

«Я ГОТОВ!»: НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ МОБИЛЬНЫХ КАДРОВ В РОССИЙСКОЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ¹

Гертруда Саксингер, Элизабет Эфнер,
Эльвира Шакирова, Мария Иванова,
Максим Яковлев, Эдуард Гареев

Аннотация. Исследование, проведенное среди учащихся Уфимского государственного нефтяного технического университета, чьи родители работают вахтовым методом, показывает, что такой способ работы рассматривается в субарктических регионах России не только как социально и экономически необходимая, но и как привлекательная форма трудовой деятельности. Ее главный негативный фактор, как известно, – разлука с семьей. Но все же от выбора этого профессионального пути людей удерживают, в первую очередь, плохие условия жизни и опасные условия труда. Авторы, основываясь на качественных и количественных методах, показывают достаточно сложную картину межрегиональных социальных связей. Выявлены аспекты, которым, как показывает материал, предприниматели должны уделить особое внимание, чтобы иметь возможность использовать потенциал высококвалифицированной рабочей силы в отдаленных промышленных регионах Севера России. Кроме этого, продемонстрированы тесные связи населения южных областей России с Арктикой. Обсуждаются также значение Арктики как сырьевого региона для социальной мобильности и некоторые ее гендерно обусловленные последствия.

Ключевые слова: Российская Федерация, Башкортостан, нефтяная и газовая промышленность, вахтовый метод, молодежь, рынок труда

1. Введение

В наши дни нефть и газ являются одними из наиболее общественно значимых ресурсов и лежат в основе высокой динамики мировой экономики. На эту динамику оказывают воздействие цена, доступность, технологии добычи и обработки сырья и геополитические интересы. Благодаря почти безграничным возможностям использования этих ископаемых энергоносителей они принадлежат к числу самых ценных ресурсов в мире. Естественно, добыча и обработка территориально привязаны к промышленным регионам и месторождениям. Это оказывает прямое влияние на рынок труда и, таким образом, непосредственно формирует реалии человеческой жизни в культурном, социальном и социально-пространственном отношении, в частности в России.

Показатели импорта и экспорта наглядно отражают связи между Европейским союзом (ЕС) и Российской Федерацией: в 2009 г. 34% газа и

33% нефти импортировалось в ЕС из России (European Commission 2011). В период с 2000 по 2008 г. доля российской сырой нефти в европейском импорте достигла 59% (EUROSTAT 2011). По оценкам Еврокомиссии, к 2030 г. доля России в импорте газа будет составлять 60% (EURACTIV 2010). Австрийский импорт из России на 84% состоит из сырой нефти и природного газа (BMIA 2011). Россия, в свою очередь, зависит от стабильных цен на нефть и стабильных рынков сбыта, таких как рынок ЕС и азиатские рынки. Несмотря на настоятельную необходимость переориентировать свою экономику на развитие новых технологий и других отраслей промышленности и хозяйства, добыча полезных ископаемых и энергетический сектор остаются главным двигателем российской экономики и главным источником дохода государственного бюджета (Stammler, Wilson 2006; Gustafson 2012).

Разработка и обнаружение новых месторождений требуют значительных трудовых ресурсов. В этой связи возникает следующая дилемма, демонстрирующая, в какой степени необходимо применение вахтового метода работы: важнейшие месторождения нефти, природного газа и газового конденсата, которые могут обеспечить как будущее внутреннее потребление, так и экспортный потенциал, расположены в районах Крайнего Севера и регионах, приравненных к районам Крайнего Севера². В контексте планового перемещения рабочей силы решающее значение имеют следующие характеристики периферийного положения районов Крайнего Севера. Во-первых, низкая плотность населения обуславливает не отвечающее потребностям нефтяного сектора количество потенциальных работников, несмотря на наличие профильных образовательных учреждений. Во-вторых, экстремальные климатические условия и удаленность от городских агломераций – особенно от городов европейской части России и от сибирских городов, расположенных на Транссибирской железнодорожной магистрали, – не позволяют создать на Севере густую сеть транспортной инфраструктуры по причине непропорционально высокой стоимости организации транспортного сообщения. В-третьих, образование новых или дальнейшее развитие существующих индустриальных городов по народнохозяйственному профилю не представляется разумным. Трудовые ресурсы находятся далеко от месторождений полезных ископаемых – это следует принимать в расчет, используя упорядоченную методику планового перемещения рабочей силы.

Исходя из всего сказанного, развитие отдаленных промышленных областей оказывается связанным с распространением и совершенствованием мобильной системы организации труда. Вахтовый метод представляет собой самый эффективный способ привлечь рабочую силу в регионы с вышеозначенными характеристиками, т.е. в полярные области, а также на буровые установки, например в Баренцевом или Карском море (Хайтун

1982; Кривой 1989; Харитонов 2001; Storey 2001; Мартынов 2002; Ананенков и др. 2005; Боровиков 2008; Андреев и др. 2009).

В связи с этим разведка, обнаружение и добыча сырой нефти и природного газа в экстремальных климатических условиях ставят перед наукой не только новые технологические задачи, но и вопросы социологии труда: как сориентировать решение этих проблем на стимуляцию молодых работников к долгой жизни в условиях цикличной мобильности и многодневного, а то и многонедельного проживания на рабочем месте. Авторы этой статьи исследовали мотивацию и готовность молодых специалистов к работе вахтовым методом при помощи количественных и качественных этнографических методов исследования на примере студентов Уфимского государственного нефтяного технического университета (УГНТУ).

1.1. Общие замечания

Добывающая промышленность постоянно осваивает все более отдаленные районы Арктики, Субарктики и Сибири, и, ввиду географических, геологических, демографических и инфраструктурных условий, в этой сфере сохраняется большая потребность в специалистах с высоким потенциалом мобильности. Одним из главных образовательных учреждений России для специалистов всех направлений в этой отрасли является УГНТУ, в котором обучаются около 14 тыс. чел. из 56 регионов Российской Федерации, а также из 30 государств. Высокий процент занятости среди выпускников УГНТУ наглядно демонстрирует серьезную борьбу среди предприятий за высококвалифицированных сотрудников. Тем не менее важным условием успеха на рынке высокооплачиваемого труда в нефтяной промышленности является готовность рассматривать работу вахтовым методом как образ жизни на длительный срок. Как показывают результаты данного исследования, такая готовность часто передается от работающих подобным образом родителей. Но также на ее появление оказывают влияние наблюдения в кругу знакомых и повседневный дискурс в регионах, где распространен этот метод работы. Исследование масштабов этой готовности и сбор сведений о причинах согласия или отказа работать вахтовым методом являются главным предметом исследования данной статьи.

Под *вахтовым методом*³ понимается проживание и работа в разных местах вследствие невозможности ежедневно возвращаться с работы домой. Отличительными особенностями этой формы труда являются: постоянные перемещения между местом работы и домом на большие расстояния, которые могут охватывать разные часовые пояса и климатические зоны; попеременное пребывание и отсутствие дома; непрерывное чередование длительных периодов работы и отдыха (например,

месяц на смене и месяц дома); повышенная интенсивность работы и поочередные дневные и ночные смены; обычно работа по 12-часовым сменам; субординация в рамках строгой организации вахтового поселка, в котором живут сотрудники во время смены (Кривой 1989; Storey 2001; Харитонов 2001; Öhmann, Lindgren 2003).

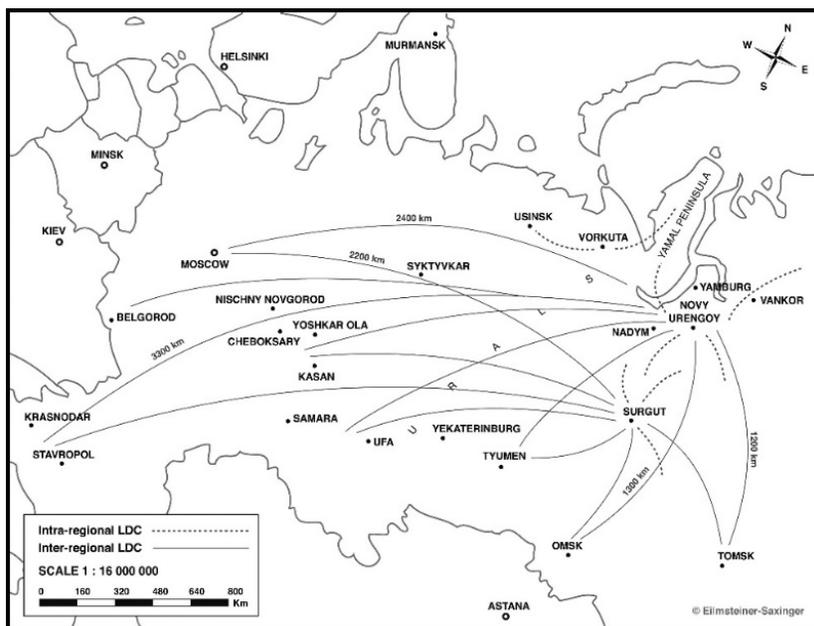


Рис. 1. Схематичное изображение основных маршрутов вахтовиков (intra-regional LDC – внутрирегиональные вахтовики; inter-regional LDC – межрегиональные вахтовики)

При рассмотрении этого метода работы на микроуровне становится очевидно, что люди, относящиеся к разным социальным институтам, действуют в соответствии со специфическими правилами этих институтов, таким образом, роли, которые они играют в конкретной системе, должны меняться в самое короткое время. Это относится, например, к нормам формального и неформального поведения в контексте жизни в вахтовом поселке, а также в семейном и в более широком социальном окружении у себя на родине (Даутов 2000). Эти социальные аспекты не стоит рассматривать отдельно от санитарных аспектов. Последние происходят, с одной стороны, из специфических условий труда, зависящих от рабочих требований, а с другой – из фактора длительного пребывания в полярных областях, влияющего на дыхательную систему и систему кровообращения. Также одним из существенных факторов работы вахтовым методом является психологический стресс, вызванный, к примеру, опасными условиями труда (например работой с опасными веществами,

во взрывоопасных зонах или болотистых районах), строгой организацией и сопутствующим подавлением индивидуальности в вахтовых поселках, одиночеством, а также самой сменной работой в целом (Даутов 2000).

