

DOI: 10.15838/ptd.2022.6.122.7

УДК 331.556 | ББК У247

© Туракаев М.С., Баймурзина Г.Р.

РАБОТА ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ ГЛАЗАМИ ВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ ИЗ БАШКОРТОСТАНА



МАРСЕЛЬ САЛАВАТОВИЧ ТУРАКАЕВ

Институт социологии ФНИСЦ РАН
Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Российская Федерация
e-mail: mturakayev@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2449-6605; ResearcherID: AAU-9402-2020



ГУЗЕЛЬ РИМОВНА БАЙМУРЗИНА

Институт социологии ФНИСЦ РАН
Уфа, Российская Федерация
e-mail: guzrim@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1844-2689; ResearcherID: G-4824-2017

Актуальность исследования обусловлена значительной распространенностью вахтовой модели занятости среди жителей Республики Башкортостан и дефицитом эмпирических данных об этом уже укоренном явлении в регионе. Очевидно, что не специфическая региональная проблема, т. к. на вахтах вынуждено работать значительное количество россиян (и жителей других стран), условия труда которых относятся к нестандартным, часто являются вредными или опасными для здоровья, подвержены прекаризации, при этом доходы и расходы, перемещения и образ жизни вахтовиков имеют экономические, социальные и демографические последствия. В предложенной статье на основе данных репрезентативного социологического исследования условий труда вахтовиков из Башкортостана (объем выборки 1155 человек) анализируются социально-демографические характеристики вахтовых работников (пол, возраст, образование, место постоянного проживания, наличие семьи и детей) и их взаимосвязи с причинами выбора вахтовой модели занятости, с длительностью вовлеченности в такой труд, социально-трудовым положением и восприятием условий труда. В отличие от других исследований

Для цитирования: Туракаев М.С., Баймурзина Г.Р. (2022). Работа вахтовым методом глазами временных трудовых мигрантов из Башкортостана // Проблемы развития территории. Т. 26. № 6. С. 115–133. DOI: 10.15838/ptd.2022.6.122.7

For citation: Turakayev M.S., Baimurzina G.R. (2022). A fly-in fly-out work through the eyes of temporary labor migrants from Bashkortostan. *Problems of Territory's Development*, 26 (6), 115–133. DOI: 10.15838/ptd.2022.6.122.7

авторский подход заключается в анализе временной трудовой миграции жителей конкретного региона, работающих вахтовым методом как внутри, так и за его пределами. Это позволило связать проблему вахтового труда с проблемами социального и экономического развития территории, уточнить социально-демографические характеристики вахтовых работников из Республики Башкортостан; причины и факторы их вовлечения в вахтовую трудовую миграцию; изменения в социальном и трудовом положении по мере роста опыта вахтовой работы. С учетом метода опроса (через электронную ссылку) количество вопросов в анкете было ограничено, что не позволило нам охватить шире многие важные аспекты качества занятости: объем социальных гарантий, возможности для профессионального роста и поддержания (восстановления) здоровья, членства в профсоюзах и т. д. Необходимы дальнейшие исследования о вовлечении женщин в вахтовый труд, особенностях вахтового труда в других отраслях экономики, не относящихся к топливно-энергетическому комплексу.

Вахтовый труд, временная трудовая миграция, условия труда, опыт работы, Башкортостан.

Введение

Вахтовый труд, его сущность и специфика, факторы, характер взаимодействия с рынками труда разного уровня (национального, региональных, локальных), экономические и социальные последствия – малоизученные направления исследований. Вместе с тем опросы населения в Башкортостане постоянно фиксируют это социальное явление, хотя и не всегда четко разграничивают вахтовую и маятниковую миграцию. Так, согласно данным социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие»¹, в каждом пятом домохозяйстве Республики Башкортостан (РБ) хотя бы один из членов выезжает на работу за пределы своего населенного пункта. Другое пилотное исследование, проведенное методом обхода всех домохозяйств в четырех сельских поселениях (два из которых относились к приграничным территориям) республики в 2019 году показало, что в каждом втором дворе (домохозяйстве) имеются члены семьи, работающие вахтовым методом². Точных цифр о числе наемных работников, регулярно выезжающих на работу вахтовым методом из республики, нет, как не существует и

государственной статистики вахтового труда. Большая его распространенность среди жителей Башкортостана косвенно фиксируется объективными данными официальной статистики Росстата. Так, Республика Башкортостан замыкает тройку лидеров по числу выезжающих межрегиональных трудовых мигрантов из региона после Московской и Ленинградской областей, где большое значение имеют притягивающие агломерации городов федерального значения. Республика Башкортостан также соседствует с сильными регионами, имеющими притягивающий эффект (Республика Татарстан, Свердловская область, Челябинская область), который усугубляется дефицитом рабочих мест в средних и малых городах и сельской местности.

Проблемы вахтового труда и его негативные социальные (семья, здоровье, социальное самочувствие) и экономические (отток трудовых ресурсов) последствия признаются руководством республики и Министерством семьи, труда и социальной защиты РБ актуальными задачами, требующими решения.

Отечественная и зарубежная практика показывает, что работа вахтовым методом – чаще всего вынужденная страте-

¹ Социологическое исследование «Качество занятости и человеческое развитие» (сроки полевых работ: октябрь – декабрь 2020 года). Выборка репрезентативна по типу поселения, полу, возрасту, образованию и социально-трудовому статусу (занятое, незанятое население). Объем выборки – 1566 респондентов. Организатор исследования: Башкирский филиал ФНИСЦ РАН.

² Пилотный опрос четырех сельских населенных пунктов Республики Башкортостан: д. Муракаево (Абзелиловский р-н), пос. Садовый (Миякинский р-н), д. Смаково (Мелеузовский р-н), с. Нигаматово (Баймакский р-н). Метод опроса: обход каждого домохозяйства. При выявлении временного мигранта в домохозяйстве интервьюер опрашивал подходящего члена семьи или записывал информацию со слов членов семьи. Объем выборки составил 202 временных трудовых мигранта, постоянно проживающих в этих населенных пунктах. Период опроса – май 2019 год. Организатор исследования: Башкирский филиал ФНИСЦ РАН.

гия занятости (Sandow, Westin, 2010, p. 435; Туракаев, 2021). Она не соответствует многим критериям достойного труда и обуславливает необходимость проведения комплексных исследований этого феномена. Очевидно, что проблемы вахтового труда имеют не только региональный, но и общероссийский характер (Дмитриева, Борисова, 2018; Лексин, 2021). В России, по данным Росстата за 2021 год, насчитывается 2853 тыс. межрегиональных временных и маятниковых трудовых мигрантов³.

Межрегиональная трудовая миграция является более широким понятием, которое в то же время относится к категории несколько иного порядка, чем вахтовый труд. Следовательно, вахтовый труд, выступая конкретной формой занятости, имеющей свое законодательное определение⁴, не может быть детально описан и адекватно проанализирован на основе имеющихся данных официальной статистики и требует специальных социологических исследований.

В рамках статьи нами поставлена цель охарактеризовать социальный портрет и особенности социально-трудового положения временных трудовых мигрантов – жителей Республики Башкортостан, регулярно выезжающих на работу вахтовым методом. Для достижения цели последовательно решены следующие задачи: уточнение социально-демографических характеристик вахтовых работников из Республики Башкортостан; выявление причин и факторов их вовлечения в вахтовую трудовую миграцию; анализ взаимосвязей между длительностью вовлечения в вахтовую миграцию и социально-трудовым положением вахтовиков.

