

СОЦИОЛОГИЯ И ЖИЗНЬ

DOI: 10.17805/zpu.2021.3.7

Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений*

И. В. ВОРОБЬЕВА

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Специфические характеристики молодежи как социальной группы, осуществляющей переход от получения образования к трудовой деятельности, определяют ее транзитивный, нестабильный статус.

Рыночная экономика и практически полное отсутствие регуляции рынка труда со стороны государства все чаще ставят молодых людей в уязвимую ситуацию, что особенно ярко проявляется в трудовой сфере. Среди молодежной группы отмечается самое большое число безработных. В силу отсутствия достаточного уровня образования, опыта работы молодежь вынуждена соглашаться на работу, не подходящую квалификации, работу с низким уровнем оплаты труда, нестандартную и неофициальную занятость.

В данной статье прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений рассматривается через призму следующих показателей: оформление социально-трудовых отношений, удовлетворенность работой и жизнью, частота смены работы, доступ к социальным льготам и гарантиям труда. В качестве эмпирической базы использованы результаты Всероссийского исследования «Прекариат-2018»¹.

Ключевые слова: молодежь; трудовая занятость молодежи; социально-трудовые отношения; прекариат; прекарная занятость; неофициальная занятость

ВВЕДЕНИЕ.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

В российской и международной науке представлены разные позиции относительно определения молодежи и отнесения человека к данной социальной группе (Ковалева, Луков, 1999). С позиции критерия «возраст», в зависимости от применяемого подхода диапазон молодежной группы колеблется от 14–18 и до 30–35 лет. В нашей работе мы будем рассматривать срединные характеристики молодежи как социальной группы в периоде от 18 до 30 лет, так как именно на этот период приходятся основные параметры становления и развития человека в социально-трудовой сфере.

Основной характер деятельности данной группы в большей степени, чем у любой другой, связан с получением образования. Именно в этот возрастной период про-

* Статья выполнена при поддержке РНФ, проект №18-18-00024.

The article was supported by the RNF, project No. 18-18-00024.

исходит институциональный переход от образования к трудовой деятельности. Находясь в начале своего трудового пути, молодежь в ряде случаев не имеет достаточного багажа знаний и опыта работы. Это автоматически придает ей характеристики транзитивности, нестабильности, неустойчивости и задает определенные векторы изучения трудоустройства и занятости данной социальной группы.

Эксперты констатируют такие проблемы в сфере труда и занятости молодежи, как дисбаланс между образованием и потребностями рынка труда (Ключарев, 2015), противоречие между необходимостью одновременно получать образование и набирать профессиональный опыт (Зубок, Чупров, 1996, 2015), вынужденная включенность в «гибкие», «неформальные» виды занятости, в том числе неполная занятость и неофициальная занятость (Голиусова, 2017).

Изучение прекариата и прекаризации трудовых отношений сегодня является одним из ведущих мировых исследовательских трендов. Кардинальные изменения всех социально-экономических отношений как в России, так и во всем мире привели к преобразованию трудовых отношений и появлению новых форм и видов занятости. При этом все больше ученых стали обращать внимание на появление различных групп населения, которые ограничены в трудовых правах и возможностях, ущемлены в социальных гарантиях и социально-правовом статусе, лишены стабильности и перспективы и даже вытесняются в полуправовое или нелегальное поле социально-трудовых отношений. Одним из первых актуальность этого вопроса обозначил Гай Стэндинг в своей работе «The Precariat: The New Dangerous Class» (Standing, 2011), переведенной на русский язык в 2014 г. (Стэндинг, 2014). С этого момента отмечается всплеск интереса к данной проблематике и среди российских ученых. Говоря о прекаризированной занятости, эксперты под таковой рассматривают ту, для которой характерны признаки нестабильности, неопределенности, отсутствия социальных и правовых гарантий (Шкаратан и др., 2015; Гасюкова, 2015; Бобков и др., 2014; Голенкова, Голиусова, 2015; Тощенко, 2018). Эти характеристики могут быть как объективными (например, правовой статус занятости — официальный или неофициальный), так и субъективными (чувство неопределенности и ненадежности трудовых отношений и пр.). Прекариат объединяет в своих рядах довольно разные социальные слои и группы: сезонных рабочих, рабочих на условиях неполной занятости или сверхзанятости, работающих по срочным трудовым контрактам, неформально занятых (Занятость молодежи ... , 2017: 70–71).

Причем практически вся работающая молодежь в силу своих возрастных и социально-статусных ролевых особенностей попадает в ряды негарантированной нестабильной занятости как социальная группа, которая только начинает свой путь в социально-трудовой сфере. Но и внутри этой группы есть разделение — на официально трудоустроенных, на кого распространяются государственные социальные гарантии, и работающих на условиях неофициальной занятости. Пытаясь устроиться на работу после окончания учебного заведения и получить хоть какой-то опыт, молодые люди вынуждены соглашаться на априори невыгодные условия труда (стажировка / испытательный срок без оплаты труда, низкий уровень зарплаты и положения в организации, полуправовая и неофициальная занятость и пр.).