Помимо всего прочего, в России существует проблема так называемой дикой вахты. Это понятие означает вахтовую работу в рамках широко разветвленной системы субподрядов с краткосрочными контрактами, «левой» работой, самообеспечением в вахтовых поселках, а также не соответствующими трудовому законодательству условиями труда (Быков 2011; Eilmsteiner-Saxinger 2013).

В целом работа вахтовым методом – это широко распространенный способ обеспечения рабочей силой находящихся в отдаленных районах и не обеспеченных работниками за счет местных ресурсов рабочих мест, а также временных или мобильных проектов, какие могут возникнуть по случаю, например, в горной промышленности, лесном хозяйстве и рыбном промысле, или при строительстве железных дорог, плотин или туннелей. Этот метод сходным образом применяется и в других приполярных регионах, таких как Канада, Аляска или Скандинавия, а также на нефтяных платформах в офшорных зонах (Storey 2010).

Вахтовый метод работы как плановое перемещение рабочей силы прочно утвердился в российской нефтяной промышленности десятилетия назад. Эта систематизированная мобильность позволяет предприятиям гибко использовать существующее не только на местном, но и на межрегиональном уровне предложение рабочей силы. Российская нефтяная и газовая промышленность сильно зависит от мобильной рабочей силы, поскольку ее наличие дает возможность быстро направлять специалистов с требуемой специальной квалификацией на новооткрытые месторождения в случае необходимости. Благодаря этому нехватка квалифицированных специалистов в России может быть смягчена путем обращения к надрегиональному рынку рабочей силы (Ананенков и др. 2005; Андреев и др. 2009). В свою очередь, это положительно сказывается на местных рынках труда в регионах, находящихся в трудной экономической ситуации, так как, судя по нашим данным, вахтовый метод работы открывает широкое поле профессиональных возможностей.

С 1980-х гг. ваховики из дальних областей Советского Союза привлекались для того, чтобы удовлетворить спрос на рабочую силу на северо-западе Сибири как на месторождениях, которые должны были быть разработаны, так и на сопутствующем этому процессу строительстве индустриальных городов – актуальная до начала 1980-х гг. парадигма планирования (Aleškevič 2010). Между тем в регионах, традиционно поставляющих кадры в нефтяную и газовую отрасли, например в Республике Башкортостан, работа вахтовым методом стала повседневной реальностью. Многие мужчины и женщины из этого и других южных и центральных регионов России обычно проводят 30 дней на смене

и 30 дней дома. Помимо графика 30/30, существуют также варианты 45/30 и 60/30 (Eilmsteiner-Saxinger 2010a, 2011).

Расписание и длительность смен в России разнятся от предприятия к предприятию. Они зависят от таких факторов, как время в пути, расстояние, вид транспортных средств и рабочие требования, а также от соображений по поводу сокращения расходов предприятия. Последнее, наряду с качеством оснащения вахтового поселка, обуславливает также и договорные соглашения о том, берет ли на себя предприятие транспортные расходы (на авиа- или железнодорожные билеты) или нет. Для вахтовиков в России разница во времени в пути может составлять от одного до четырех дней в зависимости от выбора транспортного средства (Eilmsteiner-Saxinger 2011). При этом они должны регулярно преодолевать расстояния более 3 000 км с юга России или Северного Кавказа, или более 1 500 километров, к примеру, из Республики Башкортостан на северо-запад⁴.

Большая часть работающих вахтовым методом (59%) – это жители европейской части Российской Федерации, Уральского федерального округа и юго-западных областей Сибири (Быков 2011). Их называют межрегиональными вахтовыми работниками. Внутрорегиональные вахтовые работники, проживающие в городах, расположенных неподалеку от северных промышленных районов, составляют только 41% от общего числа вахтовиков.

Точно так же, как и большинству регионов России, за исключением Москвы и Санкт-Петербурга, Приволжскому федеральному округу, к которому относится Республика Башкортостан, даже спустя 20 лет после распада Советского Союза все еще приходится бороться с серьезными социальными и экономическими проблемами, низкими зарплатами и высоким уровнем безработицы. В Приволжском федеральном округе средний месячный доход граждан составляет 13 262 руб. (262 евро)⁵, в то время как в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра (ХМАО) и в Ямало-Ненецком автономном округе (ЯНАО) – российских центрах добычи нефти (ХМАО) и газа (ЯНАО) – среднемесячный доход составляет 46 480 руб. (935,64 евро) и 38 386 руб. (772,72 евро) соответственно (РОССТАТ 2010)⁶. Поэтому для регионов, поставляющих вахтовых рабочих, занятость в северной добывающей промышленности стала одним из важнейших факторов местной и региональной экономики. В сравнении с участниками местного рынка труда семьи вахтовых рабочих имеют гораздо более высокий семейный доход. Согласно имеющимся результатам опроса, они инвестируют его в недвижимость, отдых и высшее образование своих детей. Помимо экономических контактов этих регионов имеет место также интеграция социально-культурного пространства Севера и центральных регионов России. Учащиеся рассказывали в интервью, что благодаря родствен-

никам и знакомым, которые долгое время прожили на Севере, существует тесная связь этого региона с такими индустриальными городами северо-запада Сибири, как, например, Сургут, Нижневартовск, Радужный, Новый Уренгой, Губкинский или Ноябрьск. Множество таких городов было основано в 1960-х гг. в ХМАО и в 1970-х гг. в ЯНАО в целях эксплуатации окрестных месторождений, и для этого привлекались молодые люди из таких традиционных районов добычи нефти и газа, как Республика Башкортостан (Эфнер 2013).

Из-за этих тесных связей, а также по причине большого числа работающих вахтовым методом Сибирь и приполярные просторы никоим образом не представляются опрошенным студентам как неизвестные, предстающие в мифологизированном облике, таинственные или опасные регионы. Привычные образы, закрепившиеся в русском общественном сознании, восходят к истории ссылок царского периода и сталинской репрессивной лагерной системы. Сложившиеся на протяжении второй половины XX в. социальные связи, неформальные, но необходимые для того, чтобы закрепиться на северных предприятиях, являются основой для восприятия Севера как преимущественно личного пространства.

1.2. Постановка проблемы

В данной работе рассматриваются личные взгляды студентов, происходящих из семей вахтовых рабочих. При этом исследуется, что влияет на решение будущих специалистов при выборе профессии, предполагающей вахтовую работу.

Чтобы найти объяснение механизмам, лежащим в основе готовности учащихся к вахтовой работе, мы руководствуемся следующими вопросами при интерпретации данных:

1. Готовы ли будущие специалисты нефтяной индустрии работать вахтовым методом, принимая во внимание то, что приспособление к условиям долгосрочной цикличной мобильности и к экстремальным климатическим условиям считается серьезным испытанием?

2. Какой опыт, связанный с вахтовой работой, имеют учащиеся из семей вахтовиков, и какие отношения существуют в таких семьях?

3. Какие факторы влияют на решение студентов самим работать вахтовым методом или, напротив, отказаться от этой формы работы?

1.3. Методика

В ходе данного исследования, проведенного в мае 2011 г. в УГНТУ, были опрошены 145 студентов. Выборка составлялась следующим образом: респондент должен являться студентом УГНТУ и хотя бы один из его родителей должен работать вахтовым методом. При отборе ре-

спондентов среди обучающихся по разным направлениям подготовки⁷ мы ориентировались на необходимость работать вахтовым методом в данной профессиональной области.

Возраст двух третей опрошенных составляет 18–20 лет (69% – мужчины, 31% – женщины). Учатся на первом–третьем курсах университета 80% опрошенных. Старше 20 лет 29% учащихся. Явное большинство опрошенных (73,8%) – выходцы из республик Башкортостан, Татарстан и других центральных и южных регионов России. Еще 15,9% происходят из семей сибирских вахтовиков: из ХМАО, ЯНАО или с о. Сахалин; 6,2% опрошенных – иностранные студенты. В дополнение к этому количественному исследованию было проведено 15 частично структурированных качественных интервью со студентами из тех же целевых групп, а также привлечены этнографические наблюдения Э. Эфнер и Г. Айльмштайнер-Саксингер.

2. Обзор результатов

Сначала мы ознакомимся с семейной жизнью студентов, чьи родители работают вахтовым методом, рассмотрев такие аспекты, как общение между родителями и детьми, семейная атмосфера, мотивы, по которым родители работают вахтовым методом, и материальное положение. Затем будут проанализированы общие рассуждения учащихся по поводу того, откуда может появляться мотивация к вахтовой работе, а также изложены результаты опроса о том, как лично они оценивают преимущества и недостатки работы вахтовым методом.