Новизна исследования заключается в том, что социологический опрос вахтовых работников в Республике Башкортостан репрезентирует всех постоянных жителей данного региона, вовлеченных во временную трудовую миграцию. Мы сфокусировали внимание на временных трудовых мигран-

тах, местных жителях, которые выезжают из своего населенного пункта в другой населенный пункт, регион или страну на работу, не имея возможности возвращаться домой после рабочей смены. В России еще не было региональных репрезентативных исследований, в которых целевым образом выездные вахтовые трудовые мигранты изучались количественными опросными методами. В основном ученые опираются на данные всероссийских обследований, в частности обследования рабочей силы Росстата. Имеются работы, анализирующие конкретные кейсы временной трудовой миграции. Например, в монографии Ю.М. Плюснина и его соавторов представлены результаты качественного исследования отходников (разновидность временных трудовых мигрантов) из разных населенных пунктов (Плюснин и др., 2013). Н.В. Мкртчян и Ю.Ф. Флоринская проводят сравнительные исследования временной трудовой миграции малых территориальных сообществ (Мкртчян, Флоринская, 2019). А.Н. Силин фокусирует внимание на вахтовиках как трудовых ресурсах регионов Севера, т. е. рассматривает арктические территории, принимающие вахтовый труд (Силин, 2021).

Методология и методы исследования

Эмпирическую базу исследования составили данные социологического опроса, который проводился в Республике Башкортостан в период с 14 по 22 апреля 2022 года лабораторией региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России Института социологии ФНИСЦ РАН, научной лабораторией социальных и демографических исследований Башкирского государственного университета при организационной поддержке Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

³ Итоги выборочного обследования рабочей силы (2021) / Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения 03.09.2022).

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 07.10.2022). Ст. 297.

Выборка целевая. Объем выборки после проверки качества анкет составил 1155 человек⁵. Электронные ссылки на анкеты направлялись напрямую вахтовым работникам, далее через фильтр-вопросы отбирались только работающие жители Башкортостана, регулярно выезжающие на вахтовую работу за пределы своего населенного пункта. В исследовании приняли участие жители практически всех районов (59 из 64) и городов (19 из 21) РБ. Это позволяет утверждать, что выборка является репрезентативной для жителей Башкортостана, работающих по найму вахтовым методом, поскольку была обеспечена вероятность участия в опросе всех территориально-административных единиц региона. Для проверки статистической значимости различий между сравниваемыми социальными группами в таблицах сопряженности использовались критерий Хи-квадрат Пирсона, тест Бонферрони (для сравнения средних).

Сущность и специфика вахтового труда в России

Под временной трудовой миграцией понимается отъезд человека на работу в другой населенный пункт, регион или страну с периодическим, регулярным, но не ежедневным возвращением домой. В литературе выделяют круговую миграцию (*circular migration*), которая схожа с временной миграцией. Круговую миграцию определяют как непрерывный длительный текущий паттерн передвижения людей между странами, составляющими единое экономическое пространство (Newland et al., 2008, p. 2). Временная вахтовая трудовая миграция в западной литературе рассматривается как маятниковая миграция на дальние расстояния (*long-distance commuting*). Этот вид предполагает регулярное возвращение мигранта домой (Jones, Southcott, 2015). Она отличается от маятниковой миграции тем, что мигрант не имеет возможности возвращаться домой ежедневно. В то же время некоторые авторы определяют маятнико-

вую миграцию на дальние расстояния (*long-distance commuting*) как поездку на работу или с работы домой, продолжающуюся более 60 минут ежедневно (Rüger et al., 2021). Кроме того, временная трудовая миграция рассматривается в иностранной литературе как поездки на длительный период времени и на такое расстояние, которое не позволяет работнику вернуться домой после рабочей смены – FIFO (*fly-in/fly-out*) или DIDO (*drive-in/drive-out*) (Vojnovic et al., 2015).

Мы выделяем следующие основные виды регулярной временной трудовой миграции населения: вахтовый труд, отходничество и сезонную трудовую миграцию. Временная трудовая миграция предполагает нахождение трудового мигранта вне своего постоянного места жительства менее трех месяцев (Рязанцев 2014, с. 83). Вахтовые работники относятся к временным трудовым мигрантам, которые возвращаются домой примерно через равные промежутки времени (чередование вахты и межвахтового отдыха). Сезонные трудовые мигранты, напротив, уезжают на работу периодически, этот вид относится к нерегулярным формам миграции (Рязанцев, 2014, с. 83). В отличие от отходничества вахтовый труд носит регулярный характер, не зависящий от сезонности домашних работ (Плюснин и др., 2013). Отсутствие работы дома, рост числа членов семьи, нехватка денег стали одними из основных причин такого социального явления как отходничество крестьян в центральной части России в XIX – начале XX века (Курцев, 2012; Великий, 2013). Ю.М. Плюснин и его соавторы делают вывод о том, что в современной России одним из ключевых мотивов вовлечения в отходничество выступает поиск дополнительных заработков для семьи (Плюснин и др., 2013).

Распространению временной трудовой миграции способствуют расхождения между высокой потребностью в работниках и высоким уровнем оплаты труда в одной местности (например, в крупных городах) и недо-

⁵ Были удалены неполные, дублирующиеся и другие некачественные анкеты; анкеты, заполненные не жителями Башкортостана.

статочностью рабочих мест и низкой оплатой труда в другой (сельские районы, малые города) (Аверкиева и др., 2016; Pérez-Trujillo et al., 2020). Временная трудовая миграция может служить альтернативой переезду на постоянное место жительства в другой населенный пункт, а также предтечей постоянной миграции (Sandow, Westin, 2010, p. 435). В семьях жителей, в которых есть или был временный мигрант, из малых и средних городов выше доля готовых переехать на постоянное место жительства в другой регион (Мкртчян, Флоринская, 2019).

Однако спецификой вахтового труда, в который вовлечены жители Башкортостана, является выполнение работы на удаленных от населенных пунктов объектах топливно-энергетического комплекса (геологоразведка, бурение, строительство, ввод в эксплуатацию и обслуживание энерготранспорта и т. д.). Вахтовики особенно востребованы в регионах Сибири, где на протяжении многих километров нет городов и поселков. Суровый климат Сибири, а также более удобная социальная инфраструктура и привязанность к домашнему региону выступают значимыми факторами невысоких эмиграционных установок у вахтовиков Башкортостана.

Бремя организация труда и быта вахтового работника лежит на работодателях, которые, с одной стороны, обязаны обеспечить безопасность, условия для питания, проживания и реализации других базовых социально-бытовых потребностей, с другой стороны, стремятся к сокращению издержек. В целом существование такой формы организации труда в зарубежных исследованиях связывают с ее экономическими преимуществами (McKenzie, 2020). Подобная экономическая установка, на наш взгляд, связана и с распространением субконтрактной системы найма, ухудшающей положение и условия труда вахтовых работников (Eilmsteiner-Saxinger, 2011). В наших исследованиях это отражается в расширении срочных трудовых и гражданско-правовых контрактов. На фоне глобального роста неустойчивой занятости изначально нестан-

дартные и сложные (напряженные, вредные, опасные, тяжелые) условия труда вахтовых работников подвергаются риску консервации и обесценения, увеличивается переговорная сила работодателей по поводу условий и оплаты труда.

В иностранной литературе отмечается, что форма вахтовой организации труда в добывающих отраслях промышленности остается пока безальтернативной, что, очевидно, справедливо и для России (Blackman et al., 2014; Ахметова, 2021, с. 266). Следовательно, проблематика вахтового труда в экономических и социологических исследованиях будет еще долго сохранять свою актуальность.

