

"Я профессионал, я не просто рабочий!"



В преддверии новогодних праздников в ведущем отечественном социологическом научном журнале «СОЦИС» вышла статья ученых УлГУ «Рабочий класс в России: поиск новых векторов дифференциации// Социологические исследования». «Вестник» беседует с авторами работы - доцентом кафедры связей с общественностью, рекламы и культурологии УлГУ, кандидатом психологических наук Юлией Андреевой и сотрудником учебной лаборатории социологических и маркетинговых исследований УлГУ Евгенией Лукьяновой.

- Расскажите, о чем ваша статья?

Ю.В.: Статья подготовлена по результатам исследования «Повседневная культура рабочей молодежи в стратегиях жизни и занятости», которое прошло в Ульяновске при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (грант №17-03-007) Мы второй год занимаемся этой темой и изучаем трудовую культуру молодых рабочих. Когда-то, в советские времена её формированию уделялось очень много внимания. Сейчас же службы персонала, главным образом, пытаются справиться с текучестью кадров на промышленных предприятиях, причем речь именно о рабочих кадрах. Мало где всерьез задумываются о ценностях этой категории занятых. Например, в ходе нашего исследования эксперты, в качестве которых выступили представители от предприятий и специалисты кадровых служб, мы слышали в основном, что рабочую молодежь интересуют только деньги и привлечь их на заводы, на производственные предприятия, можно только высокой заработной платой. Также часто бытует мнение, что техническая модернизация производства, замена старого оборудования на новое – уже достаточная мотивация для рабочих. Даже если мы посмотрим научную литературу, то и там можно встретить однобокое понимание рабочей трудовой культуры. Рабочих, в силу того, что они находятся на самой низкой ступени заводской иерархии, называют «люмпенами» или «маргиналами», тогда как менеджеров, офисных сотрудников могут охарактеризовать как профессионалов и хозяйственников, патриотов своих компаний.

- Расскажите, как вы изучали трудовую культуру рабочих на ульяновских предприятиях?

Е.Л.: Для изучения предприятий мы использовали специальную методологию кейс-стади, когда сложившаяся ситуация анализируется со стороны всех задействованных участников - самих молодых рабочих, их мастеров-наставников, сотрудников служб персонала. С ними мы проводили интервью и социологические интервью стали основным методом исследования, также мы проводили фокус-группы с выпускниками профессиональных и средне-специальных учебных заведений.

- Какая она, трудовая культура рабочих сегодня?

Ю.В.: На самом деле трудовая культура молодых рабочих очень разнообразна. Даже если мы станем сравнивать, к примеру, три ульяновских завода, то столкнемся с разными подходами. Например, на одном заводе руководством ценится инициатива рабочих, их участие в рационализаторской деятельности. Рабочие не исключены из корпоративных программ, много внимания уделяется их обучению. На другом предприятии установились острые конкурентные отношения в рабочем коллективе. При трудоустройстве на этот завод решающее значение имеет не уровень квалификации претендентов, а их связи и знакомства. И чтобы устроиться туда работать оператором или радиомонтажником, необходимо отстоять долгий «лист ожиданий» или вначале согласиться на плохо оплачиваемый неквалифицированный

труд, например уборщик в цеху. И, наконец, третий завод, который сегодня переживает экономические трудности, вынужден снижать зарплаты своим рабочим, и до лучших времен оставить моральное стимулирование рабочего персонала, повышение его профессионального мастерства. Соответственно, все три завода оказываются очень разными с точки зрения представленности типов рабочих, которые на них работают и их трудовой культуры. Если говорить в целом о результатах исследования, то тезис «конца труда» в постиндустриальную эпоху, который провозглашает упразднение массового корпоративного труда или его диверсификацию, сокращение рабочего дня, реформирование графиков и мест работы – подтверждается и в нашем исследовании. То есть всё это становится более гибкими, индивидуализированным, граница между «рабочим» и «нерабочим» стирается, организационные линейные карьеры уходят в прошлое, уступая место новым карьерным путям.