ЧИСЛЕННЫЙ СОСТАВ ЗАНЯТОЙ МОЛОДЕЖИ

Общая численность населения России в 2018 г. составила 146 781 тыс. человек, из них в трудоспособном возрасте 81 362 тыс. человек. Молодежь в общем соста-

ве населения представляют 24 283,5 тыс. человек. Из них к рабочей силе отнесено 15 529 тыс. человек (Рабочая сила ... , 2018: 14–16, 18).

В группе молодежи 5373 тыс. человек имеют высшее образование, 6073 тыс. человек — среднее профессиональное, 2848 тыс. человек — среднее общее, 571 тыс. человек — основное общее, 44 тыс. человек не имеют даже основного общего образования (там же: 35).

Показатель трудовой занятости молодежи увеличивается по мере повышения возраста, так как происходит переход основного вида деятельности — от учебной к трудовой. Среди общей численности занятого населения доля занятой молодежи от 20 до 29 лет составляет 19%. Среди молодежи от 20 до 24 лет (в процентах от численности населения соответствующей возрастной группы) работают 48%, в группе от 25 до 30 лет — 84% (там же: 24). Среди занятой молодежи от 20 до 30 лет 9% относятся к руководящему составу, 20,4% — к группе специалистов высшего уровня квалификации, 21,6% — среднего уровня квалификации, 31,5% — к занятым на позициях рабочих и служащих различных сфер экономики, 17,5% — к неквалифицированным работникам (там же: 34–35).

Стоит отметить, что речь, разумеется, идет об официальной занятости. Полагаем, значительная часть молодежи находит возможности трудоустройства в неформальном секторе экономики, а значит, не поддается точному подсчету. Но даже по официальным данным в неформальном секторе экономики среди молодежи до 20 лет занято 1,5%, среди тех, кому не исполнилось 25 лет, — 6,7%, в группе от 25 до 30 лет таких 14% (там же: 39).

Несмотря на заявления государственных чиновников о приоритетности поддержки молодых кадров, именно молодежь является наиболее дискриминируемой частью — безработица здесь в несколько раз выше по сравнению со старшими возрастными группами (там же: 42). В процентах от численности рабочей силы соответствующей возрастно-половой группы безработные в группе до 20 лет составляют 27,6%, до 25 лет — 15,3%, до 30 лет — 5,5%.

ОТРАСЛЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ

Для рынка труда последних лет характерно сокращение численности занятых в реальном секторе экономики и ее увеличение в сфере нематериального производства. По данным исследования «Прекариат-2018» (Прекариат ... , 2020) преимущественная концентрация занятости молодежи до 30 лет приходится на сферы торговли, бытового обслуживания и ЖКХ, где временно или постоянно работают 20%. Следующей по популярности сферой стало строительство, доля молодежи до 30 лет здесь составила 16% (там же). Такое положение дел практически не меняется в последние годы и соотносится с данными и других исследований (Рабочая сила ... , 2018).

В 2014 г. самая большая доля занятости молодежи была сконцентрирована в сферах торговли, обслуживания (в первую очередь гостиничный и ресторанный бизнес), обрабатывающих производств и транспорта (Занятость молодежи ... , 2017: 46). Работа в организациях образования и культуры является популярной нишей занятости молодых людей, поскольку подходит им как по содержанию труда, так и с точки зрения вариативности графика работы. В несколько меньшей степени среди молодежи распространена занятость в сфере транспортных услуг, услуг связи, транспорте, финансовой сфере, здравоохранении, социальной сфере, недвижимости, государственном управлении (Нагимова, Сафиуллина, 2014).

При этом надо отметить, что большинство молодежных вакансий на рынке труда направлены на персонал низкой и средней квалификации. С одной стороны, эти вакансии не предполагают больших требований к знаниям и опыту работника, с другой — исключают высокий уровень оплаты и социальных гарантий. В большинстве случаев занятость молодежи (особенно в группе до 25 лет) не связана с будущей профессией и направлена только на удовлетворение минимальных материальных потребностей, а компенсацией за недостаточный уровень оплаты и неформальное трудоустройство становится гибкий график, позволяющий сочетать учебу с работой.

СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

В группе молодежи широко распространена неформальная занятость — 23% работают без трудового договора (табл. 1). В средних возрастных категориях этот процент снижается почти в два раза и затем снова возвращается на такие же позиции в группе старше 60 лет. Таким образом, возраст становится фактором, определяющим негарантированность, нестабильность трудового статуса работника (Прекариат ... , 2020).