Ответам на вопрос о готовности студентов стремиться в будущем к работе вахтовым методом предшествуют выводы об общем отношении учащихся к подобной работе. В заключение приведены данные, описывающие положение выпускников УГНТУ на рынке труда. Они демонстрируют большой спрос на специалистов в нефтяном и газовом секторе и противоречат предположениям самих учащихся, что в наше время сложно утвердиться в соответствующих профессиях. В выводах будет отмечена в целом высокая степень готовности учащихся выбрать профессию, подразумевающую работу вахтовым методом, – половина опрошенных готова пойти на это. Хотя такая непосредственная готовность к вахтовой работе среди опрошенных преобладает у мужчин, «в общем позитивное» отношение к вахтовому методу работы в равной степени наблюдается среди мужчин и женщин. Что касается женщин, это также означает, что большинство из них не выступают принципиально против образования семьи с работающим вахтовым методом партнером. Этот результат является в высшей степени неожиданным, принимая во внимание уже обозначенный и окруженный в основном негативными ассоциациями в общественном сознании факт, что вахто-

вая работа сопровождается трудными жизненными условиями и вообще специфическим образом жизни. Кроме того, подобная позиция женщин – это существенный аргумент в пользу того, чтобы промышленность и дальше развивала данный метод перемещения рабочей силы. Исходя из изначально высокого уровня готовности кандидатов к вахтовой работе, можно рекомендовать компаниям сконцентрироваться на устранении прочих, помимо разлуки с партнером и семьей, негативных факторов. Конкретные меры при этом требуются в отношении безопасности и здоровья сотрудников, а также для обеспечения лучших условий жизни в вахтовых поселках. Принятие соответствующих мер для улучшения условий работы зависит в первую очередь от предприятий.

2.1. Родители-вахтовики

В 71% семей вахтовым методом работает отец, в 11,7% семей – мать, а в 15,9% случаев – оба родителя (1,4% опрошенных не ответили на вопрос); 46,2% отцов и 18,6% матерей работают вахтовым методом от 4 до 15 лет; 16 и более лет таким способом работают 20,7% отцов и 10,3% матерей; менее 3 лет – 26,2% отцов и 12,4% матерей. Число работающих вахтовым методом все более возрастает в последние годы (Быков 2011). Общепринятое предположение, что среди вахтовиков процент разводов выше, чем среди обычного населения, не может быть ни опровергнуто, ни подтверждено по причине недостатка статистических данных в России. Однако исследование, проведенное в Канаде, в Форт-МакМюррей, центре разработки нефтяных песков, показывает, что уровень разводов среди вахтовых работников несколько ниже среднего (Nichols Applied Management 2007).

Учащихся спрашивали, что они считают причиной, побудившей их родителей работать вахтовым методом. В качестве таковой причины 62,1% студентов указывают улучшение материального положения. На втором месте – возможность профессионального роста (33,1% опрошенных). Также родителей иногда побуждает работать вахтовым методом более высокая зарплата, полагающаяся работающим на Севере по закону и по условиям коллективного договора (22,8%). Таким образом, студенты считают мотивацией своих родителей к вахтовой работе высокий доход, с которым связаны также и возможности продвижения по службе.

Экономические процессы в Башкортостане привели к тому, что родители некоторых из опрошенных студентов потеряли предыдущее место работы в регионе проживания и потому решились на мобильную работу в нефтяной и газовой промышленности. Даже если на местах и существуют возможности заработка – а в сельских областях они сильно ограничены, – оплата труда крайне низка, как уже было сказано вы-

ше. Слова студента из маленького города на юге Республики Башкортостан подкрепляют результаты количественного исследования и наглядно показывают, в какой ситуации находится его семья:

«Чтобы я мог учиться, моему отцу нужны деньги. Заработков в Мелеузе не хватает на то, чтобы дать ребенку возможность учиться в университете. В конце концов, нужно еще что-то есть. Короче говоря, нужны деньги. Деньги на еду, на общежитие и т.д. Чтобы все это обеспечить, он едет на Север, где больше платят» (И-1).

Итак, родители-вахтовики, а благодаря финансовой поддержке из дома также и сами студенты, находятся в целом в хорошем финансовом положении. Помимо обучения и жизни в месте учебы они могут позволить себе поездки на отдых и другие виды активного досуга, что необычно для большинства населения в их родном регионе. Заданный в ходе исследования вопрос, есть ли у семьи все возможности для получения образования и удовлетворения потребности в отдыхе, выявил следующую картину: у 60,7% опрошенных есть для этого все условия; у 31% представлены не все условия, 5,5% не имели мнения по этому поводу. Можно констатировать, что большинство опрошенных довольны своими жизненными обстоятельствами в отношении учебы и организации отдыха. Авторы могут подтвердить это на основе своих наблюдений и проведенных качественных интервью.

2.2. Атмосфера в семье и отношения с родителями

Чувствуют себя в семье вполне хорошо 33,8% опрошенных. Такое же число учащихся чувствует себя в своей семье очень хорошо, а у 19,3% студентов чувство благополучия в семье непостоянно. Только 10,3% указывают, что не считают свою семью благополучной. Следовательно, периодическое отсутствие на длительный срок по крайней мере одного родителя не должно неизбежно оказывать негативное воздействие на благополучие в семье; однако долгое отсутствие представляется учащимся серьезным испытанием, как будет показано далее. Лишь незначительная часть опрошенных (8,3%) недовольна вахтовой работой своих родителей; 17,2% указывают, что скорее недовольны таким положением; 16,6% учащихся, напротив, очень довольны, и все-таки более половины (54,5%) скорее довольны тем фактом, что их родители работают вахтовым методом.

На вопрос о том, что является самым проблематичным для студентов во время отсутствия по крайней мере одного из родителей, получены следующие ответы: редкое общение с родителями – 60%; недостаточное материальное обеспечение – 18,6%⁸; необходимость обеспечивать себя самостоятельно в отсутствие родителей – 19,3%; указали другие причины – 6,2% студентов. Даже в случае, если детям из семей вахтовых работников

не хватает тесного личного общения с родителями, 63,4% опрошенных указывают, что имеют близкие и доверительные отношения с ними. Наблюдения могут объяснить этот результат опроса.

Как показывают качественные интервью, учащихся особенно угнетает отсутствие родителей во время больших праздников, таких как Новый год или день рождения. Одна студентка, чей отец работает вахтовым методом с тех пор, когда она была еще маленьким ребенком, говорила о том, что он не мог быть на праздниках, на которые обычно собирается вся семья.

Обобщая, можно сказать, что учащиеся находятся в доверительных отношениях со своими родителями и довольны существующим положением дел. То, как студенты воспринимают отсутствие родителей, существенно зависит от того, в какой период их жизни их отец или мать начали работать вахтовым методом – в их раннем детстве или в подростковом периоде. В связи с этим один из учащихся рассказал, как сильно изменилась его жизнь и роль в семье из-за регулярных длительных отъездов отца:

«Как мужчина я часто должен был сдерживаться, чтобы ни в коем случае не заплакать. Я во всем помогал матери и всегда был взрослым в семье. Зато благодаря этому я научился быть самостоятельным и уже в восьмом классе начал жить отдельно» (И-2).

Этот респондент принял на себя роль отца и многие из связанных с ней обязанностей. Подобные высказывания показывают, что из-за долгого отсутствия одного из родителей распределение ролей в семье может измениться. В связи с этим важно упомянуть, что более чем 64,2% опрошенных считают, что твердо или даже очень твердо стоят на ногах. Такая высокая самостоятельность может также иметь другие причины. Однако следует предположить, что существует связь между отсутствием дома родителей и самостоятельностью детей.

2.3. Общение родителей и детей во время смены

Поскольку рабочие места и вахтовые поселки часто находятся в регионах, отрезанных от общей сети коммуникаций, возможна ситуация, когда родители и дети не имеют возможности или лишь изредка могут общаться во время смены. Возможность дать несколько ответов выявила следующую картину: 71,1% опрошенных поддерживают контакт с родителями с помощью мобильного телефона. Под этим подразумеваются разговоры, текстовые сообщения и обмен изображениями (SMS или MMS). Это удобный, не зависящий от предприятия и экономный способ коммуникации, при условии, что место пребывания находится в зоне покрытия сотовой связи. Интернет служит средством связи для 7,6% опрошенных. Интернет-связь либо налаживается предприятием, либо предоставляется мобильным оператором. Созваниваются с родителями по стационарной телефонной

сети 24,1% студентов. Если запрещено использовать для личных разговоров производственные телефоны, предприятия предоставляют в распоряжение сотрудников монетные и карточные телефонные аппараты. Еще 22,1% видов связи составляют письма и открытки.

По данным этого опроса, 33,8% учащихся связываются со своими родителями каждый день, 33,8% – раз в неделю, а 19,3% – несколько раз в день. Не общаются со своими родителями во время их пребывания на смене 10,3% студентов. Опрос показывает, что 59,3% студентов в общем и целом считают достаточными указанные средства связи; 36,6% – скорее недостаточными; остальные не ответили.

2.4. Мотивация учащихся к работе по вахтовому методу

Самыми распространенными причинами выбрать профессию, подразумевающую работу вахтовым методом, являются: высокая зарплата (60%), плохая ситуация на местном рынке труда (30,3%) и возможность посещать другие регионы страны (26,2%). После этого студентами были названы полагающиеся по закону надбавки к окладу (24,1%), которые сопутствуют работе на Севере, и возможности профессионального роста (23,4%); 3,4% назвали иные причины (рис. 2).

Что, на Ваш взгляд, мотивирует выбрать работу вахтовым методом?

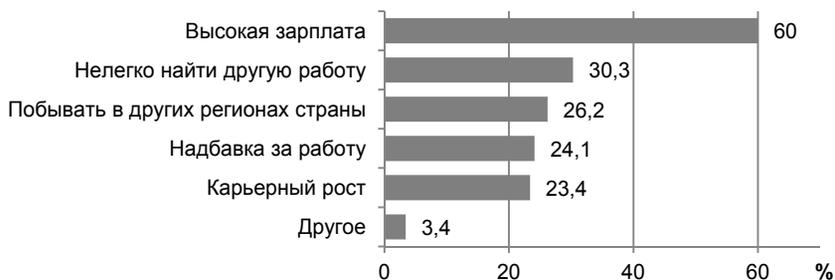


Рис. 2. Причины, стимулирующие работу вахтовым методом (исследование УГНТУ и Венского университета).
Возможны несколько вариантов ответов (максимум 6); $n = 243$

2.5. Преимущества вахтовой работы с точки зрения учащихся

В сравнительных вопросах (с возможностью нескольких ответов) о положительных аспектах вахтового метода работы первое место с 60,7% занимает высокий доход (рис. 3). Один из респондентов по этому поводу сообщает следующее: «В принципе это из-за денег. Потому что только на Севере можно заработать хорошие деньги» (И-3). Другой

студент при этом ссылается на нынешнюю социально-экономическую обстановку в Республике Башкортостан:

«Работа есть только на Севере, а здесь у нас можно найти что-нибудь только с большим трудом. Люди уезжают далеко на Север, так как у нас мало работы, и она плохо оплачивается. Если бы было по-другому, я бы, само собой, остался здесь. В общем, это все имеет отношение и к перспективам работы, и к зарплате» (И–4).

