

<http://realnoevremya.ru/today/36979>

«Среди вставших на учет безработных не нашлось ни одного токаря»

07:00, 15.07.2016

Из 67 учебных комбинатов, действующих в Татарстане до 1991, сегодня остался только один



— А нас хоть куда забрось, мы везде выживем, — Петя, худошавый, но крепкий парень с живыми карими глазами, охотно вступил в разговор. К нему и его другу Саше я подошла на одной из частных строек, попросила рассказать о себе, своей жизни и работе. Как и предполагала, ребята родом не из Казани. В мегаполис их привела безработица в родном селе.

Старшие братья моего героя подались в город. Двенадцать лет назад, окончив девятый класс, в Казань приехал и он.

— В коммерческой строительной фирме грузил мешки с цементом. Рынок на Краснококшайской помните? Вот мы там загружались из контейнеров. Было

тяжело — мешок по 50 килограмм, но нравилось потому, что в день я зарабатывал по 500—600 рублей. Получалось, что за пару недель я зарабатывал столько, сколько отец — за месяц. Это тогда для меня, шестнадцатилетнего пацана, были сумасшедшие деньги. Я каждую неделю мог себе новую одежду покупать.

«Цементные» деньги закончились с ликвидацией рынка. Парень собрался в родное село, но друг позвал на станцию шиномонтажа — как раз освободилось место.

— Тоже нравилось: мы работали там впятером, у каждого свой участок работы. Я стоял за шиномонтажным станком. 40 процентов от прибыли делили на всех, выходило неплохо.

— А не было желания получить высшее образование? — спрашиваю я, бросив взгляд на его натруженные загорелые руки.

— Никогда! Насмотрелся я на «юристов, финансистов», которые дворниками, да подсобниками работают. Спрашивается: кому такая «вышка» нужна? Я вот сейчас, кажется, всему, что для жизни надо, научился: и с деревом могу работать, и с камнем, и с землей. Куда меня ни брось — всему тут же научусь, все смогу!

Откуда такая непотопляемость? Парень пожал плечами: наверное, гены передались такие, ведь все предки трудягами были, да и отец с матерью их (кроме Пети в семье еще четверо сыновей) так воспитали: каждый отвечал за свой фронт работ.



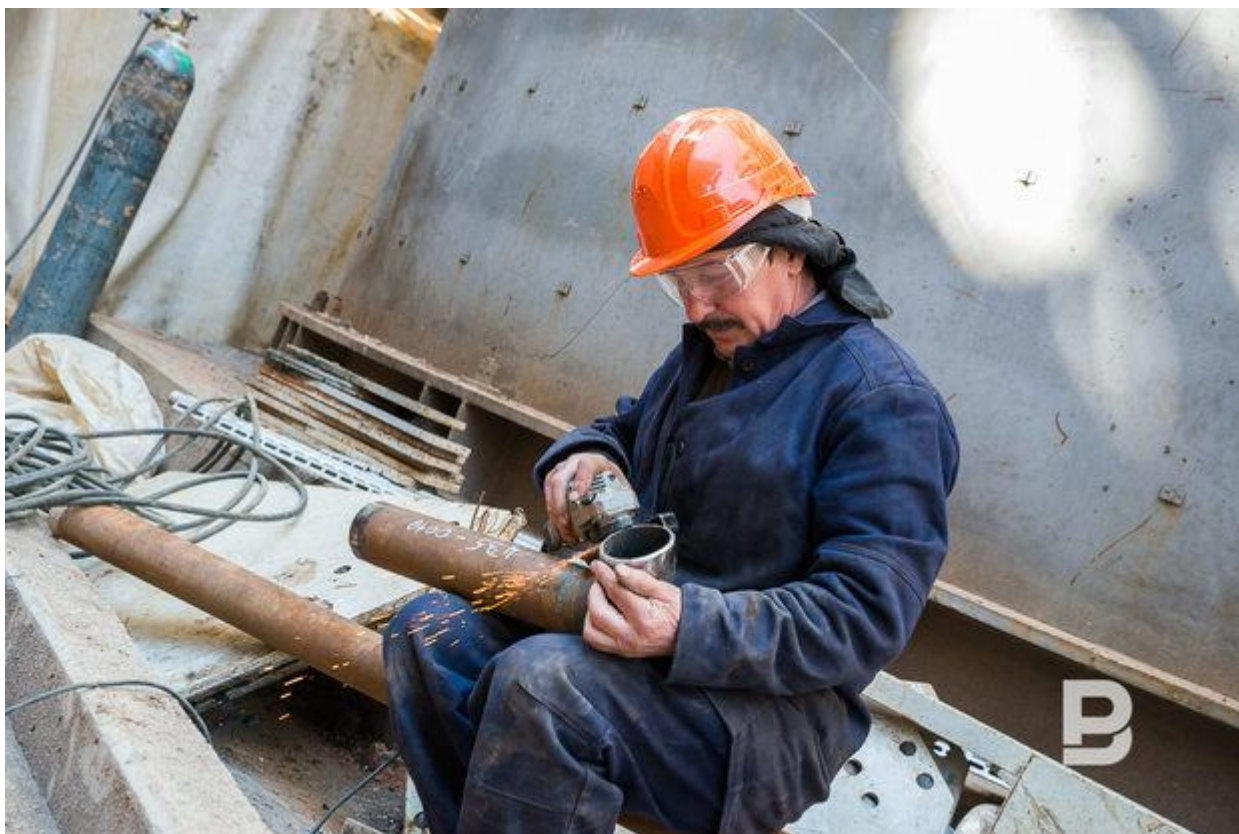
За 12 лет работы в городе парень освоился и, кажется, ни о чем не жалеет, даже о том, что у него до сих пор нет ни трудовой книжки, ни медицинской страховки и