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Таблица 1

REGISTRATION OF EMPLOYMENT

Table 1

Как оформлена работа	Возраст					
	до 24 лет	25–29	30–39	40–49	50–59	60 лет и старше
Имеют бессрочный договор	35,4	40,1	59,6	62,4	59,3	42,4
Имеют временный договор более одного года	27,8	29,6	25,3	21,2	17,0	22,9
Имеют временный договор менее одного года	11,4	7,0	3,1	4,2	3,1	8,5
Работают без трудового договора	24,1	21,8	11,0	8,7	16,0	22,9
Индивидуальные предприниматели	0,0	0,0	0,6	1,3	2,1	0,8
Самозанятые	1,3	1,4	0,6	2,3	2,6	2,5
Не работают	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Источник: Прекариат-2018 (Прекариат ... , 2020).

СМЕНА РАБОТЫ И ПРОФЕССИИ

Для прекариата характерны частая смена работы и сферы занятости, отсутствие профессиональной идентичности. В большинстве случаев первоначальная занятость молодых людей не связана с их образованием и дальнейшей работой. Молодежь легко и часто меняет как место работы, так и сферу профессиональной деятельности. Среди молодых респондентов 40% говорят о смене работы за последние три года, 21% поменяли и профессию, и работу (там же). Среди тех, кто за последние три года поменял работу, 25% молодежи меняли ее один раз, а 14% — два-три раза (табл. 2, см. с. 104).

Таблица 2

ДЛИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ НА ОДНОМ МЕСТЕ

Table 2

DURATION OF WORK IN ONE PLACE

Меняли ли место работы за последние три года?	Возраст					
	до 24 лет	25–29	30–39	40–49	50–59	60 лет и старше
Не меняли	55,7	64,1	69,9	76,5	79,4	78,8
Меняли один раз	27,8	22,5	22,8	19,6	14,4	17,8
Меняли два-три раза	16,5	10,6	6,7	1,6	4,6	2,5
Меняли более трех раз	0,0	2,8	0,6	2,3	1,5	0,8

Источник: Прекариат-2018 (Прекариат ... , 2020).

Из работающих в данный момент молодых людей 30% говорят о том, что работа их не устраивает по ряду параметров, и они планируют ее сменить (там же). Смена работы может происходить как по желанию работника, так и по независящим от него причинам. В среде молодежи в значительно большей степени, чем в других возрастных группах, распространена практика «легкости» сменяемости рабочего места, если работа не устраивает. Частая смена работы приводит к сложностям и непостоянству, отсутствию должного времени для формирования коллектива, чувства сплоченности и солидарности, формирования профессиональной идентичности.

**УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА МОЛОДЕЖИ
И СООТВЕТСТВИЕ РАБОТЫ КВАЛИФИКАЦИИ**

Частая смена работы во многом обусловлена и тем, что она в ряде случаев не соответствует уровню и направленности образования молодежи. Среди молодых людей 24% подчеркивают несоответствие работы их образованию и квалификации, 30% — частичное соответствие (табл. 3).

Таблица 3

СООТВЕТСТВИЕ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ/КВАЛИФИКАЦИИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ

Table 3

COMPLIANCE OF THE LEVEL OF EDUCATION/QUALIFICATION WITH THE WORK PERFORMED

Соответствует ли образование/квалификация выполняемой работе?	Возраст					
	До 24 лет	25–29	30–39	40–49	50–59	60 лет и старше
Соответствует полностью	31,6	49,3	55,9	62,4	59,8	52,5
Частично соответствует	29,1	30,3	31,7	26,7	26,3	21,2
Не соответствует	31,6	16,2	11,2	7,7	9,8	17,8
Затруднились ответить	7,6	4,2	1,1	3,2	4,1	8,5

Источник: Прекариат-2018 (Прекариат ... , 2020).

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата всех работников организаций за 2018 г. составила 43 724 руб. (Труд и занятость ... , 2019: 104).

В Москве среднемесячный заработок молодых людей до 30 лет составляет примерно 30 000 руб., при этом в регионах этот показатель ниже на 30–40% (Занятость молодежи ... , 2017: 73). Примерно 40% молодежи включены в нелегальные или полунелегальные схемы оплаты труда — заработная плата постоянно или время от времени выдается «в конверте» (табл. 4). В сферах распространения неформальной занятости эта доля еще выше.

Таблица 4

ЛЕГАЛЬНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА

Table 4

LEGALITY OF LABOR REMUNERATION

<i>Приходилось ли получать деньги в конверте за труд?</i>	<i>Возраст</i>					
	<i>до 24 лет</i>	<i>25–29</i>	<i>30–39</i>	<i>40–49</i>	<i>50–59</i>	<i>60 лет и старше</i>
Систематически, такая у них оплата труда	20,3	17,6	11,0	6,4	9,8	10,2
Иногда	22,8	19,0	23,0	17,4	25,3	15,3
Никогда не получали	57,0	63,4	66,0	76,2	64,9	74,6

Источник: Прекариат-2018 (Прекариат ... , 2020).

