

# «ТЯНЕТСЯ ТРУБА КАК СУДЬБА»: СОЦИЕТАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ГАБИТУСА ВАХТОВИКА-СТРОИТЕЛЯ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД<sup>1</sup>

Светлана Владимировна Тюлюпо<sup>1</sup> (svetdy@mail.ru),  
Ольга Михайловна Шадуйко<sup>1</sup>,  
Баирма Антоновна Дашиева<sup>1</sup>,  
Виталий Владимирович Тюлюпо<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Томский государственный университет, Томск, Россия

<sup>2</sup> АНО ДПО «Учебный комбинат СтройНефтеГаз», Томск, Россия

**Цитирование:** Тюлюпо С.В., Шадуйко О.М., Дашиева Б.А., Тюлюпо В.В. (2026) «Тянется труба, как судьба»: социальные предпосылки габитуса вахтовика-строителя нефтегазового комплекса в постсоветский период. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 29(1): 62–99. <https://doi.org/10.31119/jssa.2026.29.1.3> EDN: AKELLR

**Аннотация.** Представлены результаты междисциплинарного научного проекта, ориентированного на выявление тенденций качества жизни населения трудодефицитных территорий России. Цель статьи — раскрыть структуру и механизм ключевых социальных влияний, определивших преобразование жизненного мира и траектории социального благополучия вахтовых работников нефтегазового комплекса (НГК) России в период 1990–2020-х годов. Эмпирическую базу составили биографические интервью вахтовиков-строителей. Качественный анализ, выполненный в логике обоснованной теории с применением концепции габитуса П. Бурдьё, позволил выявить ключевые взаимосвязи между социальными процессами и трансформацией поля труда. Результаты показывают, что приток в отрасль новых когорт работников (высвобожденных промышленников, сельских жителей, мигрантов) с predispositionами выживания стал агентом системных изменений. Их габитус, характеризующийся непритязательностью, правовой пассивностью и ориентацией на краткосрочный доход, легитимировал сверхинтенсивные режимы труда и «серые» схемы оплаты как допустимые и даже предпочтительные. Работодатели использовали эти практики как конкурентное преимущество, что сформировало гиперустойчивое организационное поле, воспроизводящее прекарность и уязвимость. Исследование вносит вклад в понимание механизмов прекарнизации труда в России, демонстрируя долгосрочное влияние социальных потрясений, опосредованных изменением состава и габитуса рабочей силы, на социальное благополучие вахтовиков.

**Ключевые слова:** Сибирь, нефтегазовый комплекс (НГК), вахтовый метод организации труда (ВМОТ), вахтовик, компоненты окружающей среды, социальный габитус, социальное благополучие.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке Программы «Приоритет 2030» ТГУ (проект № 2.2.1.24 ОНГ).

## Введение

Феномен вахты сегодня можно рассматривать как один из системообразующих механизмов освоения ресурсных регионов России. Конструкт «вахтовый метод» давно перерос первоначальные заданные в 1981 г. узкие рамки контекста, в пределах которого он маркирует конкретный метод организации труда (Госкомтруд СССР, Секретариат ВЦСПС, 1981). Он стал ключевым элементом жизнеустройства территорий, социальной мобильности и особой формы бытия для сотен тысяч человек. Однако научная рефлексия этого феномена, несмотря на его масштаб и значимость, остается фрагментарной и страдает от дисциплинарной разобщенности, зачастую подменяя анализ сложного социального целого констатацией его отдельных, чаще всего проблемных аспектов.

Исторически первое и наиболее разработанное направление изучения вахтового труда сложилось в русле советской медико-биологической науки. Ее фундаментальный вклад состоит в объективации физиологической «цены» адаптации человека к экстремальным условиям Севера и в научном обосновании базовых регламентов труда и отдыха (Казначеев 1980; Медведев и др. 1984). Современные исследования, развивая эту традицию, раскрывают психофизиологические механизмы снижения показателей здоровья вахтовиков (Кривошецов 2016; Дегтева, Зубов 2017; Корнеева и др. 2021). Закономерным эффектом этого подхода является объективация биопсихической составляющей жизнедеятельности работника. Его исследовательской оптике оказались недоступными исторически изменчивые социальные, технологические и организационные условия, формирующие «экстремальность», с которой вынужден справляться организм вахтовика.

Второй массив исследований, сложившийся в постсоветский период, сместил фокус в плоскость экономики и прикладного менеджмента. Эти работы, отвечая на актуальный отраслевой запрос, концентрируются на проблемах кадрового обеспечения, эффективности, мотивации и удовлетворенности трудом (Ананенков 2010; Корнеева и др. 2024; Пучков 2007; Силин 2021). Однако, будучи ограничены прагматической логикой «запрос — оптимизационное решение», они оставляют за скобками главное: каким образом экономические и технологические модели преломляются в повседневных практиках, трудовых отношениях и в конечном счете формируют стратегии выживания и траектории благополучия самих работников?

Отчасти этот пробел заполняют единичные работы социально-антропологической направленности. Смещая фокус с макроструктур на

жизненный мир самих вахтовиков, они позволяют увидеть за «трудовым ресурсом» человека с его мультилокальностью и семейными компромиссами (Серкин 2012; Saxinger 2016). Вносят вклад в это направление и исследования стратегий совладания с профессиональными рисками (Белых и др. 2016; Симонова и др. 2016). Доминирование в этом сегменте строгих психометрических подходов ограничило чувствительность направления к проявлениям субъектности, агентности вахтовиков. Способы осмысления ими своей жизненной траектории, вписанной в множественные пространственные локации, пути поиска способов, позволяющих контролировать риски, связанные со спецификой труда, остаются в этом контексте нераскрытыми.