Социально-демографические характеристики вахтовых работников и длительность вовлечения во временную трудовую миграцию

Вахтовые работники, принявшие участие в исследовании, распределились в выборке следующим образом: из 1155 опрошенных 1058 человек – мужчины (91,6%), 97 – женщины (8,4%). Средний возраст респондентов составил 40 лет (мужчины – 39,8 года, женщины – 42,9 года). Большая часть мужчин относится к возрастной группе от 31 до 40 лет (38%). Женщины-вахтовики чаще встречаются в более старшей возрастной группе от 41 до 50 лет (45,3%). По данным опроса, подавляющая часть вахтовых работников постоянно проживает в сельской местности (68%), около четверти – в других городах республики (в том числе малых), чуть менее десятой части – в столице региона. В целом полученные данные сопоставимы с результатами исследования Г.Ф. Ахметовой, согласно которым среди вахтовых мигрантов преобладают мужчины, молодежь и сельские жители (Ахметова, 2021). Интересно, что в зарубежных исследованиях, касающихся вахтовых работников в отраслях добывающей промышленности, получены примерно такие же возрастные характеристики; в выборке немного выше доля женщин (до 20%), но

Таблица 1. Социально-демографические характеристики вахтовых работников

Социально-демографические характеристики		Частота, ед.	Доля, %
Пол	Мужской	1058	91,6
	Женский	97	8,4
	Всего	1155	100,0
Возраст	19–30	204	17,8
	31–40	423	36,8
	41–50	319	27,8
	51 и старше	202	17,6
	Всего	1148	100,0
Образование	Среднее общее и ниже	161	13,9
	Среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих (начальное профессиональное)	433	37,5
	По программе подготовки специалистов среднего звена (среднее профессиональное, среднее специальное)	282	24,4
	Высшее (в том числе несколько высших)	279	24,2
	Всего	1155	100,0
Место постоянного проживания	г. Уфа	104	9,0
	Другой город, поселок городского типа Башкортостана	266	23,0
	Сельский населенный пункт Башкортостана	785	68,0
	Всего	1155	100,0

подавляющее большинство составляют мужчины⁶ (Blackman et al., 2014, p. 182).

Более 60% вахтовых работников РБ имеют среднее профессиональное образование (преимущественно рабочих специальностей), около четверти – высшее. При этом основным «поставщиком» вахтовых работников с высшим образованием выступает не столичный г. Уфа (5,1% всех опрошенных), а другие города и сельские районы республики (18,9%). Лица, не имеющие профессиональ-

ного образования, составили 13,9% опрошенных (табл. 1).

Вахтовый труд является одним из способов реализации традиционной для мужчин социальной функции кормильца семьи и детей. Об этом свидетельствует то, что вахтовые работники в большинстве случаев – семейные люди, состоящие в зарегистрированном или незарегистрированном браке; более 60% имеют двоих или троих детей. Нет детей только у 6–7% опрошенных старше 40 лет и 63% молодых вахтовиков до 30 лет. Результаты исследования Г.Ф. Хилажевой показывают, что в семьях, в которых мужчины становятся вахтовыми работниками, улучшается материальное положение (76,0%), жилищные условия (38,0%), появляются возможности инвестировать в обучение детей (16,4%) и т. д. (Хилажева, 2021).

Опрос свидетельствует, что вахтовый труд в Башкортостане практикуется давно и продолжает существовать. Более чем 20-летний стаж⁷ вахтовой работы имеют 9% респондентов. В то же время значимой является доля опрошенных, работающих вахтовым методом менее 5 лет, что говорит как о проблемах на локальных рынках труда, так и о сохранении вахтовой модели трудовой активности в стратегиях и образе жизни населения республики (табл. 2). Исследователи отмечают также тенденцию роста доли молодых людей (до 24 лет) в возрастной структуре вахтовых работников (Ахметова, 2021).

Таблица 2. Распределение работников по длительности вовлечения в вахтовый труд, %

	Доля ответивших	Накопленный процент
От 0 до 5 лет включительно	34,4	34,4
От 6 до 10 лет включительно	26,2	60,6
От 11 до 15 лет включительно	21,7	82,3
От 16 до 20 лет включительно	8,8	91,0
От 21 до 39 лет включительно	9,0	100,0
Всего	100	

⁶ Результаты социологического исследования работников вахтового труда в Австралии, проведенного в мае – августе 2013 года. Объем выборки – 800 человек (FIFO Life Survey). URL: <https://documents.parliament.qld.gov.au/committees/IPNRC/2015/FIFO/02-aqon3-25Jun2015.pdf> (дата обращения 30.10.2022).

⁷ Здесь и далее термин «стаж» вахтовой работы используется для обозначения опыта (количества лет) вахтовой работы, независимо того, была она оформлена законодательно или нет.

Среди опрошенных вахтовых работников Башкортостана рабочие составляют 71,2%. При этом среди них 18% специалистов без руководящих функций, 7,4% руководителей, 2,5% служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием. Также 0,9% респондентов выбрали другой вариант ответа или затруднились ответить на этот вопрос.

Более 90% опрошенных вахтовых работников трудятся в отраслях нефтегазовой и другой тяжелой промышленности, строительства, транспорта, энергетики, общественного питания и легкой промышленности. При этом в тройку крупнейших отраслей, использующих мобильный вахтовый труд, входят нефтяная и газовая промышленность, строительство (три четверти опрошенных). Представители работников организаций, относящихся к другим отраслям экономики (сельское хозяйство, лесное хозяйство, машиностроение, приборостроение, бытовое обслуживание, ЖКХ, легкая промышленность, здравоохранение, ИКТ, связь, торговля, охрана, геология, пожарная охрана), встречались в выборке от 2 до 15 раз (т. е. не более 1,3% случаев).

Большая часть опрошенных вахтовых работников оформили трудовые отношения с работодателем официально (87,6%). Только 3,7% ответили, что их отношения с работодателем оформлены как гражданско-правовые; 1% указали, что работу им предоставило частное агентство занятости; 2,7% работают на основе устной договоренности, 4,6% затруднились ответить. На основе устной договоренности чаще трудятся в сфере строительства, сельского хозяйства и транспорта. В структуре неформально занятых 90% работают на своем рабочем месте более года.

Подавляющее большинство вахтовых работников Башкортостана (90,2%) выезжают на работу в другой регион России. По популярности среди опрошенных выделяются регионы Севера: Ханты-Мансийский автономный округ и Ямало-Ненецкий автономный округ (34,7 и 14,4% соответственно). Менее распространены такие субъекты, как Свердловская область, Тюменская об-

ласть, Красноярский край, Якутия, г. Москва, Челябинская область и т. д. Остальные регионы страны встречаются среди единичных ответов респондентов.

Очевидно, что возраст работника имеет прямую взаимосвязь со стажем вахтовой работы. Вместе с тем в ходе исследования выявлено, что: 1) вахтовиками могут становиться люди разного возраста; 2) в зависимости от длительности вовлеченности в вахтовый труд могут меняться социально-трудовое положение работника и его восприятие условий труда.

На основании ответов на вопрос «В каком году Вы начали работать вахтовым методом?» нами выделено 4 группы респондентов по длительности вовлечения в вахтовую трудовую миграцию: 1) 0–5 лет включительно («новички»); 2) 6–10 лет; 3) 11–15 лет; 4) 16 и более лет. Две срединные группы – наибольшие по численности, две крайние – примерно одинаковы, однако группа наиболее опытных работников включает в себя более широкий диапазон лет, поскольку численность вахтовиков с возрастом сокращается. Так, согласно опросу, среди новичков, относительно недавно (не более 5 лет назад) начавших работать вахтовым методом, 36% – молодежь до 30 лет, 33,3% – лица в возрасте 31–40 лет, 20,2% – 41–50 лет и 10,5% – 51 год и старше. На наш взгляд, такое распределение означает, что анализируемый вид занятости востребован среди населения в целом, а не только среди молодежи.