В качестве базовых проблем, которые волнуют молодежь по месту работы, чаще всего выделяют низкую оплату труда (50%), неясность в оплате труда (20%), отсутствие перспектив в профессиональной карьере (22,5%). Таким образом, неофициальные практики оплаты труда при невысоком уровне оплаты формируют у молодых людей чувство неудовлетворенности работой и представления о том, что их труд «оплачивается несправедливо». Этой позиции в той или иной степени придерживаются около 70% молодежи (Прекариат ... , 2020). Неудовлетворенность имеющимися условиями трудовой занятости приводит к частой смене работы и даже профессиональной сферы, что, в свою очередь, приводит к таким негативным последствиям, как невозможность формирования крепких социальных связей по месту работы, отсутствие профессиональной идентичности и солидарности, профессиональных и рабочих перспектив, нежелание совершенствоваться в профессии из-за отсутствия долгосрочных профессиональных и карьерных планов.

Эксперты отмечают, что у молодежи, вне зависимости от пола и уровня образования, ожидания от предстоящей работы и притязания к уровню заработной платы завышены. Менее половины молодых людей адекватно оценивают свои трудовые перспективы и конкурентоспособность на рынке труда. Как следствие, у молодежи существуют высокая степень неудовлетворенности уровнем оплаты труда, условиями и содержанием работы и т. п. Главным мотивом текучести молодых кадров остается низкая заработная плата (Ключарев, 2015: 54).

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДА

Наличие социальных гарантий является важным показателем «хорошей» работы и стабильного социально-трудового положения работника. Молодежь в большей

степени, чем другие возрастные группы, лишена базовых социальных гарантий в сфере труда: 35% молодых людей говорят о невозможности претендовать на оплату больничных листов и отпуска, 47% не могут претендовать на отпуск по уходу за ребенком, 62% не получают оплаты во время вынужденной приостановки работы предприятием (табл. 5).

Таблица 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Table 5

SOCIAL GUARANTEES IN THE WORKPLACE

Гарантирует или не гарантирует Ваш работодатель на рабочем месте (с позиции «не гарантирует»)	Возраст					
	до 24 лет	25–29	30–39	40–49	50–59	60 лет и старше
Оплату больничных листов	39,2	31,7	19,7	17,7	23,2	23,7
Оплату отпуска	38,0	32,4	20,2	17,7	22,2	25,4
Оплату во время вынужденной остановки работы	68,4	54,9	50,0	43,4	52,1	48,3
Уход за ребенком	53,2	40,8	30,3	28,0	37,1	38,1
Возможность взять отгул при необходимости	27,8	32,4	22,8	19,9	22,2	18,6

Источник: Прекариат-2018 (Прекариат ... , 2020).

Молодежь сталкивается с проблемами дискриминации уже в самом начале своего трудового пути. Работодатель предъявляет требования, которые в молодом возрасте выполнить затруднительно. Среди них опыт работы, рекомендации, стажировки, индивидуальное портфолио. При этом диплом учебного заведения и полученные по специальности оценки работодателей волнуют значительно меньше. Поэтому в сознании молодежи закрепляется мысль о том, что образование для трудоустройства и построения карьеры не обязательно. Кроме того, молодежь часто становится благодатной группой для прямого обмана со стороны работодателя. Например, отсутствие опыта работы работодатель предлагает решить с помощью стажировки или бесплатной работы на испытательном сроке. Нередко работодатели принимают на работу только на условиях устной договоренности, без официального трудоустройства. Это ведет к неясным перспективам молодого работника, нестабильности и неопределенности его статуса, что, безусловно, сказывается на его отношении к работе, профессиональных планах и мотивации.

Как ни парадоксально, молодой специалист с высшим образованием сталкивается с проблемами трудоустройства не меньше, а может, даже больше, чем молодой работник, не имеющий высшего образования. Выпускник, получивший диплом специалиста, бакалавра или магистра, выходит на рынок труда с соответствующими ожиданиями, которые связаны с наличием образовательного капитала, временем, потраченным на учебу, желанием профессиональной реализации. Избыток молодых специалистов с высшим образованием приводит к серьезной конкуренции, которая ставит работника в уязвимую нестабильную ситуацию, а работодателю дает дополнительные преимущества выбора и эксплуатации. Тем более что массовиза-

ция высшего образования, особенно по целому ряду направлений, действительно привела к дисбалансу рынка труда и недостатку специалистов рабочих профессий, увеличению числа выпускников высшего образования с неудовлетворительным уровнем знаний и компетенций. Поэтому амбиции в сфере трудоустройства значительной части выпускников с высшим образованием остаются нереализованными. Они либо вынуждены соглашаться на заведомо неблагоприятные условия труда, либо вовсе оставаться в неопределенном статусе безработного. При этом сегментация молодежи начинается еще на этапе получения образования, разделяя молодежную группу на «элиту» (Андреев и др., 2018: 103–113), «среднячков» и потенциальных кандидатов в прекариат.

