

# КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ

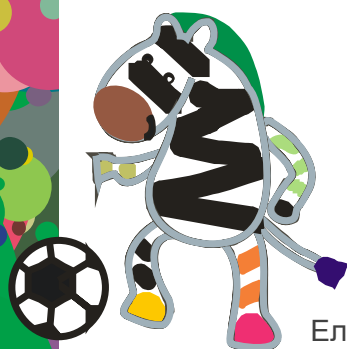


УЛЬЯНОВСКАЯ  
ОБЩЕСТВЕННАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ



## Молодой российский рабочий и его жизненные стратегии в разрезе социально- экономических проблем (социологическое исследование)

Грант № Г-69-2/14



Елабуга-Санкт-Петербург-Ульяновск, 2015

**АВТОРСКИЙ  
КОЛЛЕКТИВ**

Евгения Лукьянова, *руководитель*

Наталья Гончарова

Ольга Ёлкина

Елена Кузьмина

Наталья Кремнева

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ  
КООРДИНАТОРЫ**

Альбина Гарифзянова (Елабуга)

Алексей Зиновьев (С.-Петербург)

Дмитрий Омельченко (С.-Петербург)

Андрей Леванов (Ульяновск)

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	стр. 4
Рабочие профессии в образовательных и жизненных стратегиях молодёжи .....	6
Рабочие профессии в новых трудовых стратегиях молодёжи .....	8
Рабочие профессии в механизмах внутр поколенческого воспроизводства .....	14
Рабочие профессии в проблемном поле рынка труда .....	17
Приложения .....	22

## **ВВЕДЕНИЕ**

В 2015 году ульяновская общественная организации «Соцарт» провела социологическое исследование «Молодой российский рабочий и его жизненные стратегии в разрезе социально-экономических проблем». При его реализации использовались средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 17.01.2014 № 11-рп и на основании конкурса, проведённого Фондом ИСЭПИ. Проект был направлен на изучение особенностей принятия современной молодёжью социальной роли рабочего. Его целью было уйти от алармистского подхода в оценке положения молодых рабочих и найти позитивные сценарии их прихода в профессию. Среди задач проекта ставилось определение уровня удовлетворённости выбором рабочих специальностей, а также классификация жизненных стратегий молодых рабочих с выяснением факторов, способствующих сохранению их трудовых установок. Отдельно изучалось отношение родителей к тому, что их дети предпочли рабочую стезю, а не пошли в специалисты или служащие. Кроме того, анализировалось мнение региональных экспертов по поводу популяризации рабочих профессий среди молодёжи и подростков.

Исследование носило качественный характер. Его основным методом явились полустандартизированные интервью. Они прошли как с самими молодыми рабочими, так и с их родителями. Структура выборки первых учитывала вид профессиональной занятости, уровень образования, возраст и семейное положение. Родители отбирались, тоже исходя из рода деятельности и уровня образования. Ещё интервью брались у экспертов: представителей промышленных предприятий, муниципальных органов власти, начальных и средних профессиональных учебных заведений, молодёжных НКО. Всего было взято 45 интервью с молодыми рабочими, 18 интервью с их родителями и 18 интервью с экспертами. Кроме того, было организовано 9 фокус-групп с учащимися вторых-третьих курсов лицеев и колледжей, которые получают там рабочие специальности. Составной частью проекта стало кейс-стади, посвящённое молодым рабочим-мигрантам. Его методология формулировалась вслед основной части проекта и также включала в себя полустандартизированные интервью с приезжей молодёжью и их родителями. Общий объём выборки кейс-стади составил 18 интервью с рабочими-мигрантами и 6 интервью со старшими членами их семей.

Исследование прошло в трёх городах – Елабуги, Санкт-Петербурге и Ульяновске, неодинаковых по своему социально-экономическому положению. Елабуга известна своей особой экономической зоной промышленно-производственного типа, обладающей высоким инвестиционным потенциалом и охватывающая разнообразные отрасли от автомобилестроения до производства бытовой химии. Ульяновск, напротив, - это город, испытывающий серьёзные проблемы, сопровождающиеся реорганизацией многих градообразующих предприятий и сокращением численности их работников. Одновременно здесь также начинает развиваться особая экономическая зона, но в отличие от Елабуги, она ориентирована только на одну авиационную промышленность. В Санкт-Петербурге, как в любом мегаполисе, рынок труда имеет сложную и неоднородную структуру, тем не менее, привлекательную для молодёжи из других регионов России и стран СНГ. Переезд туда часто связан со сменой рода деятельности и переобучением на новые, в том числе рабочие профессии. Исследование в Елабуге было организовано при содействии Центра изучения молодёжных культур Елабужского института Казанского федерального университета, а в Санкт-Петербурге - Центра молодёжных исследований Высшей Школы Экономики.

Представляемая аналитическая записка включает в себя описание основных результатов исследования и его ключевых выводов. Они будут подкрепляться выдержками из собранных интервью, а также приведёнными в приложениях схемами и диаграммами. Записка состоит из четырёх разделов. Вначале рабочие профессии

рассматриваются перспективе образовательных и жизненных стратегий молодёжи. Здесь раскрываются новые социальные функции рабочих позиций, а также показывается, как дополнительная социализационная нагрузка превращает профессиональное самоопределение в медленно развивающийся процесс. Следствием этого становится распространение целе-ориентированных трудовых сценариев, ставящих во главу угла размеры заработков, а не содержание работы. В первом разделе также говорится о трансформации в сознании молодёжи понятий «профессий» и «занятости», вводится новая категория «короткого трудового проекта», описывающая новые тенденции в трудовом поведении юношей и девушек. Сами эти тенденции отражены в следующем разделе, где отмечается их фундаментальный характер. С одной стороны, они увязываются с ценностными ориентациями молодёжи, с другой, - со спецификой рынка труда рабочих профессий.

В третьем разделе социальная роль рабочего изучается с точки зрения механизмов внутр поколенческого воспроизводства. В нём ищутся причины потери преемственности между детьми и родителями в выборе профессий, а также выделяются те факторы, которые при сломе прежних механизмов делают привлекательным рабочую карьеру для сыновей и дочерей. Аналитическая записка заканчивается обзором проблемного поля, в которое должны быть помещены вопросы востребованности молодёжью рабочих специальностей. Данный раздел призван продемонстрировать институциональную сложность решения этих вопросов и невозможность их сведения исключительно к «молодёжной» тематике. Действия других субъектов тоже должны стать объектом самостоятельных исследований, в разделе отмечаются лишь явные противоречия. В нём предпринимается попытка состыковать микроуровень из мнений самих рабочих с макроуровнем экспертных оценок. Качественный характер собранной информации даёт возможность выявить как раз те узкие места, вследствие которых падает престиж рабочих профессий в обществе.

## РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ЖИЗНЕННЫХ СТРАТЕГИЯХ МОЛОДЁЖИ

Главный вывод проекта заключается – в изменении самой сути рабочих профессий для молодёжи. Они перестали рассматриваться как дело всей жизни, требующего особого призвания и таланта. Для всех без исключения молодых участников интервью выбор профессии и места обучения был ситуативным шагом, никто из них не шёл целенаправленно получать ту специальность, по которой окончил лицей или колледж. «Мне было всё равно. Главное – куда-нибудь пристроиться!» - этот ответ чаще всего слышался от них. И это при том, что сейчас профориентация начинается едва ли не с детского сада. В школах проводится психологическое тестирование, устраиваются реальные и виртуальные экскурсии на предприятия. Но порой мнение самих учителей

*«Когда в школе училась,.. меня все преподаватели отговаривали, потому что у всех существует стереотип, видимо, в моей школе, что «колледж – это пту, и что ты глупая», в общем, такого рода»*

(С.-Петербург, 19 лет, учащаяся)

настраивает школьников на то, что продолжение обучение в пу и ссузах подходит лишь для самых отстающих из них, а также для ребят из неблагополучных семей, у кого родители заведомо не смогут оплатить подготовку к ЕГЭ. Желание пойти в училище и получить там рабочую специальность вызывает у классных руководителей отталкивающую реакцию. Они воспринимают его как необдуманый

поступок, способный перечеркнуть будущее их учеников. В итоге, уже в самом начале профориентационной работы нередко закладываются негативные установки на поступление в техникумы и училища.

Рабочие профессии слабо вписываются в транслируемую в школах модель жизненного успеха: через хорошую успеваемость – в вузы – а затем в руководители! Неслучайно именно это обстоятельство вынуждает многих продолжить обучение в 10-11 классах, а затем уже на студенческой скамье разочароваться в выбранном пути и искать варианты трудоустройства в рабочей среде. Отложенное профессиональное самоопределение является одной из самых трудных задач как для научного изучения, так и регулирования со стороны государственной политики. Проблема заключается в том, что без изменения сознания учителей невозможна популяризация рабочих специальностей. В школьном воспитательном дискурсе поощряются, прежде всего, управленческие амбиции подопечных, их нацеленность на грандиозные карьерные свершения. Именно такие выпускники впоследствии попадают на доски «Лучших учеников», а вот о тех, кто пошёл в рабочие школьная история быстро забывает. Хотя они быстрее прочих одноклассников успевают обзавестись атрибутами «взрослого» благополучия: машиной, квартирой и т.п.