По наблюдениям авторов, вахтовая работа способствует увеличению социальной мобильности. Разница в доходах между местными работниками и работающими по вахтовому методу приводит к различной доступности для них потребительских товаров, недвижимости (владение несколькими квартирами не является исключением и позволяет иметь дополнительный доход от сдачи жилья), университетского образования для детей и зарубежных поездок. В России это главные престижные категории. В сельской местности более высокий доход позволяет, помимо получения детьми университетского образования, ремонт дома, переезд в ближайший крупный город и приобретение транспортного средства. Вместе с этим можно заметить, что благодаря высокой социальной мобильности престиж семей вахтовых работников на родине весьма высок. В целом лучшее социально-экономическое положение учащихся УГНТУ может также объяснить тот факт, что доход представляет собой побудительную причину лишь для 60% учащихся (см. рис. 2), и лишь 60,7% студентов указали его как преимущество вахтовой работы (рис. 3) и удивительным образом не придали ему особого значения.

Какие положительные стороны работы вахтовым методом существуют?

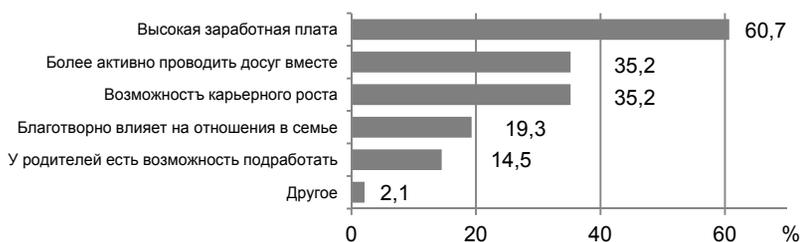


Рис. 3. Преимущества вахтового метода работы (исследование УГНТУ и Венского университета). Возможны несколько вариантов ответов (максимум 6); $n = 242$

Не следует пренебрегать и другими существенными с точки зрения студентов преимуществами вахтовой работы. Согласно опросу большое значение имеет также возможность карьерного роста (35,2%). Кроме того, 19,3% опрошенных указывают, что работа по вахтовому методу оказала позитивное влияние на их семейную жизнь. Если при-

нять во внимание названные студентами негативные аспекты такого метода работы, этот факт может показаться удивительным (рис. 4).



Рис. 4. Негативные аспекты вахтовой работы (исследование УГНТУ и Венского университета). Возможны несколько вариантов ответов (максимум 6); $n = 289$

Возможно, на обстановку в семье благоприятно воздействуют длинные отпускные периоды, чередующиеся с рабочими сменами. Во время этих отпусков работающие вахтовым методом родители имеют возможность проводить с детьми весь день, что было бы невозможно в условиях обычного 8-часового рабочего дня. Этот позитивный аспект отметили 35,2% опрошенных. Подобную перспективу представил также и ректор Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина В.Г. Мартынов:

«Представьте себе ситуацию с точки зрения матери, которая сидит дома с ребенком: муж с утра до вечера на работе и приносит домой 20 тысяч рублей. С таким доходом они не могут ни поехать в отпуск, ни купить машину или дачу. Либо его месяц нет дома, зато потом он целый месяц дома с женой и ребенком и приносит при этом домой в пять раз больше» (И-5).

Исследование Айльмштайнер-Саксингер (2010b), проведенное среди поколения родителей вахтовых работников, также показало, что долгие отпускные периоды между сменами подчас оказывают позитивное воздействие на личную жизнь. В нем были названы следующие способствующие этому факторы: отсутствие будничного стресса; стремление избегать конфликтов в семье, так как совместно проводимое время слишком ценно, чтобы тратить его на них; наличие времени для совместных мероприятий с партнером; достаточное наличие времени для занятий хобби и интересами (уход за автомобилем, искусство, поездки за границу и т.д.).

Возможность подработки между сменами назвали одним из преимуществ 14,5% опрошенных студентов. Как показано на рис. 2, почти для четверти опрошенных мотивацией для работы вахтовым методом является знакомство с другими регионами страны. Этот позитивный аспект упоминается также и в качественных интервью. Один студент объяснил, что так можно постоянно знакомиться с новыми людьми и обогатить собственный жизненный опыт (И–6). Другой говорил о влиянии своего отца:

«Мой отец говорит, что рассматривает вахтовую работу как вид путешествия. Пока едешь в поезде, можно узнать собственную страну и увидеть разные города и места» (И–7).

В Российской Федерации развитая туристическая инфраструктура ограничена в основном большими городами, такими как Санкт-Петербург и Москва. В остальном, по большей части, возможность посетить незнакомые регионы дают только визиты к родственникам и друзьям. При этом вахтовые работники в зависимости от проекта и условий договора могут быть отправлены фирмой в разные отдаленные области страны. Вахтовики, сутками путешествующие поездом или автобусом, чтобы добраться от дома до места работы, встречают людей со всех концов России. Также они знакомятся и с разными областями своей страны, что, как уже сказано, было упомянуто студентами в качестве положительного аргумента. Основной досуговой потребностью являются зарубежные поездки в перерывах между сменами.

2.6. Недостатки вахтовой работы с точки зрения учащихся

Вопрос о недостатках вахтовой работы с несколькими вариантами ответа выявил два фактора, которые оцениваются опрошенными особенно негативно. В первую очередь, что не удивительно, это разлука с детьми (51%). Кроме этого, для 35,9% негативным аспектом является разлука с супругом / супругой. Вызывает тревогу то обстоятельство, что 44,8% оценивают работу как опасную и угрожающую здоровью. Еще одним негативным аспектом вахтовой работы для 31% опрошенных являются плохие жизненные условия на месте работы. Как следует из качественных интервью, это в первую очередь относится к оснащению и снабжению вахтовых поселков. Неблагоустроенный быт как один из недостатков вахтовой работы рассматривают 33,1% опрошенных.

Международные исследования также указывают на то, что разлука с семьей или супругом представляет собой серьезное испытание для всех заинтересованных лиц (Nichols Applied Management 2007). Опрошенные студенты говорят о том, что их родители должны постоянно приспосабливаться к разному климату, их организм сильно перегружен быстрой сменой климатических поясов. Один из студентов

обобщает обе эти негативные характеристики вахтовой работы таким образом:

«Мой отец рассказывает, что когда он приезжает на Север, то сталкивается с совершенно другим климатом. Те, кто еще не привык к смене климата, часто болеют. Но со временем люди к этому привыкают. <...> Мой отец хорошо себя чувствует дома, со своими близкими, и говорит, что ему действительно грустно снова уезжать. В это время он думает о своей семье, оставшейся дома. Это, вероятно, действительно тяжело и психически, и физически быть так далеко от дома» (И-8).

2.7. Принятие решения

Рассмотрим, как влияют многочисленные аспекты вахтовой работы на формирование представлений студентов о собственных профессиональных перспективах, предполагающих готовность к мобильному образу жизни (рис. 5, 6). Чтобы получить общую картину, был задан следующий вопрос: «Нефтяные и газовые месторождения в наши дни находятся далеко от городов и поселков, и эта тенденция только усилится в будущем. Поэтому необходима мобильная форма организации труда. Что Вы на это скажете?». Меньшинство (21,4%) имеют принципиально негативное отношение к вахтовой работе и не готовы вести мобильную жизнь по окончании учебы. Бросается в глаза, что в процентном соотношении так ответило гораздо больше женщин, чем мужчин. Предпочли бы работать недалеко от места постоянного проживания 13,8% опрошенных, независимо от того, смогут ли они работать по специальности или нет. Еще 13,8% попытаются найти работу за границей, поскольку зарплаты там выше. Однако большинство опрошенных (49%) позитивно настроены по отношению к вахтовой работе: 51% мужчин и 44,4% женщин. Судя по этим данным, мужчины скорее, чем женщины, готовы начать в будущем мобильную жизнь.

В качестве контрольного вопроса выяснялось, хотят ли студенты в будущем работать вахтовым методом (рис. 7, 8). «Несомненно» хотят работать вахтовым методом 35,9% опрошенных; 13,8% уверены в том, что «скорее всего» будут это делать; 26,2% указывают, что «скорее всего не хотят» работать как вахтовые работники, в то время как оставшиеся 20,7% «несомненно не хотят». Отсюда следует, что половина учащихся из семей вахтовых работников точно готова работать вахтовым методом или склоняется к этому выбору.

Нефтяные и газовые месторождения сегодня и в будущем в России находятся очень далеко от города / поселения, поэтому приходится создавать вахтовые поселки и, соответственно, переходить на вахтовый метод организации работ. Как Вы относитесь к этому факту?



Рис. 5. Мнения студентов по поводу возрастающей необходимости вахтовой работы (исследование УГНТУ и Венского университета)

Нефтяные и газовые месторождения сегодня и в будущем в России находятся очень далеко от города / поселения, поэтому приходится создавать вахтовые поселки и, соответственно, переходить на вахтовый метод организации работ. Как Вы относитесь к этому факту?