В молодежной среде все больше концентрируются представления о том, что высшее образование не является гарантией стабильного места работы по выбранной специальности с желаемым уровнем оплаты труда, а работа, которая в некоторых случаях предлагается, не окупает базовых потребностей личности. Отсюда все большее распространение в молодежной среде получают чувства бессмысленности и нерациональности трудовой деятельности, аномии, депривации, отчуждения от труда. Другой стороной этого вопроса становится попытка молодежи уйти от столкновения с трудовой занятостью путем имитации других родов деятельности. Например, получение второго и даже третьего образования без прицела на трудовую деятельность, бесконечные курсы профессионального и личностного роста, блоггерство и прочие виды, замещающие реальную трудовую занятость. Еще одним негативным последствием прекаризации молодежи в сфере трудовых отношений становится появление так называемой НЕЕТ-молодежи (Not in Employment, Education or Training)².

Эксперты отмечают, что в Российской Федерации среди молодежи в возрасте 15–24 лет каждый восьмой не работает и не учится (Варшавская, 2016: 31–39). Традиционно к НЕЕТ-молодежи относили людей с низким уровнем образования и не желающих работать, но сейчас в эту категорию попадают и выпускники высших учебных заведений. В настоящий момент уровень образования уже не является гарантией удачного и стабильного трудоустройства. Для молодежи вероятность попадания в данную группу существенно увеличивается при следующих факторах:

1) сложность первичного трудоустройства после окончания учебы и длительный период поиска работы и вынужденной незанятости (невозможность устроиться по специальности, завышенные зарплатные ожидания, несоответствие уровня знаний и умений имеющимся вакансиям);

2) негативный опыт первой работы (не заплатили или заплатили не в полном объеме после окончания стажировки или испытательного срока, неквалифицированный труд, не связанный с полученной специальностью и не соответствующий уровню образования, переработки и сверхэксплуатация).

Надо отметить и другую сторону вопроса. Далеко не каждый выпускник учебного заведения любого уровня образования конкурентоспособен на рынке труда. Современное образование мало соответствует потребностям рынка труда (Ключарев, 2015: 49–56), уровень образования, полученный по целому ряду направлений, остается невысоким, большое число выпускников учится пассивно, без желания совершенствовать знания и навыки, прицела и интереса к будущей профессии. Ряд исследователей и вовсе поднимают вопрос об имитации образовательных практик целого ряда учебных заведений. Например, Н. А. Селиверстова пишет о том, что «преподаватель, применяя различные формы имитации образовательных прак-

тик, выдерживает непомерно высокую нагрузку и обеспечивает собственную занятость, студент достигает поставленной цели: от минимизации трудозатрат на выполнение «неинтересного» задания до диплома о высшем образовании» (Селиверстова, 2020: 32).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на уверения государства в необходимости поддержки молодых кадров в сфере труда и занятости, молодежь все чаще оказывается в ситуации нестабильности и неопределенности социально-трудовых отношений. Молодые наемные работники ущемлены не только в момент приема на работу. Дальнейшие условия их трудовой занятости остаются не самыми благоприятными, молодежь нередко ограничивают в возможности карьерного роста, оплате труда, в оказании материальной поддержки, в предоставлении социальных услуг, стремлении повысить квалификацию. Среди молодых людей очень высок уровень безработицы и негарантированного, нестабильного трудоустройства. В итоге значительная часть молодежи рискует пополнить ряды нового формирующегося социального класса — прекариата.

Риск попадания части молодежи в прекариат имеет пролонгированные негативные последствия, отражающиеся не только на сфере труда и занятости, но и на всех сторонах жизнедеятельности. Длительная незанятость приводит к апатии, аномии, разочарованию как в труде, так и в жизни в целом. Поэтому в молодежной среде, и без того дискриминируемой в сфере труда и занятости, формируются особые группы, исключенные из трудовой занятости, которые живут на социальное пособие и/или находятся на иждивении родственников. Эти группы молодежи обладают определенными негативными чертами сознания и поведения, распространяющимися не только на труд и занятость, но и на другие сферы жизни общества. Для такой молодежи характерны ценностная дезориентация, отстраненность от жизни государства и общества, проблемы с социальной идентичностью, пассивность и социальное иждивенчество.

Каковы возможные пути снижения риска прекаризации молодежи в сфере труда? Тут можно выделить несколько направлений, которые уже имели место в практике социальной поддержки молодежи, в том числе в советский период, но были отчасти отвергнуты в эпоху рыночной экономики.

