

УДК 681.5.622.32 ББК 67

*Силин Анатолий Николаевич* –  
д-р социол. наук, профессор  
Тюменский индустриальный университет,  
ФНИСЦ РАН г. Тюмень  
e-mail: sm-2004@rambler.ru

## **СОЦИАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ВАХТОВОГО ТРУДА В АРКТИЧЕСКОМ РЕГИОНЕ**

**Ключевые слова:** вахтовый метод, нефтегазовый комплекс, Арктика.

Сегодня под вахтовым методом организации производства понимается особая форма осуществления трудовой деятельности, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту их постоянного проживания. Существуют различные классификации этого метода, но наиболее значимы две. Во-первых, это подразделение на внутрирегиональную и межрегиональную вахту. Последняя технология получила также отдельное название вахтово-экспедиционного метода (ВЭМ) [5].

Во-вторых, обращается внимание на значимые отличия между, так называемыми, «организованной» и «дикой» вахтой. Последний термин означает практику трудоустройства работников, основанную на их инициативе и прямой договоренности с иногородним работодателем без официального закрепления особых условий жизнедеятельности, опирающихся на социальные обязательства компании. В этом случае полученная экономия на затратах работодателя может обернуться серьезными рисками, а «дикие» вахтовики, постепенно превращаясь в маргиналов, становятся в обществе взрывоопасным контингентом. Чаще всего именно эти люди являются причиной высокой текучести кадров, низкого уровня трудовой и производственной дисциплины, нарушения корпоративных регламентов, «экологической распущенности» и конфликтов с представителями аборигенных этносов, связанных с пренебрежением их обычаев и традиций.

Вахтовый труд значимо отличается от традиционного специфическими режимами труда и отдыха (РТО), влиянием на здоровье нагрузок, связанных с регулярным перемещением от мест проживания к месту работы и обратно, особенностями вахтового расселения и социального обслуживания и др. [6].

Несмотря на продолжающиеся долгие годы дискуссии об эффективности и целесообразности использования вахтовых форм организации труда, высказывания о необходимости не осваивать, а обживать Крайний Север России, реалии экономической жизни заставляют практически постоянно расширять масштабы применения вахты [7].

Эти процессы характерны не только для отечественной, но и для мировой хозяйственной практики. Значимость феноменов «удаленное рабочее место», «мультилокальный образ жизни» возрастает и стимулирует необходимость серьезного научного изучения, в котором, к сожалению, российская наука также близка к позиции аутсайдера. Здесь лидируют Австралия, Канада, Финляндия и другие государства вне зависимости от территориального расположения в отношении Арктики [8]. Так, научные конференции по вахтовому освоению нефтегазовых ресурсов Севера организует университет г.Вены [9].

Начиная с 60-х годов 20в. масштабы использования вахтового метода постоянно нарастали, особенно, в Ханты-Мансийском (ХМАО-Югра) и Ямало-Ненецком (ЯНАО) автономных округах (табл.1). Так, сегодня каждый четвертый, занятый в экономике и социальной сфере ЯНАО – вахтовик. В ХМАО доля мобильного персонала несколько ниже и составляет 10-12%. При этом в последние годы в ХМАО сложилась уникальная ситуация. Несмотря на то, что сюда продолжают летать на работу и из старых нефтегазодобывающих районов (Башкирия, Татария) и жители стагнирующей российской глубинки и стран СНГ, для которых это единственный способ выживания, в связи с начавшимся падением добычи нефти и значительным обводнением получаемого из недр продукта (97-99%), сформировавшиеся здесь коллективы нефтяников (ОАО Сургутнефтегаз и др.) стали осваивать вахтовым методом новые нефтегазовые провинции (Восточная Сибирь и др.). Учитывая намеченные объемы работ по индустриальному освоению Ямала и шельфа северных морей объемы межрегионального использования трудовых ресурсов в Российской Арктике и Субарктике в предстоящий период значительно возрастут [10].