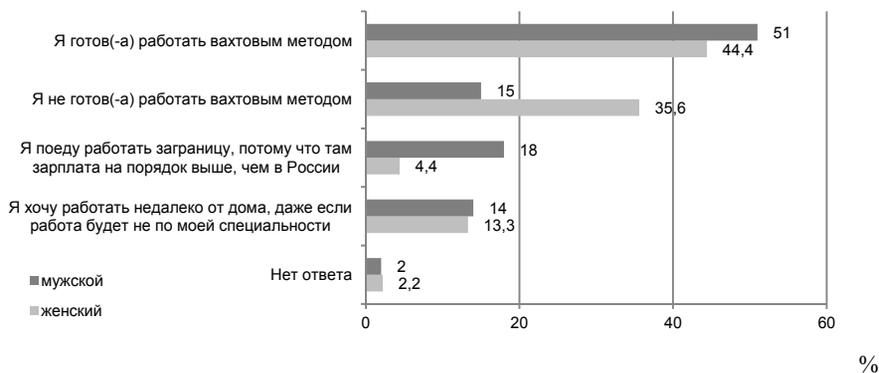


Рис. 6. Мнения студентов по поводу возрастающей необходимости вахтовой работы в зависимости от половой принадлежности (исследование УГНТУ и Венского университета)



Рис. 7. Готовность студентов работать в будущем вахтовым методом (исследование УГНТУ и Венского университета)



Рис. 8. Готовность студентов работать в будущем вахтовым методом в зависимости от половой принадлежности (исследование УГНТУ и Венского университета)

Контрольный вопрос выявляет существенно большую долю женщин среди тех, кто точно не готов работать вахтовым методом (33,3% женщин и 23% мужчин) (рис. 8).

Для тех, кто не хочет становиться вахтовым работником, особенно важным оказывается гендерный вопрос, связанный с представлениями об организации личной жизни и разделении ролей в семье. Качественные интервью показывают, что студентки особо связывают вопрос о вахтовой работе с проблемой построения нормальной семейной жизни и стабиль-

ных семейных связей. Такой ход мысли основывается на представлениях о нормальном и девиантном. «Долгое отсутствие дома не нормально» – обычные слова женщин, настроенных против работы вахтовым методом и не желающих, чтобы их партнер так работал (Eilmsteiner-Saxinger 2013).

Но и учащиеся-мужчины воспринимая долгую разлуку с семьей как причину, чтобы отказаться от вахтовой работы. Один студент, который видит себя в будущем вахтовым работником, демонстрирует ход своих размышлений:

«Собственно говоря, все работают вахтовым методом только из-за хороших возможностей заработка. В этом случае жертвы, которые приходится приносить, требуют слишком больших усилий; так, разлука с семьей – это не так просто. <...> Для многих вахтовиков обычно на первом плане стоит материальная обеспеченность» (И–9).

Разлука с семьей дается непросто. И все же доход часто играет более важную роль, поскольку едва ли можно найти столь же хорошо оплачиваемую работу в центральных регионах России. Сходным образом это противоречие проявляется во многих интервью.

Предпочли бы работать неподалеку от постоянного места жительства, даже если работа не соответствует полученной специальности, 16,6% опрошенных. Чтобы иметь возможность находиться рядом со своей будущей семьей, они бы согласились даже на более низкий доход. Это подтверждает предположение, что вахтовые работники и их семьи терпят обстоятельства вахтовой работы только до тех пор, пока она гарантирует материальную обеспеченность и компенсирует таким образом негативные стороны данного метода работы (Ананенков и др. 2005).

Студент, чей отец начал работать вахтовым методом только несколько лет назад, чтобы оплатить учебу сына, объясняет, почему он, несмотря на другие предпочтения, в конце концов, все же решился на вахтовую работу:

«Разумеется, я бы с удовольствием жил в Уфе и не хотел бы уезжать из Башкортостана. Посмотрим, как мне это удастся. Если я не найду хорошо оплачиваемую работу, мне придется куда-то уезжать» (И–10).

Также он, как и другие, кто подобным образом высказался в ходе качественного интервью, допускает, что в начале карьеры придется долгое время прожить на Севере:

«Я уже могу себе представить, что буду жить на Севере. Я могу настроиться на это, внутренне подготовиться. Люди уезжают далеко, прочь от семьи. Но я должен готовиться к будущему. У меня есть профессиональное образование в нефтяной сфере, и с точки зрения количества, как раз-таки на Севере больше нефти. Если сложится, я поеду. Поэтому я внутренне готов. Я на это настроился. Я готов к Северу» (И–10).

Из этого интервью становится видно, что настроиться на мобильный способ работы – это долгий процесс. С одной стороны, такая жизнь не

является пределом мечтаний студента, с другой – учащиеся имеют ясное представление о том, что, решив получать образование в нефтяном университете, они уже выбрали этот путь.

И все же, как показало это исследование, 32,4% хотят работать вахтовым методом не более 5 лет. Этот вывод соответствует данным, полученным нами качественными методами исследования. Наблюдения также показывают, что вахтовики нередко хотят проработать вахтовым методом лишь некоторое время и прекратить, как только перестанут зависеть от повышенной зарплаты (поскольку уже достигнут поставленной перед собой финансовой цели). Однако практика показывает, что вахтовики слишком часто за несколько лет привыкают к повышенному окладу и денежным надбавкам, и поэтому откладывают своё намерение прекратить такую работу на более отдаленное будущее.

2.8. Карьерные перспективы выпускников УГНТУ

Российские и международные компании регулярно проводят презентации и предварительные собеседования со студентами четвертого и пятого курсов УГНТУ. Выпускники УГНТУ получают признаваемый во всей Европе диплом и становятся специалистами, активно востребованными нефтяными компаниями (таблица). На одного выпускника приходится в среднем три-четыре предложения труда⁹.

Распределение выпускников УГНТУ в 2005–2011 гг., %

Год	Процент работающих по отношению к общему количеству выпускников в год	Процентное соотношение предложений труда по отношению к количеству выпускников в год	Процент безработных выпускников (зарегистрированных на бирже труда) по отношению к общему количеству выпускников в год
2005	95	124	–
2006	98	134	–
2007	98	150	–
2008	97	150	1
2009	92	132	2
2010	93	133	1
2011	94	140	1

Источник: Отдел взаимодействия с выпускниками, неопубликованный документ, УГНТУ, Уфа.

Придерживаются мнения, что с хорошим образованием и соответствующей квалификацией они могут найти работу в нефтегазовом секторе 53,1% опрошенных; 53,1% считают, что при приеме на работу важен опыт работы; 36,6% говорят о важности неформальных отношений, а 24,1% – о значении рекомендаций от предыдущих работодателей, пре-

подавателей, знакомых, а также коллег (на предприятии). Только 1,4% опрошенных убеждены, что им не требуется особой квалификации, поскольку компании, по их мнению, постоянно ищут сотрудников.

Большинство опрошенных все же полагают, что найти работу в нефтяном секторе трудно. Положительно отвечают на вопрос «Трудно ли в настоящий момент найти работу в нефтяном секторе» 51,7%; 29,7% отвечают «скорее трудно»; 11,7% – «скорее не трудно» и 4,1% опрошенных отвечают отрицательно. В качественных интервью были также высказаны опасения не найти подходящего рабочего места после учебы. Эти опасения явно отражают общую социальную реальность в России: в настоящее время распространено получение второго высшего образования, поскольку шансы на успех на рынке труда с одним только дипломом в последнее время существенно снизились. Обзор общей ситуации на рынке труда в Республике Башкортостан показывает, что высокий процент трудоустройства среди выпускников УГНТУ представляет собой исключение. Согласно исследованию, проведенному Академией наук в Уфе, люди в возрасте от 20 до 29 лет, начиная с 1992 г., в наибольшей степени представляют собой группу, подверженную рискам безработицы (регулярно свыше 30%), невыплаты заработной платы, получения заниженного оклада и вынужденного понижения в должности (Аллаярова и др. 2009: 86). Главной причиной этого считается невостребованность высшего образования на рынке труда. Несмотря на указанные выше опасения, кажется, что обозначенные проблемы молодежи на рынке труда не касаются выпускников УГНТУ (см. таблицу). Более 90% выпускников УГНТУ после завершения образования находят работу. Разумеется, уровень их занятости не показывает ни того, с каким уровнем заработной платы они входят в профессию, ни того, ущемляются ли интересы женщин. Одна студентка УГНТУ рассказала, что ответственные должности предпочтительно отдаются мужчинам, а женщины, даже с отвечающей требованиям квалификацией, обычно изначально рассматриваются только в качестве претендентов на малооплачиваемые должности (И–11).

Во всяком случае, учеба в УГНТУ является солидной гарантией того, что можно будет сразу же выйти на рынок труда и рассчитывать на сравнительно лучшую финансовую ситуацию. Так, этот студент очень конкретно описывает собственное благоприятное положение:

«Многие предприятия ищут тех специалистов, которыми мы являемся. Мы востребованы. Поэтому сразу после учебы нам предлагают разные места. Мы можем выбирать, хотим ли мы идти в ту или другую фирму» (И–12).

3. Выводы

Работа вахтовым методом становится все более распространенной системой организации труда в нефтяной и газовой промышленности России, особенно в северных регионах. Этот метод подразумевает цикл максимум из 30–45 дней на смене и максимум 30 дней отпуска (30/30, 45/30)¹⁰. Эта статья посвящена жизни и взрослению детей из семей вахтовиков. Она демонстрирует их готовность работать в условиях вахтовой системы в нефтяном и газовом секторе экономики России. В ходе данного исследования среди учащихся Уфимского государственного нефтяного технического университета в Республике Башкортостан авторы сделали попытку лучше понять ситуацию, в которой находится «новое поколение» рабочей силы в нефтегазовой промышленности. Упор был сделан на изучение их готовности к мобильности, связанной с работой. С одной стороны, специфика производства в этом секторе дает мобильным работникам заработок выше среднего и хорошие карьерные перспективы. С другой стороны, промышленность в большой степени зависит от гибкости и мобильности рабочей силы. Результаты данного исследования представляют как ключевые факторы, стимулирующие студентов работать вахтовым методом, так и причины, по которым они не готовы трудиться таким образом всю жизнь. Опросы отчетливо показывают, что студенты в большинстве своем размышляют о будущем в профессии и в общем знакомы с условиями труда в этой отрасли. Они проявляют высокую степень ответственности при принятии решений о собственном будущем и серьезно размышляют над тем, должны ли они сделать выбор «за» или «против» того мобильного образа жизни, какой ведут их родители.