Согласно структуре женщин-вахтовиков 55% имеют стаж работы до 5 лет включительно, что может быть отражением тенденции роста числа женщин, вовлеченных в вахтовую трудовую миграцию. Безусловно, этот вывод следует дополнительно проверить, поскольку рабочие места и условия труда на вахте в большинстве случаев рассматриваются как мужские, а количество рабочих мест, подходящих для женщин, ограничено, в том числе законодательно (ст. 298 Трудового кодекса РФ). Как отмечалось выше, среди женщин-вахтовиков 49,5% состоят в браке, 40% являются либо вдовами, либо разведенными. Практически те же

соотношения сохраняются в структуре женщин-новичков: 51% – в браке, 35,3% – вдовые или разведенные. Более 80% женщин – сельские жители. Средний возраст женщин-новичков среди вахтовиков – около 40 лет, что, на наш взгляд, является свидетельством вынужденности такого способа самообеспечения. Доля новичков-мужчин также высока – 32,6%, при этом среди них

большую часть составляют молодые (73% до 40 лет), но уже женатые (67,3%) люди со средним профессиональным (66,7%) или высшим (21,9%) образованием.

В структуре новичков доля лиц с высшим образованием меньше, чем в более опытных группах (табл. 3). Это может свидетельствовать о том, что высшее образование приобретает некоторой частью вахтовиков

Таблица 3. Социально-демографические характеристики групп с разным стажем вахтовой работы, % от числа ответивших

Вариант ответа	От 0 до 5 лет	От 6 до 10 лет	От 11 до 15 лет	От 16 до 20 лет	От 21 до 39 лет	Все группы
Пол						
Мужской	86,7	91,8	97,5	93,9	94,0	91,7
Женский	13,3	8,2	2,5	6,1	6,0	8,3
Всего	100	100	100	100	100	100
Возраст						
19–30	36,0	15,1	2,1	1,0	0,0	16,9
31–40	33,3	47,4	49,2	19,6	6,0	36,8
41–50	20,2	23,7	32,1	48,5	44,0	28,3
51 и старше	10,5	13,7	16,7	30,9	50,0	18,0
Всего	100	99,9	100	100	100	100
Уровень образования						
Среднее общее и ниже	12,2	11,3	13,6	17,3	19,0	13,4
Среднее специальное	65,4	60,3	58,7	62,2	66,0	62,4
Высшее	22,4	28,4	27,7	20,4	15,0	24,3
Всего	100	100	100	99,9	100	100
Брачный статус						
Состою в браке	65,1	82,2	90,9	85,7	88,0	79,0
Вдовец (вдова)	2,1	1,4	0,4	2,0	1,0	1,4
Разведен(а)	8,9	6,5	6,2	8,2	5,0	7,3
Никогда не состоял(а) в браке	24,0	9,9	2,5	4,1	6,0	12,3
Всего	100	100	100	100	100	100
Общее количество детей						
Нет	34,7	15,4	3,3	9,2	8,0	18,2
1	20,6	22,3	18,7	7,1	14,0	18,9
2	25,6	39,4	49,8	48,0	45,0	38,2
3 и более	19,1	22,9	28,2	35,7	33,0	24,8
Всего	100	100	100	100	100	100
Тип населенного пункта						
г. Уфа – столица республики	10,2	10,3	7,9	9,2	4,0	9,1
Другой город республики	22,4	20,5	26,0	17,3	26,0	22,6
Сельская местность	67,4	69,2	66,1	73,5	70,0	68,4
Всего	100	100	100	100	100	100
Примечание: Хи-квадрат Пирсона по полу = 24,508 (р-значение < 0,01), по возрасту = 314,646 (р-значение < 0,01), по образованию = 14,284 (р-значение > 0,05), по брачному статусу = 93,214 (р-значение < 0,01), по общему количеству детей = 151,116 (р-значение < 0,01), по типу населенного пункта = 8,398 (р-значение > 0,05).						

уже в ходе профессиональной деятельности. Кроме того, причинами менее высокого уровня образования новичков по сравнению с группой, имеющей стаж работы вахтовым методом 6–10 лет, могут быть: преобладание в структуре вахтовиков жителей сельских поселений и малых городов; более высокая потребность работодателей в рабочих кадрах нежели управленческих; общее снижение ценности высшего образования среди нестоличной молодежи (в связи с низким уровнем оплаты труда); потребность в более раннем выходе на рынок труда как следствие ухудшения материального положения населения после кризиса 2015 года.

Несмотря на статистическую незначимость Хи-квадрата Пирсона для типов населенного пункта, все же можно наблюдать небольшой рост вовлеченности жителей Уфы в вахтовую миграцию за последние 10 лет (см. табл. 3). Данное изменение может свидетельствовать о: 1) избыточном предложении труда на столичном рынке в отраслях, связанных с нефтегазовой промышленностью; 2) дефиците рабочих мест для рабочих со средним специальным образованием; 3) низком уровне заработных плат на предприятиях г. Уфы.

Среди новых вахтовых работников больше доля лиц, не имеющих детей, что объясняется более молодой возрастной структурой этой группы. При этом среди новичков выше доля разведенных и вдовых, чем в других группах по стажу. Безусловно, детность, вдовство и развод являются факторами, влияющими на принятие решения о вахтовой трудовой миграции. Однако характер влияния будет различаться у мужчин и женщин и определяться сочетанием факторов детности и брачности. К примеру, на данных исследования можно предположить, что для женщин потеря кормильца в семье (вдовство или развод) при наличии относительно самостоятельных детей является более значимым фактором, вынуждающим выезжать на заработки вахтовым методом. Однако для получения более точных выводов необходимы дополнительные исследования.

В ходе анализа социально-демографического портрета вахтовых работников в Республике Башкортостан выяснено, что во временную (вахтовую) трудовую миграцию в сравнительно большей мере вовлекаются мужчины, молодые люди и люди среднего возраста, имеющие среднее специальное образование (преимущественно рабочих специальностей), лица, состоящие в браке, имеющие детей. В структуре вахтовых работников новички с опытом работы менее 6 лет составляют значительную часть – 34%. Среди них по сравнению с более опытными группами вахтовиков больше женщин, жителей г. Уфы, лиц молодого возраста, не состоящих в браке, не имеющих детей.

Влияние длительности вовлечения в вахтовую трудовую миграцию на социально-трудовое положение вахтовых работников

Продолжительность вахты, согласно ТК РФ (ст. 299), не должна превышать одного месяца, но в исключительных случаях может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В целом вахтовые работники из РБ трудятся в пределах норм. Длительность вахты превышала 3 месяца всего у 2,5% опрошенных. Рекомендованная законодательством длительность вахтового периода соблюдалась в 67,8% случаев. Два месяца работали около 20%, три месяца – 8,5%. Известно, что увеличение продолжительности вахты широко применялось в период ограничений, связанных с пандемией COVID-19. В контексте различия новичков и опытных работников выявлено, что более длительные периоды нахождения на вахте (45 дней и больше) чаще встречаются среди работников со стажем менее 5 лет (табл. 4). Возможно, по мере набора опыта и социального капитала вахтовики находят для себя более привлекательные и гармоничные условия трудовой деятельности, а от изнуряющих отказываются.

Стоит отметить, что в числе респондентов есть те, кого можно отнести к маятни-

Таблица 4. Длительность нахождения респондентов на вахте в группах с разным стажем работы, % от числа ответивших

Вариант ответа	От 0 до 5 лет	От 6 до 10 лет	От 11 до 15 лет	От 16 до 39 лет	Все группы
До 1 месяца	11,8	10,3	14,1	8,1	11,2
1 месяц	50,3	58,9	54,8	66,7	56,4
От 45 дней	38,0	30,8	31,1	25,3	32,3
Всего	100	100	100	100	100

Примечание: Хи-квадрат Пирсона = 17,675 (р-значение < 0,05).