К сожалению, в экспертных интервью с руководителями и преподавателями училищ проскальзывала та же мысль. Уважения заслуживают те из их питомцев, кто потом поступили в вузы, стали директорами и главными инженерами. О них они с гордостью говорят – «получил специальность, выбился в люди», при этом не замечая, что тем самым перечёркивают собственные педагогические усилия по подготовке рабочих кадров. Неудивительно, что даже у тех юношей и девушек, которые были по-настоящему увлечены своей работой, в интервью слышались оправдательные интонации того, почему они решили остановиться только на полученном в лицее или колледже уровне образования, а не пошли учиться дальше. У них ценностно-ориентированный сценарий выбора рабочих профессий начал раскрываться уже после того, как они отучились и получили собственный трудовой опыт. Ссузы и пу в 15-16 лет многими видятся никак то место, где им будут давать профессию, обеспечивать задел на будущее, а как более простая альтернатива «надоевшей» школе. Там можно за один год освоить программу 10-11 классов, не

*«Я с радостью ушла из школы... После 9 класса не думала ни о какой профессии, мне было всё равно. Просто хотелось забыть на всю эту учёбу и учителей»*

(Елабуга, 27 лет, флешмейкер)

беспокоиться о сдаче ЕГЭ, начать получать за учёбу деньги и вообще чувствовать себя на равных с другими однокурсниками.

*«Мне было 15 лет, и это такой возраст, когда ты сам ещё ничего не знаешь, что ты хочешь. Ты не видишь вообще себя ни кем в будущем.»*

(Ульяновск, 25 лет, разработчик веб-сайтов, в прошлом газосварщик)

Большинство респондентов пришли к окончанию девятого класса не готовыми к серьёзному профессиональному выбору. Им было трудно определиться с тем, куда пойти учиться после школы, но вовсе не по причине большого разнообразия начальных и средних учебных заведений и предлагаемых там специальностей. Главным барьером служило их собственное незнание того, чему

посвятить себя в жизни. Любое училище казалось им подходящим, особенно если туда брали без экзаменов и собеседований! Раньше социологи называли вузы «камерами хранения» или «холодильниками», понимая под этой метафорой откладывание этапа взросления до окончания учебного заведения. Теперь не только ссузы и пу, но и сами рабочие профессии, рассматриваемые в институциональном плане, наделяются теми же функциями. Вместо советской «школы жизни», где они приобретались раз и навсегда, возникло пространство, в котором молодёжь, не пошедшая в вузы, может испытать себя на самостоятельность и разобраться с целями в жизни, а также просто освоить элементарные навыки работы руками. Этим во многом и объясняется замечаемая в последние годы тенденция к индивидуализации трудовых стратегий рабочей молодёжи. «Путешествие в поисках себя», - так метко обозначала свой опыт на семи (!) различных предприятиях за последние два года одна из участниц проекта. По её же словам, отличники-теоретики идут в вузы, а «практики» предпочитают «щупать профессии руками». Для себя они намечают в возраст в 30-35 лет, как срок, к которому они до конца разберутся со своими предпочтениями и решат, на какой из сфер деятельности им стоит остановиться. Широкие возможности по обучению на краткосрочных курсах и на самих предприятиях невольно способствуют закреплению механизмов отложенного взросления.

*Интервьюер: Как Вы выбрали свою профессию?*

*Респондент: Честно сказать, я даже не знаю. Я просто не знаю, куда и зачем пошёл, я до сих пор не выбрал. Это чисто такое перевалочный пункт»*

(С.-Петербург, 26 лет, станочник)

Перечень социальных функций получился настолько разнообразным, что впору начинать продвижения рабочих специальностей со ссылкой на них, а не на содержание самой работы. Дополнительная социализационная нагрузка превращает их выбор в медленно развивающийся процесс. Действительность на сегодня такова, что для многих он начинается вдали от профессиональной плоскости. Ребята думают не кем, а где они будут работать. Как показали фокус-группы, рассматриваемых вариантов не так уж много. Учащимися пу и ссузов сразу отвергается работа «в пыльном офисе за пять тысяч». Более предпочтительной для них выглядит сфера торговли: многие из респондентов пробовали себя в качестве торговых представителей, продавцов-консультантов или промоутеров. Ещё одна альтернатива – пойти на «завод». Её особенность заключается в недифференцированном представлении о заводских рабочих профессиях даже у тех, кто, по сути, их уже начал осваивать. «Собирать детали», «стоять у станка» или «следить за конвейером» - таковы были исчерпывающие описания того, чем предстоит заниматься в том, случае если предстоит работать на заводах. И, наконец, можно сориентироваться на мелкий частный бизнес: устроиться в «гаражный» цех, уехать на «вахту» или записаться в строительную бригаду. Этот путь более понятен для молодёжи. Ведь некоторые из них уже в 12-14 лет именно там начинают свою трудовую биографию, в том числе вместе с родителями.

Сложность развивающейся модели выбора рабочих профессий состоит в том, что в ней легко потерять преимущество трудовых предпочтений. Приверженность одной специальности и лояльность конкретному предприятию постепенно занимают всё меньше места в жизненных ориентациях молодёжи. Скорее, наоборот, готовность к мобильности, накопление множества компетенций в рамках широкого спектра профессиональной занятости – становится способом самореализации. Лишь четверть из принявших участие в исследовании молодых рабочих были настроены на совершенствование мастерства на своём нынешнем месте, не представляя, как они могли бы ещё зарабатывать себе на жизнь. Остальные согласились бы легко поменять род деятельности, полагая, что «любая полученная профессия когда-нибудь пригодится». Их нынешняя работа не была связана с той специальностью, которой они когда-то обучались. При этом в свой «человеческий капитал» они превращали не только навыки, полученные в стенах техникумов и профучилищ, но и просто подсмотренные за родителями или друзьями. Руководствуясь правилом: «Видел – значит, сможешь повторить! Зачем отказываться на этом заработать?!» - молодёжь берётся за непрофильную для себя работу. Несмотря на кажущийся негативизм, данная модель обладает одним существенным преимуществом. В ней сглаживаются последствия экономических колебаний. Имея разные трудовые компетенции проще переносить закрытие предприятия или ухудшение там условий.

Опасность заключается в том, что постоянная проба себя то в одной, то в другой рабочей специальности постепенно приобретает целе-рациональный характер, при котором её содержание отступает на второй план, а единственным мерилем удовлетворённости становится размер заработной платы. Вопрос профессионального выбора сводится к поиску либо «тёплых» мест, либо таких «эффективных занятий», которые бы в любых социально-экономических условиях обеспечивали бы доход. Пока сами юноши и девушки к ним относят ремесло автослесаря, водителя, строителя, газоэлектросварщика, электрика, кладовщика, парикмахера, повара и официанта. А вот токари, фрезеровщики, станочники и другие «заводские» специальности не кажутся в этом смысле самыми надёжными, поскольку спрос на них сильно зависит от общей ситуации в стране и загруженности заводов заказами.

## **РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ В НОВЫХ ТРУДОВЫХ СТРАТЕГИЯХ МОЛОДЁЖИ**

Но какая бы конкретно профессия не рассматривалась, в русле целе-рациональных установок она воспринимается как «короткий трудовой проект»: чётко представляются конечные дивиденды, те личностные усилия, которые потребуются в процессе его осуществления, а также сопряжённые с этим риски. В этом рабочая молодёжь мало, чем отличается от других своих сверстников из среднего класса, тоже занимающихся наработкой навыков и повышающих свою ценность как наёмных

*«На станочника широкого профиля отучился. На заводе работал год, начали сокращать нас. Устроился к частнику на завод также на станок... потом с ребятами начали заниматься монтажом металлоконструкций по всей России. Затем в Сочи на стройку: был слесарем, потом на бетонной установке. Вернулся, к братишке в автосервис грузовики ремонтировать. Теперь думаю, в такси податься...»*  
(Елабуга, 26 лет, автослесарь)



работников. Переходя из одного учебного заведения в другое, быстро реагируя на возможности получения большего вознаграждения, лучших условий труда, потенциального образовательного или карьерного роста, меняя работу на заводе на неофициальную занятость в условиях мелкого частного бизнеса, реализуя и закрывая собственные бизнес-идеи, заново приходя на завод с параллельным освоением новой специализации, молодые рабочие выстраивают непрерывную мобильную траекторию развития своих профессиональных компетенций. Не все работодатели, не говоря уже об образовательных учреждениях и муниципальных органах власти, готовы к таким новшествам в трудовом поведении подрастающего поколения. Вместо того, чтобы эффективно адаптироваться к ним, искать пути использования в тех же программах временной занятости, они предпочитают рассуждать о безответственности нынешней молодёжи, культивируя почву для моральных паник.