1. Вузовским учебным программам необходимо преодолеть антагонизм «учеба или работа» и внедрить в учебные планы старших курсов обязательные стажировки и практики на предприятиях и в организациях. Современный работодатель ценит опыт работы даже больше, чем высокие результаты обучения и оценки. Кроме того, опыт работы во время учебы позволяет быстрее и эффективнее адаптироваться к трудовой деятельности в целом, формирует реальные адекватные представления о характере труда, обязанностях и функционале, уровне возможной зарплаты. К огромному сожалению, сегодняшняя практика, предусмотренная учебными планами бакалавров, носит формальный характер, зачастую являясь совершенной фикцией. Необходимо заключение реальных действующих договоров вузов и факультетов с профильной отраслью занятости.

2. Положительный эффект поддержки труда и занятости молодежи возможен путем возврата к существовавшим ранее программам поддержки молодых специалистов, в том числе субсидирования предприятиям части заработка молодого специалиста за счет федерального бюджета.

3. Еще одним возможным направлением могло бы стать расширение возможностей доступных программ повышения квалификации и переподготовки, в том числе льготное кредитование этих направлений. Многие выпускники, окончив вуз по специальности, понимают, что она недостаточно востребована, некоторые хотят сменить профиль образовательной деятельности, утратив интерес к профессии. Возможность быстрой переквалификации, подстройки под требования рынка труда могла бы обезопасить молодежь от рисков безработицы.

При этом не менее важной задачей становится преодоление инфантилизации значительной части молодежи и формирование в сознании молодых людей четкого представления важности и необходимости получения не только учебных знаний, но и трудового опыта.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ «Прекариат-2018». (2018) Коллективом социологов РГГУ (рук. Ж. Т. Тощенко) осуществлено выявление условий и факторов формирования прекариата как нового социального феномена. В мае — июле 2018 г. был проведен всероссийский опрос трудоспособного населения ($N = 1200$) по репрезентативной выборке для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше в соответствии со статистическими данными Росстата. Полевую стадию исследований обеспечил Центр социального прогнозирования и маркетинга (рук. Ф. Э. Шереги). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа, села (с соблюдением пропорций). Всего отобрано 106 поселений, в том числе 19 административных центров субъектов РФ, 35 районных центров, 33 села, 17 поселков городского типа. На последнем этапе для отбора респондентов интервьюерами соблюдались квоты по социально-профессиональным группам. Расчет эмпирических параметров квот для поиска и отбора респондентов интервьюерами был осуществлен с учетом доли занятого населения (пропорционально) в возрасте 18 лет и старше: 1) по федеральным округам; 2) по типам пяти поселений; 3) по социально-профессиональному составу. Среднестатистическое отклонение по этим трем основным контролируемым признакам не превышает $\pm 3,5\%$ по каждому показателю (при пороге теоретической допустимой средней погрешности $\pm 5\%$).

² В конце XX в. внимание исследователей привлекла особая группа (в большинстве своем состоящая из молодежи), отдельные представители которой получали пособия по безработице, но отказывались проходить профессиональное переобучение в целях дальнейшего трудоустройства. В 1999 г. в докладе Правительства Великобритании была предпринята попытка выделить данную группу молодежи 16–18 лет, обозначив ее как NEET, т. е. не имеющую постоянного места учебы или работы, а также уклоняющуюся от профессиональной подготовки (Bridging ... , 1999). В дальнейшем термин NEET стал использоваться в официальных документах Евросоюза в отношении части молодежи в возрасте 15–24 лет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Андреев, А. И., Андриянов, А. В., Антипов, Е. А., Павлова, С. М. (2018) К социальному портрету молодого россиянина: опыт исследования карьерных устремлений // Знание. Понимание. Умение. № 2. С. 103–113. DOI: 10.17805/zpu.2018.2.10

Бобков, В. Н., Вередюк, О. В., Колосова, Р. П., Разумова, Т. О. (2014) Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ : монография. М. : ТЕИС. 96 с.

Варшавская, Е. Я. (2016) Российская NEET-молодежь: характеристики и типология // Социологические исследования. № 9. С. 31–39.

Гасюкова, Е. Н. (2015) Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. Т. 8. № 6 (44). С. 28–46.

Голенкова, З. Т., Голиусова, Ю. В. (2015) Прекариат как новое явление в современной структуре // Наемный работник в современной России / отв. ред. З. Т. Голенкова. М. : Новый хронограф. 368 с. С. 121–138.

Голиусова, Ю. В. (2017) Прекариат в социальной структуре российского общества // Социальное пространство российских регионов / отв. ред. З. Т. Голенкова. Москва : ИС РАН. 256 с. С. 100–107.

Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении (2017) [Электронное издание] / М. К. Горшков и др. ; отв. ред. М. К. Горшков. Электрон. текст. дан. (объем 1,5 Мб). М. : Институт социологии ФНИСЦ РАН. 129 с. 1 электрон. опт. диск 12 см. (CD-ROM).

Зубок, Ю. А., Чупров, В. И. (1996) Проблемы вторичной занятости учащейся молодежи: состояние и перспективы // Социологические исследования. №9. С. 88–95.

Зубок, Ю. А., Чупров, В. И. (2015) Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда // Социологические исследования. №5. С. 114–122.

Ключарев, Г. А. (2015) «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. №11. С. 49–56.

Ковалева, А. И., Луков, В. А. (1999) Социология молодежи: Теоретические вопросы. М. : Социум. 351 с.

Нагимова, А. М., Сафиуллина, Ф. Р. (2014) Совмещение обучения в вузе и трудовой занятости // Социологические исследования. №4. С. 121–124.

Прекариат: становление нового класса (2020) : кол. монография / под ред. Ж. Т. Тощенко. М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга. 400 с.

Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) (2018) : стат. сб. / Росстат. М. 142 с.

Селиверстова, Н. А. (2020) О понимании социальной природы имитаций в высшей школе // Знание. Понимание. Умение. №3. С. 26–35. DOI:10.17805/zpu.2020.3.2

Социальное пространство российских регионов (2017) / отв. ред. З. Т. Голенкова ; Институт социологии РАН. М. : ИС РАН. 256 с.

Стэндинг, Г. (2014) Прекариат: новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М. : Ад Маргинем Пресс. 326, [1] с.

Тощенко, Ж. Т. (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М. : Наука. 360 с.

Труд и занятость в России (2019) : стат. сб. / Росстат. М. 135 с.

Шкаратан, О. И., Карачаровский, В. В., Гасюкова, Е. Н. (2015) Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. №12. С. 99–110.

Bridging the gap: New opportunities for 16–18 year olds not in education, employment or training. Report by the Social Exclusion Unit. July 1999. [Электронный ресурс]. URL: <https://dera.ioe.ac.uk/15119/> (дата обращения: 01.06.2021).

Standing, G. (2011) The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York : Bloomsbury Academic. 198 p.

Дата поступления: 01.06.2021 г.

PRECARIZATION OF YOUTH IN THE FIELD OF SOCIAL
AND LABOR RELATIONS

I. V. VOROBYOVA

RUSSIAN STATE UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES

The specific characteristics of young people as a social group making the transition from education to work determine their transitive, unstable status.

Market economy and an almost complete lack of regulation of the labor market by the state increasingly put young people in a vulnerable situation, which is especially evident in the labor

sphere. The youth group has the highest number of unemployed people. Due to the lack of a sufficient level of education and work experience, young people are forced to accept jobs that do not meet the qualifications, work with low wages, non-standard and undeclared employment.

In this article, the precarization of young people in the field of social and labor relations is considered through the prism of the following indicators: registration of social and labor relations, satisfaction with work and life, frequency of job changes, access to social benefits and labor guarantees. The results of the All-Russian Study “Precariat-2018” are used as the empirical basis.

Keywords: youth; youth employment; social and labor relations; precariat; precarious employment; undeclared employment

REFERENCES

Andreev, A. I., Andriyanov, A. V., Antipov, E. A. and Pavlova, S. M. (2018) К social'nomu portretu mladogo rossijanina: opyt issledovanija kar'ernyh ustremлений. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, no. 2, pp. 103–113. (In Russ.).

Bobkov, V. N., Veredjuk, O. V., Kolosova, R. P. and Razumova, T. O. (2014) *Zanjatost' i social'naja prekarizacija v Rossii: vvedenie v analiz*. Moscow, TEIS. 96 p. (In Russ.).

Gasjukova, E. N. (2015) Prekarizacija: konceptual'nye osnovanija, faktory i ocenki. *Mir i Rossija. Problemnyj analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoje proektirovanie*, vol. 8, no. 6 (44), pp. 28–46. (In Russ.).

Golenkova, Z. T. and Goliusova, Ju. V. (2015) Prekariat kak novoe javlenie v sovremennoj strukture. In: *Naemnyj rabotnik v sovremennoj Rossii* / ed. by Z. T. Golenkova. Moscow, Novyj hronograf. 368 p. Pp. 121–138. (In Russ.).

Goliusova, Ju. V. (2017) Prekariat v social'noj strukture rossijskogo obshhestva. In: *Social'noje prostranstvo rossijskix regionov* / ed. by Z. T. Golenkova. Moscow, RAS Institute of sociology. 256 p. Pp. 100–107. (In Russ.).

Kljucharev, G. A. (2015) «Razryv» obrazovanija i rynka truda: mnenija jekspertov. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 11, pp. 49–56. (In Russ.).

