развитию  
RD Management



*– Уровень заработных плат в клининге постоянно растет: размер зарплаты дворника вплотную приблизился к зарплате техника, а порой и превосходит ее. Это создает «перегрев» рынка труда клининга, компании вынуждены подстраиваться под новые реалии рынка, притом, что пересмотра контрактов на услуги по уборке не практикуется. В целом есть ощущение, что рынок ждет, когда этот перегрев достигнет критической массы, и уровень заработных плат вернется на прежний уровень. В том, что это произойдет, у меня практически нет сомнений – как только будут полностью открыты границы и приток мигрантов восстановится, можно ожидать и снижения заработных плат. Можно было бы надеяться, что места мигрантов займут россияне, но в сфере клининга в столичном регионе этого не произошло. В то же самое время можно наблюдать увеличение доли «славянского» элемента среди таксистов, курьеров, продавцов и официантов. Низкоквалифицированный же труд (уборщики, дворники, рабочие на стройке) в целом мало подвержен подобным изменениям. Можно, скорее, говорить о том, что опытные национальные кадры уезжают, а на их место приходят неподготовленные, но зато с более высокими требованиями к заработной плате и условиям труда.*