ковым трудовым мигрантам. Так, до одной недели находятся на вахте (на рабочем месте) 2,4% опрошенных. Среди них могут оказаться и те, кто имеет возможность возвращаться домой каждый день. Однако они могут и не иметь такой возможности. В нашем исследовании подобный вопрос не задавался. К тому же в связи с тем, что представители указанных групп отнесли себя к вахтовым работникам («вахтовикам»), их ответы учитывались вместе с ответами всех респондентов.

Исследование показало, что для 83,7% участников опроса работа вахтовым методом является вынужденной. Нравится работать вахтовым методом, т. к. у такой работы есть свои преимущества, только 9,6% опрошенных, 5,9% – привыкли (рис. 1).

Главной причиной работы вахтовым методом выступает низкий уровень оплаты

труда в месте постоянного проживания: так ответили 81% жителей г. Уфы, 78,7% жителей других городов (поселков городского типа) РБ и 57,9% сельских жителей. Отсутствие работы в населенном пункте в качестве главной причины выезда на вахтовую работу отметили 9,1% городских жителей (за исключением Уфы) и 25% сельских. Каждый пятый респондент – сельский житель сообщил, что в его населенном пункте нет для него никакой работы.

Из табл. 5 видно, что самые опытные вахтовые работники чаще других выбирали ответ «Я давно работаю вахтовым методом, я так привык(ла)». По мере увеличения опыта работы вахтовым методом доля привыкших работать таким образом увеличивается. Одно из объяснений выбора в пользу вахтового труда у мужчин заключается в том, что в период межвахтового отдыха мужчина не дробит свой день на часы работы, время поездки до работы и возвращение домой, а полностью посвящает себя хозяйству (постройка дома/бани, ремонт и другие крупные дела) и таким образом успеваает сделать больше, чем человек со стандартным графиком работы. В более раннем качественном исследовании было выявлено, что вахтовые работники вовлекаются во временную трудовую миграцию, следуя примеру родных и знакомых, используя имеющиеся социальные каналы (Туракаев, 2016). В остальном



Рис. 1. Причины вовлечения в вахтовую работу, % от числа ответивших

Примечание: респонденты могли выбирать только одну главную причину.

Таблица 5. Причины вовлечения в вахтовую трудовую миграцию в группах с разным стажем работы, % от числа ответивших

Вариант ответа	От 0 до 5 лет	От 6 до 10 лет	От 11 до 15 лет	От 16 до 39 лет	Все группы
В моем населенном пункте нет ...	86,5	84,2	85,1	77,8	84,1
Мне нравится работать вахтовым методом, потому что у такой работы есть свои преимущества	10,9	9,9	9,9	8,6	10,0
Я давно работаю вахтовым методом, я так привык(ла)	2,6	5,8	5,0	13,6	5,9
Всего	100	100	100	100	100

Примечания: 1) в первой строке объединены все причины, обозначающие отсутствие работы вообще или подходящей по специальности или устраивающей по условиям оплаты труда; 2) Хи-квадрат Пирсона = 29,415 (р-значение < 0,01).

Таблица 6. Основная должность респондентов на месте вахтовой работы в зависимости от длительности работы вахтовым методом, % от числа ответивших

Вариант ответа	От 0 до 5 лет	От 6 до 10 лет	От 11 до 15 лет	От 16 до 39 лет	Все группы
Руководитель, заместитель руководителя, начальник крупного подразделения	5,7	6,3	11,6	7,7	7,5
Специалист без руководящих функций	19,3	23,9	19,8	20,5	20,8
Рабочий	74,9	69,8	68,6	71,8	71,7
Всего	100	100	100	100	100

Примечание: Хи-квадрат Пирсона = 10,276 (р-значение > 0,05).

Таблица 7. Соответствие работы респондентов специальности, полученной в зависимости от длительности вовлечения в вахтовую трудовую миграцию, % от числа ответивших

Вариант ответа	От 0 до 5 лет	От 6 до 10 лет	От 11 до 15 лет	От 16 до 39 лет	Все группы
Точно по той специальности	26,6	33,2	35,1	39,9	32,5
По близкой, по смежной специальности	21,4	24,7	24,8	21,2	22,9
Совсем по другой специальности	41,4	36,6	29,8	27,3	35,1
У меня нет специального/профессионального образования	6,8	3,4	5,8	6,1	5,6
Затрудняюсь ответить	3,9	2,1	4,5	5,6	3,9
Всего	100	100	100	100	100

Примечание: Хи-квадрат Пирсона = 27,204 (р-значение < 0,05).

распределение ответов респондентов не сильно различается по группам.

На основании наших данных невозможно сделать вывод о векторах социально-трудовой мобильности вахтовых работников, выяснить, является ли вовлечение в вахтовый труд восходящей или нисходящей траекторией развития личности, имеются ли возможности для профессионального роста. Большинство опрошенных вахтовых работников трудится на позиции рабочего (табл. 6). Эти результаты подтверждаются и предыдущими исследованиями (Туракаев, 2021, с. 50). Очевиден некоторый дисбаланс в структуре вахтовых работников по уровню образования и струк-

туре рабочих мест, который указывает на недоиспользование имеющегося у вахтовиков человеческого капитала. В то же время можно заметить, что руководителей чуть больше в опытных группах респондентов, а рабочих – среди новичков (несмотря на более высокий уровень образования). Однако эти различия в ответах статистически не значимы.

Профессиональному и карьерному росту вахтовиков должны способствовать профильное образование, официальное оформление, более или менее продолжительный период работы на одном предприятии.

Большинство опрошенных работает не по своей специальности (табл. 7). Однако

в более опытных группах респондентов сравнительно выше доля работающих по своей специальности и меньше тех, кто работает совсем по другой специальности. Следовательно, опыт работы позволяет небольшой части вахтовых мигрантов: а) найти более подходящую, соответствующую полученной в профессиональном учебном заведении специальности; б) подстроиться под профессию, получив дополнительное образование.

Как правило, вахтовые работники не трудятся на одном предприятии долго: стаж работы на нынешнем предприятии 57% респондентов составил менее 5 лет. От 5 до 10 лет на последнем предприятии трудятся 23%, более 10 лет – еще 20%. Почти 17% опрошенных вахтовых работников заняты на настоящей работе менее года. Около 18% считают, что могут потерять работу в ближайшие 12 месяцев, при этом среди тех, кто работает на предприятии больше 1 года, процент неуверенных выше (около 20%). Довольно высокой является доля затруднившихся ответить на этот вопрос (28,1% респондентов). Это может быть обусловлено разными причинами субъективного и объективного характера, которые нужно исследовать дополнительно. Возможно, в период опроса основной причиной явилась неопределенность, связанная с текущей экономической ситуацией в стране.

Большая часть опрошенных вахтовых работников официально оформили трудовые отношения с работодателем – 87,6%, еще 3,7% работают на основе гражданско-правовых договоров, 1% – договор с част-

ным агентством занятости. Однако только 55,1% респондентов имеют бессрочный трудовой договор; 37,8% вахтовиков работают на условиях различного рода временных договоров (трудовых, гражданско-правовых, с частным агентством занятости; сроком до 1 года или более; на выполнение определенного объема работ или услуг).

Особенностью условий труда вахтовых работников является относительно высокий уровень опасности для здоровья. Более половины (50,7%) опрошенных отметили, что условия их труда так или иначе представляют опасность для здоровья (табл. 8). Можно заметить, что среди новичков больше доля считающих условия труда на своем месте работы «совершенно безопасными». В свою очередь, чем больше вахтовый опыт, тем чаще респонденты оценивают условия труда как вредные или травмоопасные. Сложно поверить, что опытные трудовые мигранты чаще оказываются в небезопасных условиях труда; скорее всего, новички плохо осведомлены об условиях, меньше сталкивались с конкретными проявлениями факторов вредности или меньше обращают внимание на опасность условий труда в силу особенностей здоровья или возраста. По нашим данным, вахтовый труд в целом представляет опасность для здоровья временных трудовых мигрантов. Чем дольше работники вовлечены в вахтовую миграцию, тем чаще они осознают опасность условий труда и испытывают на себе их последствия.