Kovaleva, A. I. and Lukov, V. A. (1999) *Sociologija molodezhi: Teoreticheskie voprosy*. Moscow, Socium. 351 p. (In Russ.).

Nagimova, A. M. and Safiullina, F. R. (2014) Sovmeshhenie obuchenija v vuze i trudovoj zanjatosti. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 4, pp. 121–124. (In Russ.).

Prekariat: stanovlenie novogo klassa (2020) / ed. by Zh. T. Toshhenko. Moscow, Center for Social Forecasting and Marketing. 400 p. (In Russ.).

Rabochaja sila, zanjatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnyh obsledovanij rabochej sily) (2018). Statistical collection / Rosstat. Moscow. 142 p. (In Russ.).

Seliverstova, N. A. (2020) O ponimanii social'noj prirody imitacij v vysshej shkole. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, no. 3, pp. 26–35. (In Russ.).

Shkaratan, O. I., Karacharovskij, V. V. and Gasjukova, E. N. (2015) Prekariat: teorija i jempricheskij analiz (na materialah oprosov v Rossii, 1994–2013). *Sociologicheskie issledovanija*, no. 12, pp. 99–110. (In Russ.).

Social'noje prostranstvo rossijskix regionov (2017) / ed. by Z. T. Golenkova. Moscow: RAS Institute of sociology. 256 p. (In Russ.).

Standing, G. (2014) *Prekariat: novyj opasnyj klass* / transl. from English by N. Usova. Moscow, Ad Marginem Press. 326, [1] p. (In Russ.).

Toshhenko, Zh. T. (2018). *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu*. Moscow, Nauka. 360 p. (In Russ.).

Trud i zanjatost' v Rossii (2019). Statistical collection / Rosstat. Moscow. 135 p. (In Russ.).

Varshavskaja, E. Ja. (2016) Rossijskaja NEET-molodezh': harakteristiki i tipologija. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 9, pp. 31–39. (In Russ.).

Zanjatost' molodezhi v motivacionnom i strukturnom izmerenii (2017) [Electronic publication] / M. K. Gorshkov et al.; ed. by M. K. Gorshkov. Moscow, Institute of Sociology of the Federal Re-

search Center of the Russian Academy of Sciences. 129 p. 1 electron. opt. disc 12 cm. (CD-ROM). (In Russ.).

Zubok, Ju. A. and Chuprov, V. I. (1996) Problemy vtorichnoj zanjatosti uchashhejsja molodezhi: sostojanie i perspektivy. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 9, pp. 88-95. (In Russ.).

Zubok, Ju. A. and Chuprov, V. I. (2015) Molodye specialisty: podgotovka i vostrebovannost' na rynke truda. *Sociologicheskie issledovanija*, no. 5, pp. 114-122. (In Russ.).

Bridging the gap: New opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training. Report by the Social Exclusion Unit. July 1999. [online] Available at: <https://dera.ioe.ac.uk/15119/> (accessed: 01.06.2021).

Standing G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, New York : Bloomsbury Academic. 198 p.

Submission date: 01.06.2021.

Воробьева Ирина Владимировна — кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии Российского государственного гуманитарного университета, доцент. Адрес: 125993, Россия, г. Москва, Миусская пл., д. 6. Тел.: +7 (903) 220-79-00. Эл. адрес: vorobyova.irina@list.ru

Vorobyova Irina Vladimirovna, Candidate of Sociology, Associate Professor, Department of Theory and History of Sociology, Russian State University for the Humanities. Postal address: 6, Miusskaya Sq., Moscow, Russian Federation, 125993. Tel.: +7 (903) 220-79-00. E-mail: vorobyova.irina@list.ru

DOI: 10.17805/zpu.2021.3.8

Социологическое изучение религиозности в детской и в молодежной среде в Среднем Поволжье в позднесоветский период

М. В. Кильдеев

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР МОЛОДЕЖНЫХ, ИННОВАЦИОННЫХ
И ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРОГРАММ**

Цель исследования — рассмотреть специфику социологического изучения мировоззрения детей и молодежи на материале советской социологии религии. Научная новизна заключается в том, что социологические данные использованы как источник данных о том, как в детской и молодежной среде преломлялись общественные тенденции секуляризации, идеологического диктата и воспроизводства религиозности. Наиболее заметным итогом опросов в школьных стенах является то, что они проходили с игнорированием юридических и этических норм участия несовершеннолетних в научных исследованиях. Имеющийся материал изучения молодежи позволил провести сопоставительный анализ состояния мировоззрения советской молодежи, с одной стороны, в татарской среде Горьковской области, с другой — в интернациональной среде студенчества г. Казани. Данные позволяют утверждать о значительной степени секуляризованности интернационального советского студенчества, которое в приведенном кейсе на 80% состояло из выходцев из семей служащих и рабочих. Зафиксированы также непредвиденные результаты