других «трудовых» документов. Он бы их, конечно, хотел бы иметь, да ведь без казанской прописки кто ж их оформит?

Для Пети казанский рынок труда открывали его старшие братья, а вот Саша осваивал его для себя сам. Пришлось быть разнорабочим, грузчиком, водителем, таксистом. Он не понаслышке знает, что такое нарушение Трудового кодекса. Это и работа сверх нормы до изнеможения, и нарушение правил техники безопасности, и урезанная до бессовестности зарплата, и невыплата заработанных денег. Кое-где он чувствовал себя рабом, полностью зависящим от воли работодателя.

— Надо работать на себя, — подытоживает свой рассказ Саша, — то есть на индивидуальные заказы: кому баню поставить, кому забор починить.

Заказы ребятам передает одна коммерческая фирма, специализирующаяся на частном строительстве, что-то «приходит» от бывших заказчиков, оставшихся довольными прежней работой. Заработок неравномерный, но на жизнь хватает. Они, конечно, понимают, что работа без официального договора — это полное отсутствие социальных гарантий в случае ее потери или утраты трудоспособности, что их дети останутся без государственной помощи сегодня, а они — без достойной пенсии завтра. Но что поделаешь (грустно вздыхают) — устроиться на официальную хорошо оплачиваемую работу им, видимо, не реально...



— Что нужно сделать, чтобы исправить ситуацию на нашем рынке труда?

Видимо, эти молодые рабочие не раз обсуждали этот вопрос между собой, поэтому ответили, не задумываясь:

— Надо поднять престиж рабочей профессии, сделать так, чтоб человек гордился ею, а для этого уже со школы воспитывать этому и хотя бы на уроках ОБЖ преподавать основы трудового законодательства, чтобы каждый знал, как отстаивать свои права — тогда и обмана будет меньше.

На прощанье я спросила, какую профессию они видят для себя в идеале.

— Я б на токаря выучился. Работать с металлом у станка мне понравилось больше всего, — помечтал Петя. Саша «выбрал» специальность автослесаря.

Наблюдая за ловкими движениями ребят, я вновь удивилась, сколь живуча природа характера нашего российского народа: они пробились сквозь толщи десятилетий и прорастают в новом перестроечном поколении, которое кто-то окрестил «потерянным».

Историю молодых рабочих я решила передать Рафику Кашиповичу Хаертдинову, директору Учебно-курсового комбината ОАО «Татагропромстрой» «Кузница кадров», для чего отправилась на улицу Тази Гиззата. Это учреждение вот уже более 40 лет выпускает специалистов по строительным специальностям.

Здесь, в районе Центрального колхозного рынка, в доперестроечное время было несколько крупных училищ: кулинарное, швейное, профессионально-техническое... Сегодня остался лишь комбинат...

Его директор в самом начале нашей беседы «выдал» цифры, которые и вовсе повергли меня в шок: из 67 подобных учебных комбинатов, действовавших в Татарстане до 1991 г., сегодня осталось только вверенное ему учреждение! Стоит ли после этого удивляться информации, услышанной в одном из Центров занятости населения: пару лет назад они искали четырех токарей среди вставших на учет безработных. Не нашли. Представляете: в огромной армии современных казанских безработных не нашлось ни одного токаря хотя бы первого разряда! А между тем...