Как показало исследование, по мере увеличения опыта работы вахтовым мето-

Таблица 8. Субъективные оценки безопасности работы для здоровья в зависимости от длительности вовлечения в вахтовую трудовую миграцию, % от числа ответивших

Вариант ответа	Стаж				
	от 0 до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 15 лет	от 16 до 39 лет	все группы
Совершенно безопасны для моего здоровья	19,8	14,0	11,2	9,6	14,6
В основном не представляют опасность для моего здоровья	28,4	24,0	25,2	23,2	25,6
Представляют некоторую опасность (вредность, травмоопасность)	34,4	37,3	39,3	34,3	36,2
Относятся к вредным, травмоопасным для здоровья	9,9	14,0	17,4	19,7	14,3
Затрудняюсь ответить	7,6	10,6	7,0	13,1	9,2
Всего	100	100	100	100	100
Примечание: Хи-квадрат Пирсона = 32,814 (р-значение < 0,01).					

Таблица 9. Наличие нарушений трудовых прав на работе в зависимости от длительности вовлечения в вахтовую трудовую миграцию, % от числа ответивших

Подвопрос	Варианты ответа	Стаж				
		от 0 до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 15 лет	от 16 до 39 лет	все группы
1. Работников отправляли в неоплачиваемый отпуск (в том числе из-за простоя предприятия)	Да	9,4	11,6	12,4	18,7	12,3
	Нет	90,6	88,4	87,6	81,3	87,7
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2. Задерживалась заработная плата	Да	13,3	12,3	11,2	14,1	12,7
	Нет	86,7	87,7	88,8	85,9	87,3
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
3. Работали сверхурочно без оплаты	Да	15,1	17,5	16,9	20,2	17,0
	Нет	84,9	82,5	83,1	79,8	83,0
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
4. Зарплата выплачивалась не полностью	Да	10,2	12,3	13,6	16,7	12,6
	Нет	89,8	87,7	86,4	83,3	87,4
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
5. Зарплата или ее часть выдавалась не через кассу, а наличными в руки («в конверте») или переводом с личных банковских счетов	Да	7,8	8,9	8,3	9,6	8,5
	Нет	92,2	91,1	91,7	90,4	91,5
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание: Хи-квадрат Пирсона по первому подвопросу = 10,669 (р-значение < 0,05); Хи-квадрат Пирсона по второму подвопросу = 1,042 (р-значение > 0,05); Хи-квадрат Пирсона по третьему подвопросу = 2,459 (р-значение > 0,05); Хи-квадрат Пирсона по четвертому подвопросу = 5,298 (р-значение > 0,05); Хи-квадрат Пирсона по пятому подвопросу = 0,617 (р-значение > 0,05).

дом возрастает доля временных трудовых мигрантов, испытывавших на себе нарушения трудовых прав в течение последних 12 месяцев. Наиболее распространенной формой нарушения трудовых прав, по данным опроса, является сверхурочная работа без дополнительной оплаты. В такой ситуации побывали за год 17% респондентов (табл. 9). Около 28% вахтовых работников сталкивались с одной, двумя или тремя из названных ситуаций за последние 12 месяцев, практически все перечисленные нарушения испытывали на себе 4%. Вместе с тем заметим, что большая часть опрошенных (68,3%) не сталкивалась с предложенными им на рассмотрение нарушениями.

Длительность рабочей недели вахтовых работников в среднем превышает стандартную и составляет около 62 часов (табл. 10). Более половины респондентов трудятся свыше 60 часов, около четверти – более 80 часов в неделю. Наиболее напряженными являются вахты в нефтяной и газовой промышленности, в сферах энергетики, транс-

порта, общественного питания и охраны (в том числе противопожарной). Согласно результатам исследования, больше часов в неделю работают представители групп со стажем от 6 до 15 лет. Скорее всего, такая ситуация связана с тем, что эти группы состоят из опытных и относительно здоровых людей среднего возраста (Туракаев, 2021, с. 47–48).

Таблица 10. Количество часов работы в неделю в зависимости от длительности вовлечения в вахтовую трудовую миграцию, % от числа ответивших

Количество лет работы вахтовым методом	Среднее значение	Количество ответов
От 0 до 5 лет	58,6	375
От 6 до 10 лет	64,5	287
От 11 до 15 лет	65,2	229
От 16 до 39 лет	59,0	186
Всего	61,6	1077

Примечание: Тест Бонферрони показал, что статистически значимы средние значения между группами «от 0 до 5 лет» и «от 6 до 10 лет», «от 0 до 5 лет» и «от 11 до 15 лет» (р-значение < 0,05). По результатам однофакторного дисперсионного анализа сумма квадратов = 10035,264, ст. св. = 3, F = 5,757, р-значение < 0,01.

Материальное благополучие является одним из главных факторов, побуждающих людей выезжать на вахтовую работу. Вахтовый труд как в России, так и за рубежом ассоциируется с более высоким уровнем заработной платы, фактически выступающей компенсацией некомфортных и вредных условий труда. Как ожидалось, эта группа действительно отличается более высоким уровнем материального положения, чем остальное занятое население РБ. Около 29% опрошенных вахтовых работников относят себя к обеспеченным, около 63% – к среднему слою и менее 8% – к малообеспеченным. Для сравнения, согласно данным опроса работающего населения РБ в 2020 году, доля обеспеченных среди них по самооценке составляла 16%, среднеобеспеченных – 61,1%, малообеспеченных – 20,7%⁸.

Таким образом, анализ показал, что в вахтовую трудовую миграцию вовлекаются лица разного возраста, около трети опрошенных начали свой трудовой стаж на вахте после 40 лет. В рамках анализа групп с разным стажем вахтовой работы выявлено, что новички чаще работают на более длительных вахтах (более 45 дней); чаще поступают на работу без соответствующего образования; среди них больше вынужденных работать таким образом (ответы указывают на отсутствие выбора). По мере роста опыта вахтовой работы увеличиваются доли имеющих необходимое образование (в том числе высшее) и руководителей. Это может свидетельствовать о наличии предпосылок для профессионального роста и вертикальной трудовой мобильности вахтовиков. Однако сдерживающими факторами могут стать распространение временных трудовых (на определенный срок) и гражданско-правовых договоров на выполнение определенного объема работ или услуг; отсутствие длительного непрерывного стажа работы на одном предприятии. Чем дольше респонденты вовлечены в вахтовый труд, тем больше среди них доля тех, кто осознает

опасность условий труда на основном месте работы. Малоопытные вахтовые работники меньше обращают внимание на опасность условий труда и другие практики нарушения трудового законодательства со стороны работодателя.

Заключение

Результаты исследования показали, что работа вахтовым методом остается одной из распространенных моделей трудовой активности в стратегиях и образе жизни населения РБ, особенно сельского. Главной причиной выезда на вахтовую работу сами респонденты называют низкий уровень оплаты труда в месте постоянного проживания. Вместе с тем отсутствие работы в населенном пункте в качестве главной причины отметил почти каждый десятый городской житель (за исключением Уфы) и каждый четвертый сельский. Выявлено, что для подавляющего большинства (более 80%) участников опроса работа вахтовым методом – вынужденная. Нравится работать таким образом только одному из десяти опрошенных. Даже среди самых опытных вахтовиков доля тех, кто адаптировался и привык к вахтовому методу работы, невысока.