Между тем, результаты исследования указывают на фундаментальность произошедших изменений. Занятость, как «короткий трудовой проект», созвучна с ценностными ориентациями юношей и девушек.

Принцип «Всё время в движении!» переносится ими с культурной жизни на трудовую сферу. Здесь он означает постоянный поиск новых возможностей заработка, поддержание «полезных» знакомств, через которые можно устроиться на работу, а также отслеживание соответствующих предложений в Интернете. При этом молодые рабочие активно пользуются не только сайтами известными

*«Брюс Уиллис прежде, чем стать тем, кем он стал, кем только не работал, и официантом, и барменом, и на заводе тоже кем-то был – и это никак не помешало ему стать богатым, известным и лучшим»*

(Ульяновск, 25 лет, кладовщик)

рекрутинговых агентств, но и включаются в соответствующие неформальные сообщества из социальных сетей. Многие из них стали сами себе менеджерами, самостоятельно находя заказчиков своих услуг. Более того, молодёжь научилась инкорпорировать рабочие профессии в совершенно разные стили жизни. Их выбор может являться продолжением юношеских увлечений, сочетаться с субкультурными практиками или подчиняться территориальной специфике.

На ценностном уровне динамичные трудовые биографии молодых рабочих связаны с готовностью к риску, свободой в принятии решений и стремлению к независимости. Пожалуй, последнее является одним из ведущих мотивов прихода в рабочую среду. Высокие заработки позволяет даже новичкам выйти из-под опеки родителей, перейти к желаемому уровню потребления, да и в цехах чувствуется меньше корпоративное давление, чем в кабинетах клерков. Соответственно этому профессионализм определяется не столько продолжительностью трудового стажа или же имеющимися разрядами, а

*«... автомалёром - я крашу автомобили и натягиваю плёнку, но это по знакомству работа. Платиться процент от стоимости самих работ. Ну, нормально, я считаю. На звукозаписывающей студии подрабатываю по просьбе, в основном, знакомых тоже. У меня есть небольшие навыки в записи звука и создании музыки, поэтому я пытаюсь поставить не особо высокую цену за час своей работы и ищу места, где можно это делать. Так же с помощью барменства подрабатываю в отдельных барах, так же по знакомству всё»*

(С.-Петербург, 19 лет, бармен)

признанием окружающих. Поддержание репутации как «профессионала» или «мастера на все руки» становится важной составляющей имиджа молодых рабочих. Трудовые биографии любимых кумиров, не чуравшихся физического труда, тоже способствуют формированию решимости начать с рабочих. Рабочие профессии в глазах молодёжи конструируются как конкурентная вузам площадка формирования жизненных шансов.

Перспективы самих рабочих профессий включают в себя возможности освоения на их базе дополнительных специализаций, а также получение новых социальных компетенций, расширяющихся возможности трудоустройства. Чем шире портфель таких специализаций, тем

выше удовлетворённость текущим социальным положением, а значит больше вероятность сохранения профессиональных ориентаций в пользу рабочих профессий. Как правило, молодёжь стремится научиться новым навыкам, не последовательно переходя от одной сферы деятельности к другой, а одновременно реализуя разные интересы. Множественная занятость оказалась настолько распространённой, что её уже можно считать одной из главных особенностей жизненных стратегий молодых рабочих. К сочетанию нескольких рабочих мест молодёжь подходит не столько с позиций решения текущих материальных

*«Хочу грузовичок купить – средний... Буду в «Контакте» грузы до Москвы искать. Раз в неделю, на 100 тысяч, допустим. А что?! Неплохо, я считаю. 40 тысяч – водителю, бензин, то сё, остальное себе!»*

(Елабуга, 23 года, водитель)

проблем, сколько личностного развития. Немаловажное значение имеет знакомство с основами предпринимательства: умению общаться с клиентами, улаживать с ними спорные вопросы, вести финансовый учёт затрат, выполнять административные обязанности. В этой связи собственные старт-апы рассматриваются респондентами как продолжение основной занятости. Молодые рабочие готовы гибко встраивать свой мелкий

бизнес в уже реализуемые трудовые стратегии, совмещая его с другими видами работ или меняя их в зависимости от складывающейся экономической ситуации.

Социальная роль рабочего в глазах молодёжи складывается на стыке ожиданий от развития самозанятости и необходимости принятия себя в качестве наёмного работника. Обе альтернативы имеют свои положительные и отрицательные стороны. Самозанятость привлекает надеждами «работы – только на себя». Трудовой ценностью для многих юношей и девушек становится не только солидное вознаграждение, но и сам процесс его зарабатывания. Ещё в самозанятости усматривается способ облегчения собственного труда и снижения доли физических усилий за счёт помощников. Все без исключения участники исследования считали рабочие профессии самыми тяжёлыми и уже сейчас реалистично задумывались о том, смогут ли они заниматься ими по прошествии 20-30 лет. Курс на предпринимательство является для них тем направлением, в котором удачно сочетаются их рабочие компетенции, хороший доход, свободный график работы и «лёгкие» условия труда. Ещё одно преимущество самозанятости заключается в том, что выбирая её, не нужно получать высшее образование, находить для этого лишние деньги и время. Вместе с тем, она редко когда обеспечивает стабильное положение и уверенность в завтрашнем дне в противовес найму на работу.

Позиция наёмного работника, хоть и подразумевает большие гарантии, тоже сопряжена с идентификационными рисками. Молодёжь, особенно в крупных городах, сталкивается с тем, что собственники предприятий вместе с помещениями и оборудованием могут сдать в аутсорсинг или перепродать весь трудовой коллектив, запросто перепрофилировать функциональные обязанности, изменить график работы, ввести жёсткую внутреннюю систему взысканий и наказаний. Многие участники исследования жаловались на пренебрежительное отношение к себе со стороны управленческого звена, непонятные дисциплинарные требования, отсутствие поддержки их производственным инициативам и системы постоянного повышения квалификации, а также

*«Конвейер идёт, тебе ничего не надо делать, вот оператору. Вообще ничего. Вот честно, вот Вы как сейчас сидите, вот там так же. Только не сидите, а стоите целый день. Вот так вот конвейер идёт, и Вы смотрите на него целый день. Двинетесь – шаг влево, шаг вправо – расстрел сразу же! Сядете – выговор сразу пишется».*

(Елабуга, 23 года, водитель)

компенсаций за вредные условия труда и своевременного санаторно-курортного лечения. Неудовольствие вызывает скучная, рутинная, малоподвижная работа. Молодым хочется узнать всё производство, попробовать себя в разных цехах, испытать то оборудование, на котором ещё не приходилось работать. Поэтому мечтой большинства является устроиться на инновационное, по-современному организованное предприятие, а не на завод, где технологии и оборудование ещё старше тех, которым обучали в техникумах и училищах.

*«Мы приходим, отработали, уходим, приходим, отработали, уходим и всё. И вот эта рутина идёт десятками лет... Ну, четыре дня утренних, отработал, на следующий день выходной, через сутки ты идёшь в вечернюю уже. Четыре вечерних отработал, на следующий день ты идёшь в ночь. Четыре дня в ночь отработал, с ночи отдохнул, выходной и потом идёшь опять с утра четыре дня»*

(С.-Петербург, 28 лет, машинист)

*Интервьюер: А вот Вас ценят на работе, как это проявляется?*

*Респондент: Ну, как работодатель может ценить своего сотрудника? Только поощрениями. Поощрениями, премиями. По большому счёту, только деньгами, поскольку мы - наёмные рабочие, только так.*

*Интервьюер: И как часто происходит это премирование?*

*Респондент: Насколько хорошо человек работает, настолько хорошо и получает.*

(С.-Петербург, 21 год, оператор)

Значимость перехода от «рабочего» к «наёмному работнику» в сознании молодёжи социологами ещё серьёзно не изучалась. Но, очевидно, что именно за этими процессами скрывается тенденция к превалированию размеров заработной платы среди прочих мотивов удовлетворённости трудом. Респонденты признаются, что ничего другого, кроме денег, они не рассчитывают получить от своих работодателей. Даже рабочие с крупных заводов не находят для себя карьерных перспектив внутри предприятий. Сама молодёжь полагает, что на производстве перестали цениться профессиональные разряды. Считается достаточным сдать экзамены на четвёртый, самый распространённый из них. Дальнейшее повышение квалификации слабо подкрепляется как то переводом на более ответственную должность или тарифными надбавками. Молодые рабочие на своём опыте уже поняли, что от начальства не стоит ждать оплаты их внебюджетного обучения в техникумах и вузах, а также предоставление им служебного жилья или места в детских садах. В кадровых службах не скрывают, что на сегодня у них нет других эффективных форм стимулирования рабочих кадров, кроме периодического увеличения заработной платы и начисления премий.