— Сегодня жизнь заставляет людей быть настоящими специалистами. Надеяться только на собственные руки — значит постоянно быть в зоне риска оказаться безработным.

В день нашей встречи с Рафиком Кашиповичем в комбинате прошли итоговые экзамены на курсе трактористов. Гараж с парком различной техники и площадка-полигон расположены тут же во внутреннем дворе здания. Но перед тем как попасть сюда, все слушатели сдают теорию. В состав экзаменационной комиссии, помимо преподавателей, входят инспектора Ростехнадзора и Гостехнадзора, руководители предприятий — заказчиков курсов.

Сорокалетний индивидуальный предприниматель по имени Аскар — один из успешно сдавших экзамен курсантов. Новую для себя профессию он решил приобрести, поскольку:

— Эта профессия востребована и за нее хорошо платят.

О том, что он будет устроен, Аскар не сомневается: еще бы, ведь сюда он попал по направлению предприятия, на котором уже завтра его ждет вакансия.



Среди группы парней лет тридцати выделялся солидный мужчина, очень похожий на руководителя. Так оно и вышло: Рафхат — частный предприниматель, с конца 80-х годов занимающийся строительным бизнесом. Его небольшая, но крепкая фирма обеспечивает всем необходимым строительные объекты Пестречинского района.

— Первую машину я приобрел еще в 87-м году, — рассказывает Рафхат. — С тех пор парк грузовиков у меня вырос, а вот специалистов поубавилось: те, с которыми когда-то начинал, вышли на пенсию. Из молодых «вырастить» самому не реально. Вот и заключил договор на обучение своих рабочих. Сегодня приехал на экзамены, чтобы лично проконтролировать их уровень подготовки. Остался доволен. Сегодня все очень нестабильно, — подытоживает он наш краткий разговор. — Кризис, так что кадры, в прямом смысле, решают все: со стабильным коллективом профессионалов легче удержаться на плаву.

Подопечные Рафхата — одни из тех 3 тыс. выпускников, которых ежегодно «выковывает Кузница Кадров». Кто-то начинает трудиться на крупных городских стройках, кто-то — на маленьких сельских, кто-то занимает свое место в газовых котельных... А путь в «Кузницу» у многих начался с... Ярмарок вакансий, проводимых службой занятости.

— Устав от тщетного поиска нужных специалистов, — разъясняет Рафик Кашипович, — предприятия набирают себе просто приглянувшихся безработных. Заключают с нами договор на их обучение. Курсы сейчас платные, расценки на них

мы ежегодно согласовываем с Министерством труда, но согласно Государственной программе подготовки рабочих кадров вся стоимость курсов оплачивается через систему служб занятости населения за счет бюджетных средств.



Держа в памяти Петины и Сашины сетования на отсутствие у них казанской прописки (мол, без нее не получить достойного образования и работы), прошу прокомментировать.

— Получить такую услугу может любой желающий без исключения, даже не житель России, но при условии, что у него есть миграционная карта. К нам, например, направляют и таджиков, и узбеков. Мы из них делаем хороших бетонщиков, арматурщиков.

— Курсы для иногородних слушателей — это не только учебный процесс. Людей надо еще где-то разместить, позаботиться о питании.

— Совершенно верно, и поэтому крупным предприятиям, заказывающим большую группу абитуриентов, выгоднее обучить их у себя, и мы идем навстречу: организовываем курсы и экзамены на территории заказчика. Наши преподаватели выезжают и в крупные строительные фирмы для аттестации сотрудников. Во всех районах республики проводим также обучающие семинары. Плюс такой работы еще и в том, что обучение и практику курсанты проходят на родном предприятии.

Комбинат входит в состав ОАО «Татагропромстрой», поэтому Рафику Кашиповичу не понаслышке известно, как сказалась на нем кластеровая система, активно создаваемая сегодня во многих сферах образования. С одной стороны, задумка неплохая — объединить сходные по профилю учреждения для того, чтобы

государственное финансирование учебно-производственных баз направить одним потоком, что делает возможным приобретение современного оборудования; это лучше, чем расплывать государственные деньги по отдельным мелким училищам. Но с ликвидацией практически всех сельских училищ подготовка архиважных для села кадров стала проблемой.

— Но зато сегодня многие техникумы и институты стали многопрофильными.

— Конечно, — соглашается мой собеседник, — но готовят там специалистов не менее трех лет, а трактористы да каменщики нужны уже сегодня. Наш курс обучения рассчитан на полгода.