Таблица 1

Численность работающих вахтовым методом  
 на территории ХМАО-Югра и ЯНАО, тыс. чел.

Отрасль применения труда	ХМАО-Югра			ЯНАО		
	2010 г.	2015 г.	2016 г.	2010 г.	2015 г.	2016 г.
ВСЕГО в т.ч.	72,3	119,7	126,4	75,5	92,3	110,2
добыча топливно- энергетических ресурсов	48,9	82,3	86,3	27,6	40,0	43,6
строительство	11,1	11,6	11,9	18,1	22,1	29,1
транспорт и связь	6,2	7,4	7,9	14,1	13,5	14,9
электроэнергетика	1,7	4,0	3,6	3,6	3,2	4,5
социальная инфраструктура	3,2	2,5	3,2	2,2	2,4	2,5

*Источники:* стат. бюл. Экономические и социальные показатели районов Крайнего Севера и приравненных к ней местностей – М.: Росстат, 2012; Неполная занятость и движение работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) в Тюменской области за 4 квартал 2016г. Стат/бюл/УФС Госстатистики по Тюменской обл. – Тюмень, 2017 – 148 с.

Ясно, что к этому нужно быть готовым и значительно активизировать как междисциплинарное исследование многообразных проблем, связанных с вахтой, так и социологическое обеспечение организации мобильного труда и мультилокального образа жизни. Сегодня этим проблемам уделяется явно недостаточное внимание [1,2].

Между тем, вахтовый метод как социальный феномен напоминает своеобразный айсберг лишь вершиной которого являются периодические перемещения человека от места постоянного проживания к месту работы, а на самом деле содержащего многообразные социальные явления и процессы, связанные с особенностями жизнедеятельности вахтовиков, реализации ими производственных задач, адаптации и социализации в нетрадиционных условиях, включая сюда и освоение новых северных территорий, формирование новых социальных территориальных общностей и др.

Межрегиональная форма вахты была впервые экспериментально опробована в России начиная с 1974 года, когда в составе Главтюменьгеологии была создана Карская нефтегазоразведочная экспедиция, работники которой, проживая в г.Тюмени, регулярно летали на работу в пос. Харасавэй на полуострове Ямал.

Автор, возглавляя в то время социологическую службу Главтюменьгеологии, регулярно опрашивал вахтовиков, членов их семей, экспертов, так или иначе связанных с этой формой организации труда, о различных аспектах мобильной жизнедеятельности. Выявлялись наиболее проблемные элементы вахты, возможности уменьшения ее негативных последствий. Одним из результатов этой работы стало отраслевое положение о вахтовой организации труда.

В ходе наших полевых исследований выяснилось, что, несмотря на недовольство некоторыми элементами вахтового труда большинство работающих в этом режиме (82-88%) в целом удовлетворены им и не собираются возвращаться к традиционному образу жизни. Примерно такое же отношение к вахте было зафиксировано мною позднее в вахтовых коллективах газовиков ООО Газпром добыча Ямбург и у нефтяников в ОАО Варьеганнефть.

Автором изучались социальные аспекты и последствия вахтового труда в нефтегазовом комплексе Тюменского Севера с 1974 года по настоящее время, анализировалась динамика уже выявившихся и еще латентных изменений, оценивались влияющие на нее факторы и возможности регулирования связанных с этим социальных процессов. При этом методический

инструментарий, конечно, корректировался, но в основе сохранялся, что позволило диагностировать как территориальные, так и временные изменения. Социальные последствия вахтового труда неоднозначны и требуют организации социологического сопровождения при его использовании.