Обсуждаемые изменения в трудовых установках продиктованы и особенностями рынка труда. Пока только в лозунгах остаётся «Молодым везде у нас дорога», на самом деле для трудоустройства на желаемое место работы порой нужно использовать все связи и знакомства семьи. А тех, у кого их нет, ожидают длительные хождения по собеседованиям, на которые в том числе от рабочих просят предоставить грамотно составленные резюме с подтверждающими квалификацию дипломами, а вслед за этим пройти внутрифирменное обучение и выдержать растянутые на месяцы испытательные сроки. Юношам и девушкам гораздо проще найти работу в мелком частном бизнесе, где подчас даже не нужно проходить процедуры официального трудоустройства, не говоря уже об экзаменах на профессиональное мастерство. Почти три четверти респондентов начинали или продолжают трудиться в этом секторе экономики. Его принято относить к вторичному рынку труда: здесь надо браться за любое выгодное предложение, постоянно быть в курсе новых вакансий, работать на основе устных договорённостей и на «ходу» осваивать необходимые операции, а также новые виды материалов и инструментов.

Вторичный рынок труда охватывает временную, нестабильную занятость с тяжёлыми условиями труда и простым оборудованием без защиты трудовых прав. Но для молодых рабочих, особенно начинающих, только тут открывается хотя бы какое-то карьерное продвижение. В интервью они хвалились, как на «вахтах» и «шабашках» за свои способности в 18-20 лет становились бригадирами и руководили не только сверстниками, но и «умудрёнными дядьками». Здесь за их работой лично следили «солидные» заказчики, нередко советуясь в затруднительных ситуациях. На СТО, в малых типографиях и мебельных цехах трудолюбие и исполнительность приводили к тому, что молодёжь из разнорабочих дослуживалась до заместителей директоров. Большая степень

самостоятельности в выборе графика работы и технологических решений в выполнении заказов также поднимают самооценку молодых.

Да и достигаемый уровень заработков здесь таков, что ставит под сомнения низкую привлекательность рабочих профессий. Показательной с этой точки зрения была фокус-группа, проведённая в Ульяновске с будущими строителями. Лишь 2 из 10 её участников собирались идти устраиваться на крупные домостроительные комбинаты, остальные более перспективным считали обретение опыта в разных бригадах, специализирующихся на строительстве коттеджей и ремонте помещений. По их расчётам даже новички в этих бригадах имеют шансы получать до 50 тысяч рублей в месяц, при средней заработной плате по городу в 23 тысячи. Весомым аргументом была и возможность освоения сразу нескольких дефицитных специальностей: плиточника, паркетчика, монтажника гипсокартонных конструкций и т.п. Некоторые из них в 14-16 лет вместе со своими отцами и старшими братьями уже ездили на заработки в Сибирь. В Елабуге юноши стремятся попасть в бурильщики и помбуры, по их словам, на нефтяных «вахтах» можно получать до 150 тысяч в месяц. Респонденты, обладавшие навыками электросварки, на строительстве ангаров и прочих металлоконструкций за один только летний сезон умудрялись зарабатывать до полумиллиона рублей. Своеобразной «палочкой-выручалочкой» служит работа в такси. Одной из первых покупок с подобных строительных или нефтяных «шабашек» всегда становится машина (кстати, личный автомобиль был в семьях почти всех респондентов), которой сразу находится применение в пассажирских или грузоперевозках. Услуги такси, вместе с ремонтом квартир, являются теми вариантами занятости, что помогают сгладить сезонный характер спроса на временную рабочую силу.

Рамки качественного исследования не позволяют до конца разобраться с положением молодёжи на вторичном рынке труда. В частности, отдельного анализа заслуживают особенности включения туда девушек. Подчас в мелкий бизнес и неофициальную занятость их выталкивает отсутствие возможности на крупных предприятиях в случае беременности перейти на облегчённые условия или скользящий график уже при наличии ребёнка. Некоторые из них вынуждены соглашаться на неквалифицированную работу уборщиц, фасовщиц, упаковщиц, промоутеров, теряя при этом навыки по своей базовой рабочей специальности. В стороне стоит профессия «официантки», которая сегодня прочно закрепилась за студентами и старшеклассниками. Практики участия девушек во вторичном рынке труда могут носить и опосредованный характер, они нередко помогают своим супругам в их подработках, фактически беря на себя менеджерские функции. Но при случае им приходится заменять разнорабочих.

Ясно, что не только крупные предприятия сегодня борются между собой за работников. Их главный конкурент – это вторичный рынок труда с его сложной структурой, в которой перемешаны как приезжая, так и местная молодёжь, мало чем отличающиеся друг от друга по своим установкам. Однако, как показывают выкладки социологов и экономистов, вряд ли ориентация на вторичный рынок, в том числе нефор-

### **Крупные предприятия**

*(первичный рынок труда)*

«Получаю на заводе 35-40 чистыми... я даже не могу назвать это средним классом. Даже телевизор смотришь, средний класс, как они там говорят, бизнесмены, менеджеры, зарабатывают 80-100-то тысяч рублей... А, то есть, кто не зарабатывает столько денег, это какой класс получается? Бомжи. То есть, мы бомжи, правильно?»

(С.-Петербург, 28 лет, машинист)



### **Самозанятость**

*(вторичный рынок труда)*

«Прошлым летом у нас с бригадой был заказ сварить ангар в Нижнем Новгороде. В общем, на пять человек пришлось 2,4 миллиона. Я был бригадиром – мне заплатили побольше, чем остальным»

(Елабуга, 26 лет, оператор)

«... там 30 тысяч получил на заводе и ещё около 40 или 50 тысяч получил на подработках»

(Ульяновск, 25 лет, кладовщик)

-мальную занятость, является сугубо «молодёжной» проблемой. По разным оценкам там сегодня трудится от 30% до 50% экономически активного населения. Молодёжь тут чувствует большую отдачу для себя, поскольку в отличие от крупных предприятий получаемые суммы напрямую не связаны с продолжительностью трудового стажа или наличной квалификацией. Иногда вознаграждение распределяется между членами бригады не только с учётом вклада в работу, но и жизненной ситуации каждого. Самозанятость так ценится молодёжью, поскольку на вторичном рынке за счёт неё можно добиться существенных бонусов.

Если где искать молодёжную специфику, то в отношении юношей и девушек к заводам. Завод в их представлении – это собирательный образ, в нём что-то берётся из собственного опыта, что-то заимствуется из воспоминаний прошлых поколений, а что-то черпается из просматриваемых объявлений о работе. В почёте у молодёжи новые предприятия: там заведомо будет установлено самое передовое оборудование, а применяемые технологии и материалы будут не столь вредны для здоровья, как на старых производствах. По прагматичным соображениям популярностью пользуются военные заводы, а также те, которые принадлежат к пищевой промышленности. Первые надёжно поддерживаются государством, а вторые позволяют не заботиться о «хлебе насущном». Все остальные действующие ещё с советских времён предприятия участники сравнивали с «домами престарелых», как по среднему возрасту занятых на них рабочих, так и по сроку износа станков и моральной устарелости выпускаемой продукции, а также уровню зарплаты, сопоставимой с пенсиями бабушек и дедушек. Важно, что те профессии, по которым открыт набор на такие заводы, тоже с ходу называются устаревшими.

Молодость вообще не ассоциируется с форматом заводов. Респонденты считали, что они больше подходят лишь для первоначального накопления профессиональных навыков и трудового стажа. По аналогии с армией, юношам работа в каком-нибудь крупном цеху даёт возможность испытать свои силы на жизненную прочность, приучить себя к дисциплине, избавиться от вредных привычек и ощутить себя «нормальным мужиком». В свою очередь, девушки усваивают там границы «женских» профессий, на деле понимая, каких физические усилия она им будет стоить. Ещё завод с его сеткой нормирования оплаты труда учит соотносить условия работы, её объёма и оплаты. Критерием оценки выступает также количество остающегося свободного времени. Как правило, производственной практики или первых нескольких лет после окончания училища бывает достаточно для

*«Сразу вспоминается кузнечный цех на УАЗе, эти адские условия работы там, и если не подвиги, то, как минимум, усилия над собой, чтобы изо дня в день приходиться и работать там. Если, например, зимой там ещё более или менее нормально, то уж летом абсолютный ад. И, да, там работают действительно стойкие люди»*

(Ульяновск, 25 лет, разработчик веб-сайтов, в прошлом газосварщик)

того, чтобы сделать перерыв в заводской рутине и поискать счастья на вторичном рынке труда или вовсе сменить сферу деятельности. Возвращение на производство обычно обусловлено необходимостью стабильного заработка для получения кредитов, в первую очередь ипотечных, и их последующего погашения. В такой ситуации на заводы идут, в первую очередь, девушки. Типичным для молодых семей было положение, когда супруга трудилась на каком-либо предприятии, зарабатывая ровно на то, чтобы обеспечить покрытие выплат по кредитам, а супруг обеспечивал весь остальной семейный доход, находя заработки в мелком частном бизнесе.