— А если еще быстрее?

— Вот-вот, такой вопрос мне сегодня задали по телефону, — грустно улыбнулся руководитель комбината, — то есть без экзаменов. Я ответил: можно, но не у нас. Обратитесь в ближайший подземный переход, там этим добром торгуют.

— Откуда такая осведомленность?



— Так нам время от времени приносят такие «дипломы» на сверку. Посмотришь — как-будто наш: и печать, и даже подпись моя, но присмотришься — подделка. Поэтому система, отработанная нами, при которой представитель фирмы заказчика регулярно посещает своих курсантов, а на экзаменах присутствуют все заинтересованные стороны, я считаю, идеальна: и курсант чувствует, что его ждут на предприятии, и работодатель получает не «кота в мешке», и мне спокойно за своих выпускников — знаю, что они будут устроены.

Рафик Кашипович уже 25 лет работает в системе профессионально-технического образования. Интересно, что он думает о дальнейшем развитии татарстанского рынка труда?

— Бесплезно прогнозировать — необходимо сначала восстановить прежнюю систему профессионально-технического образования, как это было в советское время. Были у нее, конечно, свои недостатки, но в целом она себя оправдала временем. А вот пожелать хочется всем руководителям, независимо от форм собственности: допускайте к работе только обученных рабочих, а инженеров — только аттестованных.

Допуск к работе только специалистов, обученных в учебных центрах, не просто желание — требование Закона. В нем также прописано, что после обучения новичок обязан пройти стажировку на предприятии в течение от двух до 14 смен под руководством опытного наставника и только после этого работать самостоятельно. Неужели возвращаемся к советской системе наставничества? Как бы то ни было, но система очного, заочного, вечернего профессионально-технического обучения, разработанная в Советском Союзе, при которой каждый желающий, независимо от возраста и занятости, мог получить желаемую профессию, становится востребованной и в наше время. Данную тенденцию поддерживает и [Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан](#). В рамках реализации различных государственных программ оно сотрудничает с различными образовательными учреждениями. Так, заместитель директора одной региональной компании приводит пример того, как присутствие нетатарстанской фирмы на казанском рынке труда расширило возможности как для соискателей вакансий, так и для работодателей:

— Одна казанская строительная фирма искала рабочих для возведения стадиона в Самаре: она являлась генеральным подрядчиком этого строительства. Мы в короткие сроки решили их проблему.

Татарстан называют нефтяной республикой, но с подготовкой специалистов для «нефтянки» здесь проблема. Поэтому сейчас мы занялись разработкой этого направления. Скоро подготовим курсы по обучению нефтяников.

Все большую популярность в наше время приобретает дистанционное обучение, так называемые вебинары, то есть онлайн-обучение. Любой желающий может подключиться к виртуальному уроку, связаться с преподавателем, обсудить тему с такими же сокурсниками. Сдача экзаменов также демократична — в тестовом режиме либо посредством написания работ...

Естественно, что данная форма эффективна для слушателей, уже имеющих опыт работы по профессии. Новичкам предлагается очная форма обучения прямо на предприятии заказчика.

Самая популярная среди слушателей форма обучения — очно-заочная. По 273-му Закону об образовании образовательное учреждение обязано дать своему слушателю не менее 30 процентов очного обучения от общего объема курса, остальное слушатель может «догнать» самостоятельно. Для этого мы

разрабатываем различные методические материалы, а также обеспечиваем постоянную связь наших курсантов с преподавателем. Вариантов много, поэтому слушатели — люди самых разных возрастов: от 22 лет до предпенсионного возраста.

— Есть люди, которые сами многому могут научить. Надо ли их сажать «за парты»? — задаю вопрос собеседнику.

— Надо, так как опыт, бывает, проигрывает в споре с современными знаниями.



Мы «ведем» нашего слушателя и после получения им удостоверения. Наверное, с каждым новоиспеченным специалистом случается такое: попал на рабочее место и растерялся — вроде, все знает, но с чего начать? Мы ему помогаем: в любое время он может связаться с нашими специалистами, проконсультироваться, спросить совет, просто получить поддержку. Все консультации проводятся бесплатно.

Итак, разговор состоялся, так что при встрече с моими новыми знакомыми — молодыми разнорабочими Сашей и Петей — я могу дать им дельный совет, и, кто знает, может, в следующий раз я поговорю с ними на одном из предприятий во время перерыва их работы у станка.

Материал подготовлен при содействии Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