Так, исследования, проведенные нами в буровых бригадах ОАО Варьеганнефть, показали, что подавляющее большинство опрошенных вахтовиков (89,2%) при опросе ответило, что обычно начинает вахту с хорошим оптимистическим настроем, отношения в коллективе оценивают достаточно высоко. Основные причины случающихся конфликтов: неудовлетворенность оплатой труда, бытовыми и производственными условиями, необходимость делать чужую работу, личностные качества отдельных работников. Ясно, что разные жизненные ценности и взгляды на жизнь разновозрастных представителей разных регионов, этносов и конфессий, поневоле оказавшихся на длительное время соседями в вахтовом общежитии, могут привести, и реально приводят к конфликтным ситуациям. На северной вахте нередко сталкиваются ценности разных субкультур, привезенных из разных регионов. При этом здесь отсутствует элемент социума, который невозможно создать при любых инвестициях. Речь идет о социально-духовном пространстве, включающем родителей и других родственников, бабушек и дедушек, родных и близких, лежащих на кладбище. Поэтому не только у вахтовиков, но и стационарных работников-северян, выявлены трудности с самоидентификацией [3].

После отдыха дома большинство (63,9%) опрошенных вахтовиков, судя по их оценкам, чувствуют себя хорошо, 34,9% - удовлетворительно и лишь 1,2% – плохо. Поэтому 60,2% респондентов положительно отнеслись к возможности дополнительной работы дома во время отгулов.

Опрошенные руководители также в целом позитивно отнеслись к этой идее, считая, что это личное дело каждого работника. Лишь 10,2% из них высказали негативное отношение к такой практике.

Это лишь некоторые аспекты из многообразных социальных проблем, связанных с необходимостью эффективной организации вахтового труда в нефтегазовом комплексе. Между тем, выявленные здесь социальные процессы весьма сложны и требуют тщательного изучения и разработки адекватных управленческих механизмов и технологий, направленных на повышение социального самочувствия и качества жизни, работающих в трудных условиях людей, сохранения их здоровья и профессионального долголетия [4].

Необходимо разработать и реализовать инновационные социальные технологии, способные нивелировать негативные последствия вахтового труда. В первую очередь, это технологии отбора людей, по своим психофизиологическим параметрам пригодных для условий мобильной жизнедеятельности, их достаточно быстрой адаптации, выбора РТО, схем и технологий транспортной доставки, мотивации эффективного труда,

социального обслуживания в вахтовых поселках и др. Лишь при этом условии станет возможной реализация намеченных программ развития нефтегазового комплекса России.

#### Список литературы:

1. Андреев О.П., Арабский А.К., Крамар В.С., Силин А.Н. Инновационные технологии менеджмента вахтового метода работы предприятия//Газовая промышленность, 2008. – №9. – С.25–28.
2. Ермаков С.А., Силин А.Н. Управление бизнес процессами нефтегазовой компании в условиях вахтовой организации труда // Нефть, газ и бизнес, 2012. – № 12. – С. 54–58.
3. Маркин В.В., Силин А.Н. Циркумпольярный регион в контурах социально-пространственной трансформации территории (на примере Ямала) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз, 2016. - № 6 (48). – С. 28–52.
4. Силин А.Н. Социальные проблемы арктического региона. – Тюмень: ТИУ, 2016. – 242 с.
5. Силин А.Н. О нетрадиционных формах организации труда на Крайнем Севере // Социологические исследования, 1987. – № 4. – С.76–78.
6. Силин А.Н. Межрегиональное использование человеческих ресурсов на Крайнем Севере: опыт социологического исследования // СОЦИС, 2011. – № 9. – С. 41–47.
7. Силин А.Н. Социологические аспекты вахтового труда на территориях севера Западной Сибири // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз, 2015. - №4(40). – С.109–123.
8. Buschern Urry J. Mobil Methods and the Empirical // European Journal of Social Theory, 2009, № 12(1), pp 99–106.
9. Silin A.N. Experience of Sociological of shift-based method in the North of Tyumen region //contempolary issues long-distanse commute work in the extractive Industries and other sectors. Symposium 8–10 July 2013 – Wien, University of Vienna, 2013 p 65.
10. Silin A.N. Long distance Commuting in oil and Gas production Industry in the North-western Sibiria: Sociological Analysis of Change // Mediterranean Journal of Social Sciences Vol.6 No 3. S.5, 2015 pp 199–206.