Именно попадание в сложную организационную иерархию заставляет молодёжь почувствовать на себе социальное неравенство. Недовольство тем, что «на тебя все смотрят сверху вниз» только подстёгивает желание уйти из рабочих. Одним из главных мотивов получения

*«Хочу, на самом деле командовать, хочу контролировать, хочу сам себе хозяином быть! Допустим, подсобным рабочим был. Все на тебя с презрением смотрят. Словом, «подай-принеси»*

(Елабуга, 21 год, учащийся)

высшего образования у них является не столько профессиональное самосовершенствование, сколько стремление «стать начальником». Не последнюю роль играет ранговое деление самих рабочих профессий внутри производственных коллективов. При этом очень сложно заранее угадать, насколько уважаемой окажется конкретная специальность. Авторитет занятых на ней определяется независимыми от них самими факторами: личной репутацией мастеров среди вышестоящего руководства, сравнительным удобством графика работы цеха, этническим составом его персонала, даже наличие в корпусе столовой может повлиять на внутрикорпоративную престижность рабочих профессий. В итоге, приходя на завод, юношам и девушкам приходится адаптироваться не к одной социальной роли рабочего, а совмещать в ней разные статусные координаты.

## **РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ В МЕХАНИЗМАХ ВНУТРИПОКОЛЕНЧЕСКОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА**

Высокая эластичность к своему социальному положению отличает молодёжь от поколения родителей. Она уже не может согласиться с советским призывом «Все работы хороши, выбирай на вкус!». Унаследовав от старшего поколения ценности трудолюбия, добросовестности, исполнительности, мало кто из респондентов также гордится своей рабочей профессией, как оно. Только 3 (!) из 45 дававших интервью молодых рабочих полагали, что их специальность является «самой крутой». В кейс-стади с мигрантами таковых вообще не оказалось. В то время, как родители тех и других ничуть не сожалели о том, что они посвятили свою жизнь рабочему делу. Там, где юноши и девушки видят скуку от стояния за конвейером, тяжесть от физического труда, вред здоровью от используемых материалов, их отцы и матери находят удовольствие в самом процессе работы и той пользе, которую она приносит людям. Они, в отличие от молодёжи, не жалуется на уровень доходов, хотя им так же, как и детям, а иногда и за них, приходится разбираться с кредитами, ипотекой и тому подобными расходами.

Выбираемая молодыми стратегия «короткого трудового проекта» мешает формированию у них настоящего профессионального сознания. Хотя родителям тоже нередко приходилось менять предприятия, а иногда и виды занятости, им удалось сохранить убеждённость в том, что на рабочих держится не только производство, но и общество в целом. В их представлениях о социальной структуре рабочие занимают особое положение. Они составляют его фундамент, но ни как низовая, а как самая надёжная часть. Как бы не складывалась социально-экономическая ситуация, рабочие профессии будут востребованы всегда. И те, кто ими владеет, имеют своего рода защиту от жизненных перипетий, даже если впоследствии они получат высшее образование и станут специалистами. Старшее поколение транслирует образ рабочих как мастеров высокого класса, самодостаточных и независимых, уверенных в своём завтрашнем дне. Помимо профессиональной квалификации, у них есть ещё принципиальная готовность браться за любую тяжёлую работу.

*«Рабочие профессии всё-таки престижные, и как бы не было, очкарик и с высшим образованием, всё-таки я всегда говорил, что те люди, которые работают руками, они строят этот мир и они имеют огромный потенциал в будущем для развития, для создания в этом мире чего-то нового, тоже своими руками, технического и так далее, то есть это очень необходимо в жизни... как говорится, пока есть сантехника, есть мир! Будет унитаз – будет хорошо, нет унитаза – ничего, получается, не будет!»*

(С.-Петербург, отец, сантехник)

Существенным является и дифференцированность слоя рабочих в глазах родителей. Некоторые считали, что как они сами, так и их дети, относятся к элите этого слоя, в первую очередь по уровню своих заработков, а также по качеству жизни.

Попадание в неё зависит только от личных качеств и усилий самого человека. Они продвигают идею о том, что в основной массе рабочие, как стояли в советские времена выше специалистов по социальной лестнице, так и находятся там теперь. В их окружении было больше примеров того, как именно рабочие – друзья или родственники – добивались материального успеха, нежели офисные служащие. Родители, в том числе с высшим образованием, скептически оценивают его перспективы как средства для стремительного взлёта карьеры их детей, хотя и полагают, что про запас его всё-таки надо иметь. Очевидно, что молодёжь и старшее поколение по-разному смотрят на престиж высшего образования.

Первые испытывают серьёзное давление со стороны сверстников, массово поступающих в вузы. Бывшие одноклассники без всяких проблем получают соответствующие дипломы, рассказывая о лёгкости обучения в университетах и институтах. Вместе с тем, многим из них не удаётся впоследствии не только сделать карьеру, но и вообще найти работу по специальности. По мнению молодых рабочих, ценность высшего образования заключается вовсе не в даваемых в вузах знаниях, а тех предпочтениях, которые имеют их выпускники, устраиваясь на аналогичные с ними места. Фактически только им предоставляются шансы подняться вверх по служебной лестнице. А вот среднее профессиональное образование вместе со всеми разрядами и победами в конкурсах профессионального мастерства не помогает стать даже мастерами или бригадирами. Респондентов возмущало такое несправедливое отношение, при котором их трудовой опыт, достигнутая квалификация и другие профессиональные качества ценятся меньше непрофильного высшего образования. Сложившаяся система приводит к формированию труднопреодолимых для молодых рабочих барьеров, мешающих их закреплению, в частности на крупных и средних предприятиях. Те места, на которые они устраиваются, несмотря на обещания работодателей, очень быстро превращаются в тот конечный уровень, до которого они могут подняться. Неудивительно, что юноши и девушки начинают искать себе применение на вторичном рынке труда или сами смотреть в сторону непрофильных вузов, лишь бы в них можно было бы достать заветные «корочки».

При этом молодые рабочие были не прочь подчеркнуть превосходство перед теми знакомыми, кто после окончания вуза всё же пошёл работать по специальности, но получают гораздо меньше их. Они думают, что проигрыш в образовательном плане, вполне компенсируются имеющимся у них уровнем потребления. Участники исследования не сомневались, что если об их жизненном успехе судить не по дипломам, а измерять его благосостоянием, то в этом они преуспели больше. За такой же подход выступают и их родители. Некоторые из них полагают, что сыновья и дочери совершат ошибку, если уйдут из рабочих на должности служащих и специалистов. Старшее поколение помнит ещё начинание советских времён, когда рабочих всячески призывали поступать в вузы. При этом впоследствии оказывалась, что инженеры и технологи, на которых они выучились, получали в разы меньше рабочих. Родители предупреждают и о том, что диапазон для поиска новых мест у специалистов уже, чем у рабочих.

*«Было такое поветрие, как бы это назвать поточнее, - рабочий с высшим образованием... Исключительно только, может, из-за этого поступал... А так меня не тянуло, да, в руководящую работу... И потом, 350 рублей, 400 рабочий получает. И кем бы я там, технологом на 140 рублей? Как-то часы на трусы менять не захотелось!»*

(Ульяновск, отец, токарь)

К тому же, они с высоты своих лет замечают, что наличие высшего образования является преходящим критерием: на него обращают внимание в молодости, поскольку школа приучает через образовательные успехи оценивать достижения детей. Однако, затем к 25-30 годам важнее становится наличие у них семьи, собственных детей, жилья, решённость других бытовых вопросов и т.п. Родители настаивают на том, что поступление в вуз не является тем универсальным средством, которое одновременно

позволит приобрести интересную профессию, построить карьеру и стать богатым. Их собственные судьбы складывались таким образом, что почти всем пришлось неоднократно менять профессиональную занятость. Лишь в 7 (!) из 58 случаев (если рассматривать вместе массив интервью родителей и молодых рабочих) высшее образование матери или отца позволило семье выбраться в более высокие социальные слои. Однако их карьеры также не были прямолинейными. В бурные 1990-ые годы, на которые пришлась молодость самих родителей, они получили самый разнообразный трудовой опыт.