Большая часть респондентов (более 90%) выезжает на работу в другой регион России, в основном в Тюменскую область, чаще всего в Ханты-Мансийский автономный округ и Ямало-Ненецкий автономный округ, реже в Свердловскую область, Красноярский край, Республику Саха (Якутия), г. Москву, Челябинскую область и т. д. В тройку крупнейших отраслей, использующих мобильный вахтовый труд, входят нефтяная и газовая промышленность, строительство (3/4 опрошенных).

Большая часть вахтовых работников (87,6%) имеет оформленные трудовые отношения с работодателем. Вместе с тем бессрочные трудовые контракты заключены у чуть больше половины опрошенных. Специфическими особенностями условий

⁸ Социологическое исследование «Качество занятости и человеческое развитие» (сроки полевых работ: октябрь – декабрь 2020 года). Выборка репрезентативна по типу поселения, полу, возрасту, образованию и социально-трудовому статусу (занятое, незанятое население). Объем выборки – 1566 респондентов. Организация исследования: Башкирский филиал ФНИСЦ РАН.

труда вахтовых работников являются превышающая стандартные нормы средняя продолжительность рабочей недели; высокая доля опасных для здоровья рабочих мест. Вместе с тем вахтовые работники значительно лучше оценивают уровень своего материального положения, чем остальное занятое население РБ, несмотря на семейную и детскую нагрузку.

Около 70% опрошенных вахтовых работников не сталкивались с такими ситуациями, как неоплачиваемый отпуск, задержка заработной платы, сверхурочная работа без оплаты, неполная выплата зарплаты, выдача заработной платы «в конверте». Однако 28% респондентов отметили, что им приходилось сталкиваться с одной, двумя или тремя

из названных ситуаций за последние 12 месяцев; 4% испытали на себе практически все названные случаи. Наиболее часто из отмеченных ситуаций встречались случаи сверхурочной работы без оплаты, реже всего – выплата заработной платы «в конверте».

Анализ ответов новичков и более опытных вахтовых работников позволил сделать предположения о некоторых особенностях и тенденциях вахтового труда, к примеру, о росте вовлеченности женщин и городских жителей (в частности г. Уфы) в вахтовую трудовую миграцию, о расширении влияния факторов прекаризации вахтового труда. К позитивным явлениям следует отнести возможность повышения образования по мере накопления опыта на вахтовой работе.

ЛИТЕРАТУРА

- Аверкиева К.В., Антонов Е.В., Кириллов П.Л. [и др.] (2016). Между домом... и домом. Возвратная пространственная мобильность населения России. Москва: Новый хронограф. 504 с. DOI: 10.15356/ВНАН2016
- Ахметова Г.Ф. (2021). Динамика трудовой миграции в Башкортостане // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Социология. Т. 21. № 2. С. 265–278. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-2-265-278
- Великий П. П. (2013). Неотходничество, или лишние люди современной деревни // Новые идеи в социологии. Москва: Юнити-Дана. С. 441–449.
- Дмитриева Н.А., Борисова У.С. (2018). Анализ удовлетворенности трудом персонала, занятого в вахтовом методе работы // Фундаментальные исследования. № 6. С. 99–103.
- Курцев А.Н. (2012). Переселенчество и отходничество крестьян центрально-черноземных губерний в 1861–1917 гг. // Вестник РГГУ. № 4. С. 44–53.
- Лексин В.Н. (2021). Новое отходничество и вахтовая организация труда в процессах депопуляции и заселения территорий // Регион: Экономика и Социология. № 3 (111). С. 133–153. DOI: 10.15372/REG20210306
- Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф. (2019). Жители малых и средних городов России: трудовая миграция как альтернатива безвозвратному отъезду // Журнал Новой экономической ассоциации. № 3 (43). С. 78–94. DOI: 10.31737/2221-2264-2019-43-3-4
- Плюснин Ю.М., Заусаева Я.Д., Жидкевич Н.Н., Позаненко А.А. (2013). Отходники. Москва: Новый хронограф. 376 с.
- Рязанцев С.В. (2014). Новые формы временной эмиграции из России // Наука. Инновации. Технологии. № 2. С. 81–93.
- Силин А.Н. (2021). Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс. Тамбов: Консалтинговая компания Юком. 88 с.
- Туракаев М.С. (2016). Вахтовый труд и воспроизводство социально-культурных практик в российском регионе: на примере Республики Башкортостан // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. № 1. С. 35–47. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.10435

- Туракаев М.С. (2021). Временная трудовая миграция в России: актуальные вопросы и социологические исследования // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 24. № 4. С. 34–58. DOI: 10.31119/jssa.2021.24.4.2
- Хилажева Г.Ф. (2021). Современная семья в контексте транслокальной миграции (на примере семей вахтовых мигрантов Башкортостана) // Женщина в российском обществе. № 1. С. 68–82.
- Blackman A., Welters R., Murphy L. [et al.] (2014). Workers' perceptions of FIFO work in North Queensland, Australia. *Australian Bulletin of Labour*, 40, 180–200.
- Eilmsteiner-Saxinger G. (2011). 'We feed the nation': Benefits and challenges of simultaneous use of resident and long-distance commuting labour in Russia's northern hydrocarbon industry. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 17 (1), 53–67.
- Jones C., Southcott C. (2015). Mobile miners: work, home, and hazards in Yukon's mining industry. *The Northern Review*, 41, 111–137. Available at: <https://doi.org/10.22584/nr41.2015.005>
- McKenzie F.H. (2020). Long distance commuting: A tool to mitigate the impacts of the resources industries boom and bust cycle? *Land Use Policy*, 93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.03.045>
- Newland K., Agunias D.R., Terrazas A. (2008). Learning by doing: Experiences of circular migration. *Insight: Program on Migrants, Migration, and Development*. Available at: <https://www.migrationpolicy.org/pubs/Insight-IGC-Sept08.pdf>
- Pérez-Trujillo M., Oyarzo Aguilar M., Paredes Araya D. (2020). Long-distance commuting and the effect of differentiated salary expectations in the commuters' place of living on the wage obtained in the place of working. *The Annals of Regional Science*, 65, 459–489. Available at: <https://doi.org/10.1007/s00168-020-00991-7>
- Rüger H., Stawarz N., Skora T., Wiernik B.M. (2021). Longitudinal relationship between long-distance commuting willingness and behavior: Evidence from European data. *Journal of Environmental Psychology*, 77, 1–12. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101667>
- Sandow E., Westin K. (2010). The persevering commuter – Duration of long-distance commuting. *Transportation Research Part A-policy and Practice*, 44, 433–445.
- Vojnovic P., Jacobs L., Cooke D. [et al.] (2015). *Fly in, Fly out and Other Long Distance Commuting Work Practices in Queensland: FIFO Australian Community of Excellence (FACE) Submission to the Infrastructure, Planning and Natural Resources Committee*. Available at: <https://research-repository.uwa.edu.au/en/activities/fly-in-fly-out-and-other-long-distance-commuting-work-practices-i>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Марсель Салаватович Туракаев – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Лаборатория региональных исследований качества жизни, Институт социологии ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 450005, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, д. 20/1); старший преподаватель, Уфимский университет науки и технологий (Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4); e-mail: mturakaev@gmail.com

Гузель Римовна Баймурзина – кандидат экономических наук, заведующий лабораторией, Лаборатория региональных исследований качества жизни, Институт социологии ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 450005, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, д. 20/1; e-mail: guzrim@mail.ru)

Turakayev M.S., Baimurzina G.R.