- Что отличает современных рабочих и какие это типы рабочих, какие типы культур?

Е.Л.: На первом заводе была сделана ставка на так называемый когнитариат или образованных рабочих. О развитии этого социального слоя мечтали ещё в советские годы, когда говорили о слиянии интеллигенции и пролетариата. Сегодня инновационное оборудование требует, чтобы его обслуживанием занимались выпускники вузов, а не техникумов. Инженеры-рабочие, программисты-рабочие, технологи-рабочие – вот те кадры, которые скоро будут востребованы на рынке труда. Некоторые молодые рабочие в интервью сравнивали себя со студентами, имея в виду регулярную сдачу различных экзаменов, через которые им приходится проходить на своих предприятиях. О своём рабочем месте юноши и девушки отзывались не иначе, как об офисе. Потому что им приходится проводить много времени за компьютером: получать задание на смену, заполнять электронные заявки на материалы и инструменты, формировать итоговые отчёты о выпущенной продукции. Среди всех рабочих когнитариат ещё отличает уровень общей культуры и воспитанность. Образ рабочих, у которых «мат через мат», уходит в прошлое. Коммуникативные навыки, умение найти общий язык является важным качеством для рабочих, на которое обращают внимание службы персонала при проведении собеседований с ними. Другая тенденция, которая набирает сегодня обороты – обратная, - это прекаритизация. Когда работодатели стремятся перевести часть рабочих из основного штата на аутсорсинг. Им поручается рутинная, монотонная работа, простейшие операции, не требующие узкой специализации и глубокой подготовки. Когда молодые рабочие оказываются в таком статусе, они не чувствуют свою привязанность к

месту работы, даже в течение месяца их могут послать на разные предприятия.

- Это характерно именно для ульяновских заводов?

Ю.В.: Временная занятость рабочих является ближайшей перспективой на рынке труда. По оценкам экспертов, в развитых странах до 30%-40% рабочих берутся на работу на подобных условиях. В России их занятость относят к новаторским, гибким стратегиям. Но если брать ульяновских рабочих из этой группы, то им были свойственны недовольство, тревога, повышенное беспокойство. Они видят один путь улучшения своей жизни – в счастливых стечении обстоятельств, которое позволит им подняться по карьерной лестнице. А вот на отдачу от продолжения образования, совершенствования профессиональных навыков они совсем не рассчитывают. Когнитариат и прекариат, интеллектуальный и, наоборот, деинтеллектуализированный слои сегодня служат двумя полюсами, между которыми существует рабочий класс.

- А если говорить о самозанятых, не привязанных к какому-то конкретному заводу?

Ю.В.: Конечно, нам были интересны и промежуточные ниши. И категория рабочих, ориентированных в будущем на самозанятость или предпринимательство, о чем они сами говорили в интервью, оказалась самой любопытной. Потому что выбирая такую отчасти рисковую стратегию, они приходят на заводы с тем, чтобы повысить свою квалификацию по тому направлению, по которому дальше планируют открыть собственное дело, узнать его изнутри. Некоторые участники исследования были настроены оптимистично, полагая, что их текущая занятость по рабочим профессиям позволит им накопить необходимый стартовый капитал. Конечно, заработки на «вахтах» сильно мифологизированы. Слухи об «огромных деньгах» толкают молодежь на работу без официальных договоров, во вредных условиях без соблюдения элементарной техники безопасности. Самозанятость, например по автослесарному делу, не обеспечивает большой прибыли, но является существенной добавкой к семейному бюджету. Неожиданным оказалось то, что именно среди юношей и девушек, нацеленных на самозанятость, воспроизводится традиционная рабочая культура. Они гордятся своим трудом, полагая, что рабочие профессии являются основой экономики.

Для справки:

Журнал «Социологические исследования» занимает первое место среди журналов социологического профиля в России, входит в систему цитирования SCOPUS и Web Of Science. Включен в список ВАК.