Главное, чего не дают детям родительские биографии, - это примеров профессиональной стабильности. Независимо от уровня образования, почти во всех семьях кто-то из родителей (а чаще всего оба) вынужден был отказываться от мечты реализовать себя в выбранной ещё в юности профессии. А некоторые по несколько раз меняли вид занятости. По их мнению, в условиях рыночной неопределённости позиция рабочего как раз даёт время разобраться со своими интересами и запросами, а также просто дождаться благоприятной социально-экономической обстановки. Обучение рабочей профессии кажется отцам и матерям более предпочтительным жизненным стартом, чем остаться без реальной специальности после выпуска из вуза. Не оспаривая их важности, тем не менее, родители советуют придирчиво относиться к условиям работы. Вообще они, как и их дети, предпочитают делить все профессии на «чистые» и «грязные», а уже потом различать рабочих, специалистов и всех остальных. Чем ближе условия труда рабочих к «белым воротничкам» (автоматизированное или оснащённое компьютером рабочее место, постоянно убираемое кондиционируемое помещение, немасляная рабочая одежда, наличие парковки у проходной), тем предпочтительнее данное место.

Именно условия, а не только одна заработная плата способствуют выделению, по мысли старшего поколения, элиты среди рабочих. Соответственно этому рисуется и карьерный путь для тех, кто предпочёл остановиться на рабочих профессиях: через разную занятость найти самые «чистые» и оплачиваемые места работы. С этой точки зрения, для родителей вершиной выступает трудоустройство на крупных предприятиях, где в отличие от мелких фирм больше следят за порядком и меньше приходится заниматься низкоквалифицированным физическим трудом.

*«Он приехал на машине, уехал тоже на машине, если на вахту приезжает. Выходит в галстучке, приезжает на работу, переодевается, и идёт нормально работает»*

(Елабуга, отец, водитель)

Возвращаясь к интервью с молодыми рабочими, заметим, отчасти идеализированный образ заводов, как надёжных, технологически продвинутых предприятий, который сложился у их родителей, особенно из числа специалистов. Ребята не раз рассказывали, как им пришлось разочаровываться в тех условиях, с которыми они там сталкивались, в том числе на только что открывшихся производствах.

Вместе с тем, родители сами настраивают своих подросших детей на «короткие трудовые проекты». Продвигая адаптивную роль любой работы, заключающуюся в

*«Ведь зарплаты очень маленькие. Ну, куда?! Ну, 4 тысячи, вот сын у меня, значит, в ФСКН практику проходил и в 62-ой школе практику проходил. Писанины очень много, а зарплата. Это чтобы прокормиться, значит, если работать психологом без категории, я не знаю. Без всего, значит, как молодой специалист, это надо места три рабочих найти, чтобы те 10 тысяч заработать или двенадцать... Это он посмотрел, окунулся во всё это, говорит: «Мама, как, я на что жить буду?» И поэтому он пошёл работать механиком»*

(Ульяновск, мать, охранник, в прошлом бухгалтер)

оптимальном приспособлении к наличной жизненной ситуации, старшее поколение невольно провоцирует молодёжь на постоянную смену не только предприятий, но и специальностей. Они с большей лёгкостью, чем даже сама молодёжь, смотрят на отказ от работы по полученным в стенах учебных заведений профессиям, понимая, что в противном случае бремя содержания детей, а подчас и внуков, ляжет на них самих. Как раз родители привносят мотив «семейной



полезности» при выборе профессиональной стези. Чем шире оказываются трудовые навыки её членов, тем более она не зависит от внешних обстоятельств. Одним из вариантов общей успешности семьи представляется её полная самообеспеченность, отсутствие необходимости обращаться к услугам посторонних при наличии родственников с подходящими трудовыми навыками. Поэтому выгода от рабочих профессий определяется не только размерами зарплаты, но и сэкономленными суммами на домашних ремонтно-бытовых работах.

Фактором, усиливающим ориентацию детей на «короткие трудовые проекты», является собственная трудовая активность родителей. Даже те из них, кому за 50 лет, сами не отказываются от совмещений и подработок. Многие из юношей и девушек запомнили из своего детства, как мать или отец постоянно задерживались у себя на предприятиях, искали дополнительные заработки или уезжали за ними в другие города. Очевидно, что сегодня трудовой статус не только молодёжи, но и более старших поколений является динамичной переменной. По этой причине оказывается сложно провести прямые зависимости между родом деятельности родителей и профессиональным выбором их сыновей и дочерей. Существенное значение имеет ресурс стабильности, которым

*«Пусть Ванька попробует  
идти в автомеханики.  
Специальность вроде хорошая,  
денежная, дефицитная. С  
куском хлеба всегда он  
будет...»*

(С.-Петербург, отец, врач)

обладают те или иные профессии в условиях изменения жизненных траекторий. Молодёжь вместе с родителями рассматривают перспективы разных видов и форм занятости с точки зрения того, насколько они будут оставаться подходящими и удобными в случае создания семьи, рождения ребёнка, наоборот, развода, переезда в другой регион, болезни и прочей вереницы событий. Сами по себе рабочие профессии не обладают большей «подушкой безопасности», но их главное достоинство – быстрая обучаемость, а также широкий спектр (выделяется около 4000 таких специальностей) делают их более гибкими в масштабе разных жизненных стратегий.

## **РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ**

### **В ПРОБЛЕМНОМ ПОЛЕ РЫНКА ТРУДА (ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ)**

Востребованность рабочих профессий среди молодёжи является индикатором положения дел на рынке труда. Она находится в контексте других нерешённых проблем, носящих структурный характер и затрагивающий всю экономику страны. Её рассмотрение, а затем и государственное регулирование невозможно без понимания взаимосвязей первичного и вторичного рынков труда, а также специфики их функционирования в кризисных условиях. Заводы тоже часто не могут предложить своим работникам полную загруженность в течение года, отправляя их в административные отпуска. Множественная занятость молодых рабочих, их перетекание от крупных к мелким предприятиям и обратно является способом саморегулирования экономических колебаний. Поэтому к причинам их высокой текучести нужно подходить взвешенно, учитывая и изменения в семейных ролях юношей и девушек, которым раньше приходится брать на себя полноценное участие в семейном бюджете. Вопросы молодёжного рынка труда больше не являются внутри региональными: вахтовая практика занятости способствовала повышению мобильности рабочих кадров и формированию у них установки на поиск выгодных вакансий далеко за пределами своих городов и посёлков. Основная трудность заключается в учёте всех этих перемещений и в целом прогнозировании развития вторичного рынка труда, где широко распространены неформальные трудовые отношения.

Немаловажное значение имеет позиция самих руководителей крупных предприятий, как одних из главных экономических субъектов. Оглядываясь на высокие

показатели безработицы, они перестают заботиться о наличном рабочем персонале, выстраивать для него привлекательную систему стимулирования. Даже в общественном дискурсе почти не разводятся техническая модернизация производства и кадровая политика компаний. Оснащённость рабочего места новым оборудованием и следующее за этим переобучение являются важными факторами удовлетворённости рабочих своим трудом, но не единственными на которые нужно рассчитывать. То же самое верно и в отношении заработной платы. Предприятия сами провоцируют поиск своей рабочей молодёжью более привлекательных с финансовой точки зрения предложений, строя их заинтересованность исключительно на материальной основе. Со временем это приводит к тому, что называвшиеся в исследовании доплаты от 500 до 2000 рублей начинают восприниматься юношами и девушками как не слишком высокая цена за преданность предприятию, которую легко можно компенсировать в другом месте. Тем более, что хорошие работники становятся объектом открытого переманивания со стороны конкурентов.

К сожалению, начальные и средние профессиональные учебные заведения тоже прибегают к аналогичным «денежным» методам поощрения, стремясь улучшить свою отчётность по трудоустройству выпускников в соответствии с профилем специальности. Среди партнёров-работодателей ищутся те, кто не просто предлагают заработную плату на период производственной практике, а дают самую высокую, сопоставимую со средним по городу уровнем. На первых порах это приводит к несомненному успеху: у ребят появляется интерес к профессии и к дальнейшему трудоустройству по месту прохождения практики. Сложность заключается в том, что возможности такого материального стимулирования ограничены. Предприятия уже сейчас сталкиваются с нехваткой резервов по постоянному повышению заработной платы своим сотрудникам и вынуждены прибегать к поиску более дешёвой рабочей силы или сокращениям. Да и отношение к студенческой практике, позволяющей входить в региональные экономические программы, существенно отличается от необходимости доводить мастерство вчерашних учеников до нужного в действительности уровня. На многих предприятиях не видят потребности в том, чтобы развивать институт наставничества и поддерживать надбавками тех мастеров, которые непосредственно занимаются с молодёжью. Считается, более целесообразным организовывать производственные курсы, на которых за несколько месяцев можно освоить даже технически трудные рабочие специальности, а затем по результатам экзаменов отбирать тех, кто больше подходит под внутренние требования.