Половина опрошенных (49%) настроена позитивно по отношению к вахтовой работе: 44,4% женщин и 51% мужчин могут представить себя в роли вахтовика. В целом больше всего на готовность и положительное отношение к вахтовой работе влияют ожидания высоких доходов¹¹ и уверенность в профессиональном будущем. Это исследование показывает, что 62,1% родителей нынешних учащихся работают вахтовым методом потому, что доход на Севере значительно выше. Вахтовая работа означает больший жизненный успех всей семьи. Повышенный доход инвестируется, например, в хорошее образование детей – преимущественно опять же в нефтяной или газовой области¹². Эти отрасли рассматриваются в настоящее время как самая многообещающая сфера экономики, гарантирующая стабильное будущее и социальное и экономическое благосостояние. Как показывает исследование, семьи вахтовиков в целом находятся в хорошем социально-экономическом положении.

Половина опрошенных в общем готовы к вахтовой работе (35,9% отвечают «скорее всего да» и 13,8% – «несомненно да»). Следует под-

черкнуть, что вопреки распространенному мнению (как это представляется авторам статьи) проценты отвечающих мужчин и женщин оказались практически равны (51% и 46,7% соответственно). Даже если число женщин меньше, когда речь идет о конкретном намерении самим работать вахтовым методом («несомненно да» ответили 11,1% и «скорее всего да» – 35,6%), тем не менее, это важная информация для компаний: ввиду дефицита рабочей силы не стоит отказываться от потенциала специалистов-женщин. Положительное отношение женщин к вахтовой работе может основываться на моделях, каковыми являются их матери-вахтовики. Вахтовым методом работают только матери у 14,4% учащихся, а у 20,5% – оба родителя. Кроме того, пятая часть студентов из семей вахтовиков придерживается мнения, что вахтовая работа оказывает позитивное влияние на обстановку в семье. Исследование показывает, что, хотя регулярные отлучки из дома делают стиль жизни вахтовика менее привлекательным, в последнее десятилетие он стал нормой как для самих вахтовых работников, так и для членов их семей и друзей. Подобное развитие событий описывается также в исследованиях по другим регионам мира (Heiler et al. 2000).

Результаты опросов выявляют некоторое противоречие: несмотря на финансовый стимул, почти половина опрошенных не решается в данный момент на вахтовую работу. Названные выше положительные аспекты сопровождаются рядом недостатков и сложностей в работе и личной жизни, возникающих в основном из-за постоянных отъездов. Особенно негативно воспринимается долгая разлука с детьми (50% опрошенных) и с супругом или супругой (35,9%). Треть опрошенных осознает, что условия жизни и труда на смене оставляют желать лучшего – это еще один существенный фактор, приводящий к отказу от вахтовой работы. Поэтому для 44,8% студентов вопросы безопасности на рабочем месте и физического и психического здоровья являются существенными критериями, по которым они отказываются от вахтовой работы. Их ни в коем случае не должны упускать из виду предприятия, если хотят подолгу держать квалифицированный персонал в отдаленных регионах и сократить существующую на данный момент высокую текучесть кадров. Авторам представляется, что некоторые предприятия уже восприняли это послание: существует социальная программа, помогающая работникам проходить профилактические медосмотры и заботящаяся об улучшении условий жизни в вахтовых поселках (Андреев и др. 2009). Требования улучшить условия работы и жизни и обеспечить безопасность на смене громко раздаются также и со стороны ряда профсоюзов (Быков 2011).

Результаты данного исследования показывают, что на представления студентов о вахтовой работе также накладывают отпечаток социально-пространственные отношения регионов проживания и работы.

Налицо наличие взаимных социальных и экономических связей Севера с южными и центральными регионами России. Эти взаимосвязи возникают из-за наличия родственных связей на Севере или из-за рабочих поездок туда родителей, а также благодаря сокурсникам, приехавшим с Севера. В результате молодые специалисты из южных и центральных регионов вовсе не воспринимают Север, Сибирь или Дальний Восток как таинственное, чужое пространство. Они смотрят на эти регионы исключительно позитивно и готовы работать там. Опрос также показывает, что родители и дети часто разговаривают о жизни вахтовика. Это также способствует тому, что дети уже имеют реалистичные представления об этой работе, климатических условиях и расстояниях. Так будущие специалисты с раннего детства готовятся к вахтовой работе: они получают отзывы о ней из первых уст.

Было установлено, что хорошее образование, профессиональный опыт и связи считаются важными условиями личной карьеры и успеха на рынке труда в нефтяной индустрии. Поразительно, что, несмотря на существующий в наше время огромный спрос на квалифицированных специалистов в нефтяной отрасли, 81,4% опрошенных придерживаются мнения, что найти хорошее рабочее место в этом секторе «очень трудно» или просто «трудно». Это может объясняться пессимизмом в общественном мнении в отношении рынка труда в Республике Башкортостан. Необходимо более точное изучение причин такого расхождения индивидуального восприятия и статистики распределения выпускников УГНТУ.

В целом можно утверждать, что для студентов вахтовая работа на Севере России – это шанс преуспеть на рынке труда в нефтяной отрасли. Осознание того факта, что в будущем они столкнутся с плохими условиями жизни на смене, а также с опасными условиями труда и угрозой здоровью, тревожит и может порой объяснить отрицательное отношение к вахтовой работе в регионах добычи нефти и газа на Севере России у половины опрошенных.

Благодарности

Это исследование было осуществлено благодаря сотрудничеству кафедры политологии, социологии и связи с общественностью Гуманитарного факультета УГНТУ (зав. кафедрой проф. Э.С. Гареев) и коллективом исследовательского проекта «Lives on the Move / Жизнь в движении» (рук. проекта проф. Хайнц Фассман), который финансировался Австрийским научным фондом (FWF) [P 22066-G17]. Другие задействованные источники финансирования: Венский университет, Австрийская исследовательская ассоциация (OEFEG) и Австрийская академия наук (OEAUW). Кроме того, данное исследование связано с проектом «BOREAS-MOVE INNOCOM» в Арктическом центре в Рованиеми, Финляндия.

Проект «Жизнь в движении» базируется в Департаменте географии и региональных исследований Венского университета, в Институте городских и региональных исследований (ISR) Австрийской академии наук и в Австрийском институте полярных исследований (APRI). URL: <http://raumforschung.univie.ac.at/forschungsprojekte/lives-on-the-move>.

Опрос был проведен с помощью анкет, разработанных Г. Айльмштайнер-Саксингер при сотрудничестве с Г.А. Дзида, профессором филиала Тюменского государственного университета в Новом Уренгое, в 2008 г. Мы благодарим своих коллег из Нового Уренгоя за совместную работу. Анкеты для опроса в УГНТУ были существенно изменены авторами и приведены в соответствие с реалиями УГНТУ.

Отдельное спасибо анонимным рецензентам – профессору Петеру Швайцелю, профессору Дмитрию Функу, профессору Флориану Штаммлеру, к.э.н. Е.Ю. Нуйкиной, А. Фрагенхайм, К. Грубер, д-ру А. Хумеру, а также студентам и экспертам, принимавшим участие в исследовании, УГНТУ за сотрудничество и ООО «Газпром добыча Ямбург» за доступ в вахтовый поселок Ямбург.

Примечания

¹ Впервые опубликовано в: Gertrude Saxinger, Elisabeth Öfner, Elvira Šakirova, Maria Ivanova, Maksim Yakovlev und Eduard Gareev. Ich bin bereit – Die nächste Generation mobiler Fachkräfte in der russischen Erdgas- und Erdölindustrie. Eine Untersuchung zur Bereitschaft für berufsbedingtes Fernpendeln in den Norden bei Studierenden an der Staatlichen Technischen Erdöluniversität in Ufa. *Austrian Studies in Social Anthropology, Journal* 2/2014, pp. 1–24. http://www.univie.ac.at/alumni.ksa/images/text-documents/ASSA/ASSA-Journal-2014-02_MobileFachkraefteRussischeErdoeelndustrie.pdf

² В дальнейшем в отношении этих регионов будет употребляться термин «Север». Крайний Север тянется от Кольского полуострова на западе России до Камчатки и Сахалина на востоке. Экономические, юридические, политические, демографические и социокультурные особенности придают слову «Север» особое смысловое наполнение (см.: Славин 1982; Blakkisrud, Honneland 2006; Stammler-Gossmann 2007). Российским законодательством Крайний Север определяется следующим образом: «Высокоширотная часть территории Российской Федерации, характеризующаяся суровыми природно-климатическими условиями и повышенными затратами на производство продукции и жизнеобеспечение населения» (ст. 1 ФЗ от 19.06.1996 г. № 78-ФЗ «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации») (в редакции Федерального закона от 02.01.2000 г. № 30-ФЗ).

³ Существуют также следующие международные общеупотребительные термины: *long-distance commute work* (LDC) или *fly-in/fly-out work* (FIFO).

⁴ Люди, работающие вахтовым методом на Дальнем Востоке, где в настоящее время прокладывается трубопровод, например в Хабаровске или на Сахалине, преодолевают 8 000 км и десять часовых поясов.

⁵ По курсу марта 2014 г.

⁶ В зависимости от профессии средний доход в нефтяной промышленности может достигать гораздо больших показателей, например у высококвалифицированных специалистов, инженеров или менеджеров.