A FLY-IN FLY-OUT WORK THROUGH THE EYES OF TEMPORARY LABOR MIGRANTS FROM BASHKORTOSTAN

The relevance of the research is based on the significant prevalence of fly-in fly-out work among the residents of the Republic of Bashkortostan and the lack of empirical data about this deep-rooted phenomenon in the region. Obviously, this is not a specific regional problem, since a large number of Russians (and residents of other countries) are forced to work on a fly-in fly-out pattern, the working conditions of which are substandard, and which are often harmful or dangerous to health and are susceptible to precariousness, while the income and expenses, movement and lifestyle of fly-in fly-out pattern workers have economic, social and demographic consequences. The proposed paper based on the data of a representative sociological study of working conditions of fly-in fly-out pattern workers from Bashkortostan (sample size 1,155 people) analyzes the socio-demographic characteristics of fly-in fly-out pattern workers (gender, age, education, place of permanent residence, the existence of family and children) and their relationships with the reasons for choosing the fly-in fly-out pattern employment model, with the duration of involvement in this kind of work, social and labor status and the perception of working conditions. In contrast to other studies, our approach is to analyze the temporary labor migration of the residents of a particular region working on a fly-in fly-out pattern basis both inside and outside the region. It made it possible to connect the problem of fly-in fly-out work with the problems of social and economic development of the territory, to specify socio-demographic characteristics of fly-in fly-out pattern workers from the Republic of Bashkortostan; causes and factors of their involvement in fly-in fly-out pattern work migration; changes in the social and labor situation as the experience of fly-in fly-out pattern of work grows. The number of questions in the questionnaire was limited due to the survey method (via web link), which did not allow us to cover many important aspects of employment quality more broadly: the number of social guarantees, opportunities for professional growth and health maintenance (recovery), trade union membership, etc. Further research is needed on women's involvement in fly-in fly-out pattern of work and the specifics of rotational work in other sectors of the economy not related to the fuel and energy complex.

Fly-in fly-out pattern of work, temporary labor migration, working conditions, work experience, Bashkortostan.

REFERENCES

- Akhmetova G.F. (2021). Dynamics of labor migration in the Republic of Bashkortostan. *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Ser.: Sotsiologiya=RUDN Journal of Sociology*, 21(2), 265–278. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-2-265-278 (in Russian).
- Averk'eva K.V., Antonov E.V., Kirillov P.L. et al. (2016). *Mezhdú domom i... domom. Vozvratnaya prostranstvennaya mobil'nost' naseleniya Rossii* [Between Home... and Home. The Returning Spatial Mobility of the Russian Population]. Moscow: Novyi khronograf. DOI: 10.15356/BHAH2016 (in Russian).
- Blackman A., Welters R., Murphy L. et al. (2014). Workers' perceptions of FIFO work in North Queensland, Australia. *Australian Bulletin of Labour*, 40, 180–200.
- Dmitrieva N.A., Borisova U.S. (2018). Analysis of job satisfaction of the staff occupied in the shift method of work. *Fundamental'nye issledovaniya=Fundamental Research*, 6, 99–103 (in Russian).
- Eilmsteiner-Saxinger G. (2011). "We feed the nation": Benefits and challenges of simultaneous use of resident and long-distance commuting labour in Russia's northern hydrocarbon industry. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 17 (1), 53–67.

- Jones C., Southcott C. (2015). Mobile miners: Work, home, and hazards in Yukon's mining industry. *The Northern Review*, 41, 111–137. Available at: <https://doi.org/10.22584/nr41.2015.005>
- Khilazheva G.F. (2021). Modern family in the context of translocal migration (on the example of shift migrants' families in Bashkortostan). *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve=Woman in Russian Society*, 1, 68–82 (in Russian).
- Kurtsev A.N. (2012). Historical variety of population's migration of central-chernozem region in 1861-1917. *Vestnik RGGU=Herald of the RSUH*, 4, 44–53 (in Russian).
- Leksin V.N. (2021). New otkhodnichestvo and shift labor organization in the processes of depopulation and settlement of territories. *Region: Ekonomika i Sotsiologiya=Region: Economics and Sociology*, 3(111), 133–153. DOI: 10.15372/REG20210306 (in Russian).
- McKenzie F.H. (2020). Long distance commuting: A tool to mitigate the impacts of the resources industries boom and bust cycle? *Land Use Policy*, 93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.03.045>
- Mkrtchyan H.V., Florinskaya Yu.F. (2019). Residents of small and mid-size towns of Russia: Labor migration as an alternative to permanent transfer. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii=The Journal of the New Economic Association*, 3(43), 78–94. DOI: 10.31737/2221-2264-2019-43-3-4 (in Russian).
- Newland K., Agunias D.R., Terrazas A. (2008). Learning by doing: Experiences of circular migration. *Insight: Program on Migrants, Migration, and Development*. Available at: <https://www.migrationpolicy.org/pubs/Insight-IGC-Sept08.pdf>
- Pérez-Trujillo M., Oyarzo Aguilar M., Paredes Araya D. (2020). Long-distance commuting and the effect of differentiated salary expectations in the commuters' place of living on the wage obtained in the place of working. *The Annals of Regional Science*, 65, 459–489. Available at: <https://doi.org/10.1007/s00168-020-00991-7>
- Plyusnin Yu.M., Zausaeva Ya.D., Zhidkevich N.N., Pozanenko A.A. (2013). *Otkhodniki [Seasonal Workers]*. Moscow: Novyi khronograf (in Russian).
- Rüger H., Stawarz N., Skora T., Wiernik B.M. (2021). Longitudinal relationship between long-distance commuting willingness and behavior: Evidence from European data. *Journal of Environmental Psychology*, 77, 1–12. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101667>
- Ryazantsev S.V. (2014). New forms of temporary emigration from Russia. *Nauka. Innovatsii. Tekhnologii=Science. Innovations. Technologies*, 2, 81–93 (in Russian).
- Sandow E., Westin K. (2010). The persevering commuter – duration of long-distance commuting. *Transportation Research Part A-Policy and Practice*, 44, 433–445.
- Silin A.N. (2021). *Vakhtovyi trud v Arktike: sotsial'no-prostranstvennyi diskurs [Shift Work in the Arctic: The Socio-Spatial Discourse]*. Tambov: Konsaltingovaya kompaniya Yukom (in Russian).
- Turakayev M.S. (2016). Seasonal migrant labor and reproduction of the social and cultural practices in the Russian region: The case of the republic of Bashkortostan. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo un-ta. Ser. 12. Psikhologiya. Sotsiologiya. Pedagogika=Vestnik of Saint Petersburg University. Series 12. Sociology*, 1, 35–47. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.10435 (in Russian).
- Turakayev M.S. (2021). Temporary labor migration in Russia: Topical issues and sociological research. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii=The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 24, 4, 34–58. DOI: 10.31119/jssa.2021.24.4.2 (in Russian).
- Velikii P. P. (2013). New otkhodnichestvo or the superfluous people of the modern village. *Novye idei v sotsiologii [New Ideas in Sociology]*. Moscow: Yuniti-Dana (in Russian).
- Vojnovic P., Jacobs L., Cooke D. et al. (2015). *Fly in, Fly out and Other Long Distance Commuting Work Practices in Queensland: FIFO Australian Community of Excellence (FACE) Submission to the Infrastructure, Planning and Natural Resources Committee*. Available at: <https://research-repository.uwa.edu.au/en/activities/fly-in-fly-out-and-other-long-distance-commuting-work-practices-i>

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Marcel S. Turakayev – Candidate of Sciences (Sociology), Senior Researcher, Laboratory for Regional Studies of Quality of Life, Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (20/1, 50-letiya Oktyabrya Street, Ufa, Republic of Bashkortostan, 450005, Russian Federation); Senior Lecturer, Ufa University of Science and Technology (3/4, Karl Marx Street, Ufa, Republic of Bashkortostan, 450076, Russian Federation); e-mail: mturakaev@gmail.com

Guzel' R. Baimurzina – Candidate of Sciences (Economics), head of laboratory, Laboratory for Regional Studies of Quality of Life, Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (20/1, 50-letiya Oktyabrya Street, Ufa, Republic of Bashkortostan, 450005, Russian Federation); e-mail: guzrim@mail.ru)