Прогрессивное материальное стимулирование молодых рабочих на крупных предприятиях также наталкивается на применяемые там принципы нормирования труда и соответствующее исчисление заработной платы. Хотя формально эти принципы связаны с разрядами, выслугой и тому подобными критериями, они имеют возрастное измерение. Обещания высокой заработной платы (тот потолок, который приводится в рекламных объявлениях) часто носят отложенный характер. Для того, чтобы его достичь придётся проработать ни один десяток лет, что не особенно привлекает молодёжь с её настроением на «короткие трудовые проекты». На заводах явно нужно продумывать другую интерпретацию рабочей карьеры, нежели долгий путь к большой зарплате через постепенное, растянутое на годы повышение квалификации. При этом рекомендации вовсе не сводятся к тому, чтобы сразу назначать молодым рабочим солидные оклады, а в том, чтобы учитывать их запросы на вертикальное и горизонтальное продвижение внутри компании на базе имеющихся у них

*«Респондент: Ему дают 20 тысяч на время обучения.*

*Интервьюер: А после обучения эта сумма меняется?*

*Респондент: Она меняется незначительно – в районе 25-27 тысяч. В ближайшие три года, пока он будет повышать свой уровень квалификации, он должен понимать, что в ближайшие 5-6 лет он сорок получить не сможет. Поэтому как-то их смущает»*

*(С.-Петербург, эксперты, крупные промышленные предприятия)*

специальностей. Одно лишь поэтапное повышение заработной платы, частота и размеры которого зависят от складывающейся для предприятия конъюнктуры, не может стать основой удержания молодёжи. Всегда найдутся более выгодные альтернативы, где быстрее можно достичь желаемого финансового благополучия. Кстати, соперничество за молодёжь с крупными предприятиями в этом плане ведёт не только мелкий бизнес, но и армия. Там помимо денежного довольствия (в 2015 году для рядового контрактника оно в среднем составило 30 тысяч рублей), даётся шанс на приобретения жилья по целевому займу, а также преимущества при поступлении в вузы и другие многочисленные льготы из социального пакета.

Другой аргумент работодателей – их стабильность, как долгое присутствие на рынке труда, тоже не всегда бывает эффективным в случае с молодёжью. Юношам и девушкам важнее знать перспективы предприятий, а не их историю. Тем более, что они хорошо осведомлены о том, как в разные периоды на них менялся порядок зарплат. Частью их личного, а также семейного опыта является остановка даже градообразующих заводов. Им не нужно иметь экономического образования, чтобы обсуждать действия собственников и понимать их бизнес-стратегию. В проекте приняли участие молодые рабочие с елабужского и ульяновского автозаводов, принадлежащих концерну «Sollers». На первый они даже на конвейер устраивались по знакомству, со второго респонденты думали увольняться, на примерах из своей заводской жизни, показывая стремление концерна свернуть производство в Ульяновске. Стабильность доходов молодых рабочих с крупных и средних предприятий складывается из получаемой там ежемесячной заработной платы и постоянных возможностей для подработок «на стороне». Трудоустройство на заводы порой рассматривается как передышка между сезонными работами или как отдых от интенсивных вахтовых поездок. Интересно, что и туда молодёжь, особенно в 16-17 лет, может приниматься неформально, без всяких официальных договоров, устраивая вместо кого-либо из родственников.

Отдельной проблемой стоит наполняемость рабочих вакансий на государственных и муниципальных предприятиях с их низкой заработной планкой. Именно эту проблему в первую очередь пытаются представить, как «молодёжную», показывая, что предлагаемые там оклады как раз подойдут начинающим рабочим, а предприятие станет для них местом первой пробы своих сил. Однако, если уже во время производственной практики в

*«Сейчас молодёжь очень маленький процент, может быть, 1% молодёжи имеет желание рабочими специальностями идти и начинать с низкой зарплаты, дальше повышать квалификацию, за счёт этого повышать свою зарплату. Основная часть молодёжи сразу хочет получать большой оклад, даже не зарплату, а оклад. И пока первый год ничего не делать, а только учиться, не известно научишься или нет. А с такой работой вообще - с механической - не хотят связываться! Сейчас рабочих специальностей большой дефицит и дефицит кадров даже начинающих».*

*(Ульяновск, эксперты, муниципальные предприятия)*

некоторых лицах и колледжах их учащиеся получают до 25 тысяч рублей, не говоря о наличии у них других заработков, то явно преподносимые подобным образом вакансии ей вряд ли понравятся. Не стоит забывать о том, что ранее включение молодёжи в разного рода подработки и «шашки», в том числе вместе с родителями, способствуют не только ускоренному формированию у них профессиональной квалификации, но и соответствующих амбиций. Для самих молодых рабочих принцип «нужно начинать с малого» был вовсе не в почёте. Пойти на государственные и муниципальные предприятия, а также на «кризисные» заводы их может заставить только такое положение дел, «когда за неимением лучшего,

довольствуемся худшим». Умение ориентироваться на рынке труда, находить там устраивающие со всех аспектов вакансии респонденты тоже причисляли к показателям своего профессионализма. Даже в кадровых службах сомневались в компетентности тех,

кто долго засиживается на одном рабочем месте, усматривая в их низкой трудовой мобильности больше безынициативности и лени, чем любви к родному заводу.

На некоторых предприятиях уже приходят к выводу, что нематериальное стимулирование, в частности в социально-бытовом плане, может способствовать сохранению рабочих кадров. Однако это предусматривает развитие со стороны руководства компаний длительных дорогостоящих программ, в первую очередь по строительству жилья, целевому обучению в вузах, организации санаторно-курортного лечения и обеспечения доступа к ДМС, словом, развитию той «социалки», от которой

*«В социальный пакет входит ДМС, у нас льготные компенсации есть, то есть замужество там, смерть близкого родственника, рождение ребёнка. У нас так же сейчас бесплатное питание для рабочих. Естественно, бесплатно транспорт. Причем, бесплатное питание только для рабочих, то есть так питаются за свой счёт, рабочие питаются бесплатно. Плюс только у них все переработки оплачиваются в двойном размере. Если тебя вызвали вдруг в субботу, ты за это получишь соответственно... плюс премиальный фонд очень большой. Если ты работаешь лучше, чем все остальные и руководитель это видит, ты будешь получать больше»*

*(Елабуга, эксперты, крупные промышленные предприятия)*

многие с охотой ещё недавно отказывались. Теперь её наличие, в том числе и в усечённом масштабе, считается признаком «цивилизованности» предприятия, его близости к мировым стандартам. Но подавляющее большинство крупных, не говоря уже о средних заводах, с трудом могут zahaxнуться на возобновление такой поддержки своих сотрудников. Даже в Елабуге подобную социальную нагрузку, в виде обеспечения рабочих транспортным обслуживанием и питанием, берёт на себя администрация всей экономической зоны. А ведь развитые социальные гарантии могут отчасти компенсировать недовольство оплатой труда и его тяжёлыми условиями, а также в случае, если они направлены только на рабочих, поднять их самооценку и сгладить переживания социального неравенства. Значимым барьером

на пути развития нематериального стимулирования являются установки самих рабочих, подменяющий патернализм работодателей с государственной поддержкой. Поэтому иногда усилия предприятий вместо мотивационного эффекта приводят к формированию иждивенческих установок, препятствующих профессиональному самосовершенствованию. Кстати, на самих предприятиях можно найти схожую позицию. Руководители полагают, что именно государство, а не они, «должно пиарить рабочие профессии».

Вместе с разговорами о популярности рабочих профессий среди молодёжи, как правило, поднимается и тема точечного спроса фирм со сложным производственным циклом в хорошо подготовленных рабочих. Именно они сильнее остальных испытывают на себе последствия старения кадров и ухода не просто высококвалифицированных работников, а тех, кто обладает узкой, подчас уникальной, специализацией. На таких предприятиях всячески поддерживают обновления персонала, при этом находя предпочтительным для себя 30-40-летних кандидатов, которые с позиций уходящих на пенсию 60-70-летних старожил (на одном заводе и вовсе приводился пример с 83-летним асом-фрезеровщиком) кажутся «молодыми». А вот непосредственно сама молодёжь вызывает там опасения не только из-за недостающего мастерства, но и по причине психологической незрелости. К тому же там не сомневаются в том, что научно-технический прогресс неизбежно приведёт к упадку рабочих профессий в их традиционном понимании. Совершенствование оборудования вместе с технологичностью выпускаемой продукции

*«Ответственности мало, как бы бывают такие ответственные, ... а вот некоторые бывает так хоп и ушли. И у меня остаётся там один-два человека... бывает напряжение вот в этом плане. Вот подводит меня в этом плане молодёжь... как бы на работу ходит как бы как на прогулку, когда захотел, тогда пришёл, когда захотел – ушёл»*

*(Ульяновск, эксперты, малые промышленные предприятия)*

достигло уже такой степени, что производства нуждаются не столько в рабочих с высокой квалификацией, сколько в специалистах с высшим образованием, готовых встать за это оборудование. Эксперты даже шутили, что проще в технических вузах начать преподавать слесарное или токарное дело, чем подтягивать учебные программы лицеев и колледжей до нужного им уровня. Они также подмечали, что нынешняя рабочая молодёжь проводит различия между высокими разрядами и узкой специализацией. Первые, на её взгляд, повышают шансы найти работу, а вторая, наоборот, сужает диапазон возможных мест трудоустройства.