⁷ В общей сложности на факультетах раздали 300 опросных листов; они были распределены по факультетам следующим образом: горно-нефтяной факультет – 150, факультет автоматизации производственных процессов – 50, институт экономики – 50, факультет трубопроводного транспорта – 50. Вернули назад 145 анкет.

⁸ Из неформальных разговоров со студентами следует, что проблемы из-за отсутствия родителей / одного родителя могут возникать, к примеру, в связи с карманными расходами, не терпящими отлагательств издержками или прочими спонтанными решениями.

⁹ Главные российские компании, отправляющие предложения, это Лукойл, Роснефть, ТНК-ВР, Транснефть, Урало-Сибирские магистральные трубопроводы, Северо-Западные трубопроводы, Башкирнефтепродукт, Башнефть, Газпром, Газпром добыча Ямбург, Газпром добыча Надым, Уралсибнефтепровод, Башкортостаннефтезаводстрой (БНЗС), КРД, Евразия. Выпускниками УГНТУ также интересуются Интергаз Центральная Азия, КазТрансОйл (Казахстан), Вьетсовпетро и Petrovietnam (Вьетнам), Sinopec (Китай) и ряд международных концернов, таких как Шлюмберже, ТНК-ВР, Exxon Mobil и LUKOIL Mid East Operation Ltd. (устная справка, полученная в Клубе выпускников, г. Уфа, 2011 г.).

¹⁰ В обоих случаях названы максимальные сроки. При работе так называемым внутри-региональным вахтовым методом, когда работники проживают недалеко от места работы, применяются также графики работы 7/7 и 14/14. Мировой финансовый кризис стал поводом для увеличения длительности смен до трех месяцев, однако это не соответствует определению вахтовой работы, существующему в законодательстве (Eilmsteiner-Saxinger 2013).

¹¹ Однако доходы работников этой отрасли в России значительно ниже общемирового уровня. В Австралии и Канаде заработная плата на схожих должностях как минимум в пять раз выше, как установила Г. Айльмштайнер-Саксингер в ходе полевых исследований в этих странах.

¹² Сюда относятся также и смежные специальности, такие как автоматизация технологических процессов и производств, связи с общественностью, управление, бухгалтерский учёт и т.п.

Ссылки на интервью

И-1 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-2 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-3 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-4 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-5 – Экспертное интервью с проф. В.Г. Мартыновым, ректором Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина, проведено Еленой Алешкевич, г. Москва, 2010 г.

И-6 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-7 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-8 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-9 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-10 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

И-11 – Интервью с анонимной студенткой и представительницей студенческой организации УГНТУ, проведено Э. Эфнер и Г. Айльмштайнер-Саксингер, г. Вена, 2011 г.

И-12 – Анонимное интервью со студентом УГНТУ, проведено Э. Эфнер, г. Уфа, 2011 г.

Доклады и иные источники

BMA. Wirtschaftsbeziehungen zwischen Österreich und Russland. 2011. Available at: <http://www.bmeia.gv.at/botschaft/moskau/bilaterale-beziehungen/russische-foederation/wirtschaft.html> (accessed: 15 December 2011).

EURACTIV. 2010. Geopolitische Aspekte der EU-Energieversorgung. Available at: <http://www.euractiv.com/de/energie/geopolitische-aspekte-eu-energieversorgung/article-142798> (accessed: 13 April 2012).

EUROPEAN COMMISSION. 2011. EU 27 Energy Keyfigures. Available at: http://ec.europa.eu/energy/energy2020/efficiency/index_en.htm (accessed: 15 December 2011).

EUROSTAT. Energy, transport and environment indicators. Luxembourg, 2011. Available at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DK-11-001/EN/KS-DK-11-001-EN.PDF (accessed: 15 December 2011).

Nichols Applied Management. Report on mobile workers in the Wood Buffalo Region of Alberta. Wood Buffalo, Athabasca Regional Working Group, 2007.

Росстат. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. URL: www.gks.ru/doc_2010/region/soc-pok.rar (дата обращения: 15.03.2013).

Литература

Aleškevič, E.S. Implementation of policy decisions to develop the Far North: History of the long-distance commute work // Stammler, Florian and Gertrude Eilmsteiner-Saxinger (eds.). Biography, shift-labour and socialisation in a northern industrial city – The Far North: Particularities of labour and human socialization / Proceedings of the international conference in Novy Urengoy, Russia, 4th-6th Dec. 2008. Rovaniemi and Wien, University of Vienna/Arctic Centre Rovaniemi, 2010, P. 109–115. URL: https://raumforschung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_geograph/BOOK_Biography-ShiftLabour-Socialisation-Russian_North.pdf (accessed: 11 May 2014).

Blakkisrud, Helge, Honneland Geir (Eds.). Tackling space. Federal politics and the Russian North. Lanham, University Press of America, 2006.

Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. ‘We Feed the Nation’. Benefits and challenges of simultaneous use of resident and long-distance commuting labour in Russia’s northern hydrocarbon industry // Journal of Contemporary Issues in Business & Government. 2011. № 17. P. 53–67.

Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. Commuting to the Siberian Far North. When Extreme becomes Normality // TRANS Internet-Zeitschrift für Kulturwissenschaften. 2010a. № 17. URL: http://www.inst.at/trans/17Nr/4-5/4-5_eilmsteiner-saxinger.htm (accessed: 2 March 2013).

Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. Mobile Leben der FernpendlerInnen in der Erdgas- und Erdölindustrie im Norden Russlands, Dissertation. Wien, 2013.

Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. Multiple locality and socially constructed spaces among interregional vaktoviki. HOME – JOURNEY – ON DUTY // Stammler, Florian und Gertrude Eilmsteiner-Saxinger (Hrsg.). Biography, shift-labour and socialisation in a northern industrial city – The Far North: Particularities of labour and human socialization / Proceedings of the International Conference in Novy Urengoy, Russia, 4th–6th Dec. 2008. Rovaniemi and Wien, University of Vienna/Arctic Centre Rovaniemi, 2010b. P. 119–125. URL: https://raumforschung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_geograph/BOOK_Biography-ShiftLabour-Socialisation-Russian_North.pdf (accessed: 11 May 2014).

Gustafson, Thane. Wheel of fortune. The battle for oil and power in Russia. Cambridge (MA), Harvard University Press, 2012.

- Heiler, Kathrin, Pickersgill Richard et al. Working time arrangements in the Australian mining industry. Trends and implications with particular reference to occupational health and safety. Geneva, OIT Ginebra, 2000.
- Öhman, Marianne, Lindgren Urban. Who is the long-distance commuter? Patterns and driving forces in Sweden // *Cybergeo: European Journal of Geography, Systèmes, Modélisation, Géostatistiques*. 2003. № 243. P. 1–24. URL: <http://cybergeo.revues.org/index4118.html> (accessed: 2 March 2013).
- Stammler, Florian, Wilson Emma. Dialogue for Development. An exploration of relations between oil and gas companies, communities, and the state // *Sibirica*. 2006. № 5. P. 1–42.
- Stammler-Gossmann, Anna. Reshaping the North of Russia. Towards a conception of space // *Arctic and Antarctic journal of circumpolar sociocultural issues*. 2007. № 1. P. 53–97.
- Storey, Keith. Fly-in/Fly-out and Fly-over. Mining and regional development in Western Australia // *Australian Geographer*. 2001. № 32. P. 133–148.
- Storey, Keith. The evolution of commute work in Canada and Australia // Stammler, Florian and Gertrude Eilmsteiner-Saxinger (eds.). *Biography, shift-labour and socialisation in a northern industrial city – The Far North: Particularities of labour and human socialization / Proceedings of the international conference in Novy Urengoy, Russia, 4th–6th Dec. 2008*. Rovaniemi and Wien, University of Vienna/Arctic Centre Rovaniemi, 2010. P. 24–32. URL: https://raumforschung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_geograph/BO-OK_Biography-ShiftLabour-Socialisation-Russian_North.pdf (accessed: 11 May 2014).
- Алларова А.М., Ахметова М.С. и др. Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 г. Уфа. Уфа: Восточная печать, 2009.
- Ананенков А.Г., Ставкин Г.П., Андреев О.П., Арабский А.К., Боровиков В.А., Крамар В.С., Орлова И.А., Салихова З.С., Фомин А.Н., Собакин А.К., Охотников С.В. Социальные аспекты технического регулирования вахтового метода работы в условиях Крайнего Севера. М.: Недра, 2005.
- Андреев О.П., Арабский А.К. и др. Система менеджмента вахтового метода работы предприятия в условиях Крайнего Севера. М.: Недра, 2009.
- Боровиков В.А. Институционализация социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда в условиях Крайнего Севера России: на примере нефтегазового комплекса: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2008.
- Быков В.М. Формирование конкурентоспособного персонала в условиях вахтового метода работы (на примере нефтегазовой отрасли). Ярославль: АТиСО, 2011.
- Даутов Р.Р. Проблема управления социальной сферой предприятий топливно-энергетического комплекса Крайнего Севера в условиях перехода к рыночному обществу: дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2000.
- Кривой В.И. Вахтовый метод: правовые вопросы. М.: Наука, 1989.
- Мартынов В.Г. Занятость в нефтегазовом комплексе России при структурном реформировании экономики. М.: РГУ нефти и газа, 2002.
- Славин С.В. Освоение Севера Советского Союза. М.: Наука, 1982.
- Хайтун А.Д. Экспедиционно-вахтовое строительство в Западной Сибири. Л.: Ротапринт ИНТИ ВНИИСТА, 1982.
- Харитонов А.Н. Социальные проблемы экспедиционно-вахтовой системы деятельности предприятий топливно-энергетического комплекса Севера: дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2001.
- Эфнер Э. Социальная мобильность специалистов республики Башкортостан, работающих вахтовым методом // Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения. Материалы межрегион. школы-семинара молодых ученых (Уфа-Юматово, 5 июля 2013 г.) / Отв. ред. Р.М. Валиахметов, сост. Э.И. Исянгулова. Уфа: УГНТУ, 2013. С. 154–158.

Перевод с немецкого Натальи Любимовой

Статья поступила в редакцию 17.03.2014 г.

Gertrude Saxinger, Elisabeth Öfner, Elvira Shakirova, Maria Ivanova, Maksim Yakovlev, Eduard Gareev

“I AM READY!”: THE NEXT GENERATION OF MOBILE PROFESSIONALS IN THE RUSSIAN OIL AND GAS INDUSTRY

Abstract. This article draws on the example of students from long-distance commuter families, studying at the Ufa State Petroleum Technical University (UGNTU) in the Republic of Bashkortostan. This case study shows that long-distance commuting (LDC) to the sub-arctic extractive industry regions is on the one hand both a socio-economic necessity as well as an attractive form of making a livelihood. A central reason why people on the other hand do not opt for LDC is the cyclical distance from the family. However, even more though the weak living and dangerous working conditions at site reduce the motivation for this multi-local and mobile career path. This article is based on ethnographic and quantitative applied research. It shows on the one hand, where the industry should put the emphasis on in order to use the strong potential of high-qualified workforce for the remote extraction sites in the Arctic and Subarctic. On the other hand, this article shows the tight socio-spatial relations for people from the central and southern parts of Russia to the Far Northern regions and their material meaning as resource peripheries for the social vertical mobility of people including gender specific effects.

Keywords: Russian Federation, Republic of Bashkortostan, oil and gas industry, long-distance commute work, youth, labour market

References

- Aleškevič, Elena S. Implementation of policy decisions to develop the Far North: History of the long-distance commute work, *Stammler, Florian and Gertrude Eilmsteiner-Saxinger (eds.). Biography, shift-labour and socialisation in a northern industrial city – The Far North: Particularities of labour and human socialization*. Proceedings of the international conference in Novy Urengoy, Russia, 4th-6th Dec. 2008. Rovaniemi and Wien, University of Vienna/Arctic Centre Rovaniemi, 2010, pp. 109–115. URL: https://raumforschung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_geograph/BOOK_Biography-ShiftLabour-Socialisation-Russian_North.pdf (accessed: 11 May 2014).
- Blakkisrud, Helge, Honneland Geir (Eds.). *Tackling space. Federal politics and the Russian North*. Lanham, University Press of America, 2006.
- Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. ‘We Feed the Nation’. Benefits and challenges of simultaneous use of resident and long-distance commuting labour in Russia’s northern hydrocarbon industry, *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 2011, no. 17, pp. 53–67.
- Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. Commuting to the Siberian Far North. When Extreme becomes Normality, *TRANS Internet-Zeitschrift für Kulturwissenschaften*, 2010a, no. 17. URL: http://www.inst.at/trans/17Nr/4-5/4-5_eilmsteiner-saxinger.htm (accessed: 2 March 2013).
- Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. *Mobile Leben der FernpendlerInnen in der Erdgas- und Erdölindustrie im Norden Russlands, Dissertation*. Wien, 2013.
- Eilmsteiner-Saxinger, Gertrude. Multiple locality and socially constructed spaces among interregional vakhtoviki. HOME – JOURNEY – ON DUTY. *Stammler, Florian and Gertrude Eilmsteiner-Saxinger (Hrsg.). Biography, shift-labour and socialisation in a northern industrial city – The Far North: Particularities of labour and human socialization*, Proceedings of the International Conference in Novy Urengoy, Russia, 4th–6th Dec. 2008. Rovaniemi and Wien, University of Vienna/Arctic Centre Rovaniemi, 2010b, pp. 119–125. URL: https://raumforschung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_geograph/BOOK_Biography-ShiftLabour-Socialisation-Russian_North.pdf (accessed: 11 May 2014).

- Gustafson, Thane. *Wheel of fortune. The battle for oil and power in Russia*. Cambridge (MA), Harvard University Press, 2012.
- Heiler, Kathrin, Pickersgill Richard et al. *Working time arrangements in the Australian mining industry. Trends and implications with particular reference to occupational health and safety*. Geneva, OIT Ginebra, 2000.
- Öhman, Marianne, Lindgren Urban. Who is the long-distance commuter? Patterns and driving forces in Sweden, *Cybergeo: European Journal of Geography, Systèmes, Modélisation, Géostatistiques*, 2003, no. 243, pp. 1–24. URL: <http://cybergeo.revues.org/index4118.html> (accessed: 2 March 2013).
- Stammler, Florian, Wilson Emma. Dialogue for Development. An exploration of relations between oil and gas companies, communities, and the state, *Sibirica*, 2006, no. 5, pp. 1–42.
- Stammler-Gossmann, Anna. Reshaping the North of Russia. Towards a conception of space, *Arctic and Antarctic journal of circumpolar sociocultural issues*, 2007, no. 1, pp. 53–97.
- Storey, Keith. Fly-in/Fly-out and Fly-over. Mining and regional development in Western Australia, *Australian Geographer*, 2001, no. 32, pp. 133–148.
- Storey, Keith. The evolution of commute work in Canada and Australia, *Stammler, Florian and Gertrude Eilmsteiner-Saxinger (eds.). Biography, shift-labour and socialisation in a northern industrial city – The Far North: Particularities of labour and human socialization*, Proceedings of the international conference in Novy Urengoy, Russia, 4th–6th Dec. 2008. Rovaniemi and Wien, University of Vienna/Arctic Centre Rovaniemi, 2010, pp. 24–32. URL: https://raumforschung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_geograph/BOOK_Biography-ShiftLabour-Socialisation-Russian_North.pdf (accessed: 11 May 2014).
- Allaiarova A.M., Akhmetova M.S. et. al. *Respublika Bashkortostan. Doklad o razvitii che-lovecheskogo potentsiala za 2008 g.* [The Republic of Bashkortostan. A report on the development of human potential for the year 2008]. Ufa: Vostochnaia pechat', 2009.
- Ananenkov A.G., Stavkin G.P., Andreev O.P., Arabskii A.K., Borovikov V.A., Kramar V.S., Orlova I.A., Salikhova Z.S., Fomin A.N., Sobakin A.K., Okhotnikov S.V. *Sotsial'nye aspekty tekhnicheskogo regulirovaniia vakhtovogo metoda raboty v usloviakh Krainego Severa* [Social aspects of technical regulation of long-distance commuting in the Far North]. Moscow: Nedra, 2005.
- Andreev O.P., Arabskii A.K. et. al. *Sistema menedzhmenta vakhtovogo metoda raboty predpriiatiia v usloviakh Krainego Severa* [Enterprise's management system for long-distance commuting in the Far North]. Moscow: Nedra, 2009.
- Borovikov V.A. *Institutsionalizatsiia sotsial'no-trudovykh otnoshenii pri vakhtovom metode organizatsii truda v usloviakh Krainego Severa Rossii: na primere neftegazovogo kompleksa. Avtoreferat diss. ... kand. sotsiol. nauk* [The institutionalization of social and labour relations in the context of long-distance commuting in Russia's Far North: through the example of oil and gas complex. Abstract of dissertation for Candidate of Sociological Sciences Degree]. M., 2008.
- Bykov V.M. *Formirovanie konkurentosposobnogo personala v usloviakh vakhtovogo metoda raboty (na primere neftegazovoi otrasli)* [The formation of competitive personnel in the context of long-distance commuting (through the example of oil and gas industry)]. Iaroslavl': ATiSO, 2011.
- Dautov R.R. *Problema upravleniia sotsial'noi sferei predpriiatiu toplivno-energeticheskogo kompleksa Krainego Severa v usloviakh perekhoda k rynochnomu obshchestvu. Diss. ... kand. sotsiol. nauk* [The problem of managing social matters at enterprises of fuel and energy complex in the Far North in the context of transition to market society. Dissertation for Candidate of Sociological Sciences Degree]. Ufa, 2000.
- Krivoi V.I. *Vakhtovyi metod: pravovye voprosy* [Long-distance commuting: legal issues]. Moscow: Nauka, 1989.

- Martynov V.G. *Zaniatost' v neftegazovom komplekse Rossii pri strukturnom reformirovanii ekonomiki* [The employment in Russia's oil and gas complex in the context of structural reforming of the economy]. Moscow: RGU nefti i gaza, 2002.
- Slavin S.V. *Osvoenie Severa Sovetskogo Soiuza* [The development of the Soviet Union North]. Moscow: Nauka, 1982.
- Khaitun A.D. *Ekspeditsionno-vakhtovoe stroitel'stvo v Zapadnoi Sibiri* [The expeditionary and long-distance commuting construction in Western Siberia]. Leningrad: Rotaprint INTI VNIISTa, 1982.
- Kharitonov A.N. *Sotsial'nye problemy ekspeditsionno-vakhtovoi sistemy deiatel'nosti predpriiatiy toplivno-energeticheskogo kompleksa Severa. Dis. ... kand. sotsiol. nauk* [Social problems of the expeditionary and long-distance commuting activity of enterprises of fuel and energy complex of the North. Dissertation for Candidate of Sociological Sciences Degree]. Ufa, 2001.
- Efner E. *Sotsial'naia mobil'nost' spetsialistov respubliky Bashkortostan, rabotaiushchikh vakhtovym metodom, Molodezh' na rynke truda: problemy i puti resheniia. Materialy mezhhregional'noi shkoly-seminara molodykh uchenykh (Ufa-Iumatovo, 5 iulia 2013 g.)* [Youth in the labour market: problems and solutions. Proceedings of the interregional school-seminar for young scholars (Ufa-Iumatovo, 5 July, 2013), ed. by R.M. Valiakhmetov, compiled by E.I. Isiangulova. Ufa: UGNTU, 2013, pp. 154–158.