Вопрос о преимуществах универсального и специализированного рабочего образования актуален и для техникумов с профучилищами. Нынешняя множественная занятость их выпускников по разным специальностям, отчасти, является попыткой расширить профессиональные границы и адаптировать своё ориентированное, как правило, на одно базовое предприятие образование к разным сферам экономики. Посыл самих молодых рабочих, а также большей части их родителей сводится не к дальнейшему усложнению среднего специального образования, а к возвращению развёрнутой системы начальных профессиональных училищ. Её новизной должны стать гибкие сроки обучения, в ходе которого можно было бы освоить несколько направлений. При этом существенным подспорьем послужила бы возможность на бюджетной основе проходить неоднократную подготовку по разным рабочим профилям и получать соответствующие дипломы (в настоящее время даётся право только один раз бесплатно учиться в ссузах и пу). Стремление к овладению целым спектром специальностей объясняется не только желанием быстро найти работу после окончания учебного заведения, но и ещё отсутствием как у самой молодёжи, так и в их семьях чётких представлений о роли профессий и образования в целом как ресурса обеспечения лучших жизненных шансов.

Вот и сейчас у многих выпускников школ их дальнейшие выборы зависят не от склонностей и интересов ребят, а от их решимости справиться с подготовкой к ЕГЭ. Ещё одной проблемой, непосредственно затрагивающей сферу рабочих профессий, является изменение структуры мотивов поступления в ссузы и пу. Пока ещё в массовых опросах нет такого пункта, как страх не справиться с ЕГЭ, но судя по полученным качественным данным значительная часть респондентов идёт на рабочие специальности из-за преувеличенных опасений по поводу будущих трудностей на едином экзамене. Подобный настрой увеличивает число абитуриентов в лицеях и колледжах, однако ставит под сомнения устойчивость их профессиональных предпочтений. Одними агитационными бригадами и конкурсами, вроде «Лучший по профессии», с такой сложной задачей училищам не справиться. Такие культурно-массовые мероприятия оставляют добрую память об учебном заведении, но не помогают сформировать нацеленность на профессию. Причины этого следует искать во всём комплексе взаимодействий между профориентационной деятельностью в регионах, рекламно-информационными кампаниями лицеев и колледжей, их ролью в местной молодёжной политике, а также встречными шагами работодателей. На повестке дня стоит включение малых и средних предприятий во всю эту систему. Ведь на сегодня именно они негласно являются основным заказчиком на рабочую силу и под их влиянием складываются основные элементы трудового поведения молодёжи.

## Социальные функции рабочих профессий



## Ценностно-ориентированный сценарий выбора рабочих профессий



## Целе-ориентированный сценарий выбора рабочих профессий





## Вне-ориентационный сценарий выбора рабочих профессий



## Родительские модели занятости как профессиональные траектории молодых рабочих

### Модель «АДАПТИВНОЙ» занятости

- Географическая и профессиональная мобильность, подработки
- Инструментальная мотивация труда
- Индивидуалистские ценности
- Отношение к работе и образованию как к ситуации
- Накопление трудовых опытов, образовательных ресурсов
- Профессиональная многопрофильность

Ситуативный выбор учебного заведения и рабочей профессии

Устранение родителей от выбора профессии ребёнка

«Наследственность» в выборе профессии ребёнка

Отношение к профессиональному образованию

Достаточность начального или среднего профессионального образования

Высшее образование как компенсация социальной мобильности

### Модель «ОСЕДЛОЙ» занятости

- Многолетний опыт работы в крупных организациях
- Профессиональная мотивация труда
- Ценности стабильности и защищённости
- Осознанный выбор профессии
- Карьера в рамках профессионального образования
- Специализация в профессии, постоянное место работы

Совместный и осознанный выбор «перспективной» профессии ребёнка

Гарантированно высокая оплата труда

Гарантированное трудоустройство

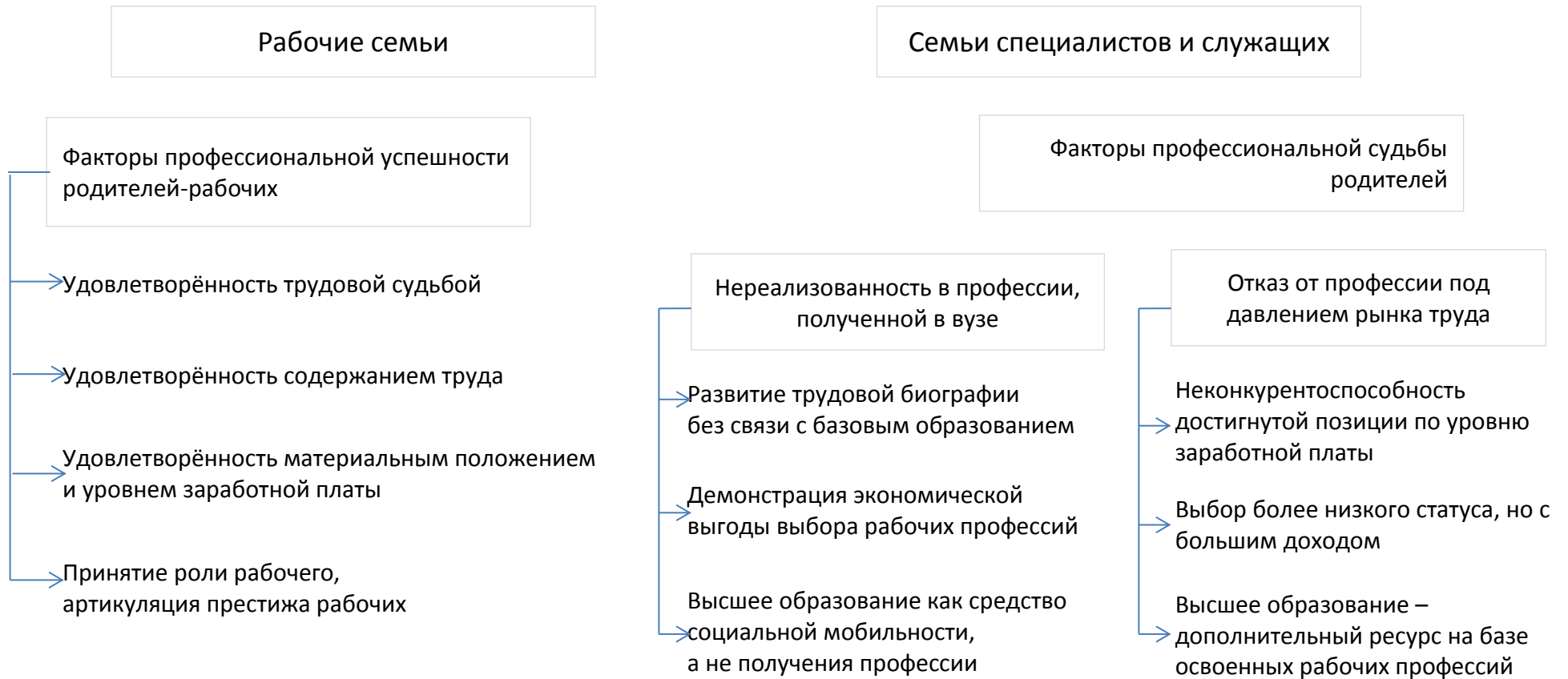
Развитие отрасли

Отношение к профессиональному образованию


Недостаточность начального или среднего профессионального образования

Высшее образование - страховка на рынке труда и ресурс для заводской карьеры

## Семейные контексты выбора рабочих профессий



## Проблемное поле востребованности рабочих профессий молодёжью

<p>Система профориентации детей и подростков</p> <p>Установки школьных учителей на профориентацию по рабочим специальностям</p>	<p>Высокая текучесть рабочих кадров на крупных и средних предприятиях</p>	<p>Развитие системы материального и нематериального стимулирования молодых рабочих</p> <p>Отсутствие карьерных лифтов на базе рабочих специальностей</p>
<p>Набор абитуриентов в ссузы и пу</p> <p>Перепрофилирование ссузов и пу в многофункциональные центры подготовки</p>	 <p>Востребованность рабочих профессий молодёжью</p>	<p>Дефицит рабочих с узкой специализацией</p> <p>Диапазон рабочих вакансий на рынке труда</p>
<p>Армия как конкурент за выпускников ссузов и пу</p>	<p>Наполняемость рабочих вакансий на государственных и муниципальных предприятиях</p>	<p>Уход рабочих в неформальную сферу занятости и вторичный рынок труда</p> <p>Высокая территориальная мобильность рабочих кадров</p>