Вместе с этим механизм трансляции макросоциальных изменений в измерения микросредового окружения и жизненного мира вахтовиков часто остается имплицитным. Между тем повседневные практики и структурируемые этими обстоятельствами диспозиции работников, различия, задаваемые местом в производственной иерархии, структурой трудового договора и степенью включенности в системы корпоративной поддержки, являются ключевыми для понимания траекторий их социального благополучия и содержания социального опыта, формируют их доминирующие уязвимости и определяют дихотомии карьерных траекторий (Гатти, Федорова 2014; Тартаковская, Ваньке 2019).

Таким образом, в исследовательском поле возникает существенная лакуна. Мы имеем, с одной стороны, узкую фокусировку исследователей на объективных, зачастую негативных аспектах (физиологических, экономических, бытовых) вахтового труда, с другой — растущее внимание к субъективному опыту и уязвимостям вахтовых работников. При этом отсутствуют исследования, которые показывают, как именно в повседневных практиках, отношениях и биографиях вахтовиков-строителей проявляются и трансформируются влияния макропроцессов (деиндустриализации, становления рынка труда и т.д.).

Этот пробел, в свою очередь, блокирует выдвижение иных исследовательских вопросов и предположений, например о глубинных механизмах воспроизводства прекарных практик, девиаций и социального неравенства в вахтовой среде нефтегазового комплекса (НГК) как индивидуальной репрезентации современных трендов социального развития, влияющих на социальное благополучие отдельных групп трудоспособного населения и на устойчивость общества в целом (Тощенко 2015; Федорова и др. 2016).

Таким образом, возникает необходимость в глубинном качественном исследовании, которое, избегая предзаданных теоретических схем, позволит реконструировать субъективный опыт, практики и биографические

траектории вахтовиков-строителей в их взаимосвязи с меняющимся социальным контекстом.

Цель статьи — на основе биографических кейсов раскрыть структуру и механизм ключевых социетальных влияний, определивших преобразование жизненного мира и траектории социального благополучия вахтовых работников НГК России в период 1990–2020-х годов. Следуя этой цели в соответствии с логикой обоснованной теории (Страусс, Корбин 2001), мы не выдвигаем априорных гипотез о природе и механизме этих влияний, а, опираясь на возможности предусмотренных выбранным дизайном алгоритмов кодирования данных биографических интервью, последовательно решаем следующие задачи: 1) выявить ключевые феномены, раскрывающие вклад социетальных процессов исследуемого периода в организационные преобразования, способные влиять на благополучие вахтовиков; 2) реконструировать наиболее общие феномены трансформации жизненного мира вахтовиков-строителей, заданные сочетанием социетальных и организационных изменений; 3) сформулировать теоретическое обобщение относительно природы и механизма сопряжения перечисленных силовых векторов в рамках теории, обеспечившей максимальную емкость и продуктивность обобщений. В качестве таковой на этапе синтетико-теоретических обобщений мы обращаемся к концепции формирования и трансформации социального габитуса (Бурдые 2007).

## **Материалы и методы**

### ***Контекст исследования и стратегия теоретического синтеза***

Статья представляет результат заключительного этапа междисциплинарного проекта (2018–2025), посвященного трансформации образа жизни сообществ Западной Сибири (Каллаган и др. 2020). В фокусе проекта находился вопрос о том, как глобальные трансформации (климатические, экономические, социальные) преломляются в образе жизни, практиках и субъективном благополучии различных групп региона, включая вахтовых работников НГК.

Первичный анализ биографических интервью с вахтовиками-строителями выполнялся в логике обоснованной теории (Страусс, Корбин 2001), что позволило выявить базовые эмпирические паттерны их трудовых и бытовых практик. На этапе теоретического синтеза наиболее эвристичной оказалась концепция социального габитуса (Бурдые 2007). Она позволила системно связать трансформацию внешних условий, структурирующих поле вахтового труда, с изменением глубинных диспозиций работников, определяющих их стратегии и траектории благополучия.

### Материал

Исследование построено на нарративах вахтовиков-строителей НГК — группы, гомогенной по условиям труда и быта, что позволяет рассматривать ее как класс акторов (Бурдые 2007).

Выбор этой группы обусловлен тремя причинами.

1. Структурная уязвимость. В отличие от эксплуатационных подразделений компаний НГК, строительные подразделения в ходе постсоветских реформ были выведены на субподряд как отдельные организации. Это превратило их сотрудников в наиболее прекарную категорию, обреченную на демпинг оплаты, депривацию быта и нестабильность занятости.

2. Открытость их опыта эмпирическому исследованию. Высокая текучесть и отсутствие долгосрочных обязательств перед конкретным работодателем сделали эту группу более открытой для интервью: информированное согласие охотнее давали строители, уже свободные от контрактов с обсуждаемыми организациями.

3. Внутренняя разнородность при общности условий. Различаясь по специальностям (сварщики, изолировщики, механизаторы), информанты занимают сходное место в производственной иерархии и подчиняются единой логике поля. При этом, в отличие от работников периферийных сервисов (кейтеринг, охрана), они интегрированы в ключевые технологические процессы отрасли.

В качестве информантов выступили пять мужчин 55–65 лет с вахтовым стажем 16–25 лет. Все прошли путь от рабочего до ИТР, работали как в субподрядных, так и в головных организациях на ключевых проектах (ВСТО, «Северный поток») в Сибири, на Дальнем Востоке и европейской части РФ. Их совокупный опыт охватывает распад советской системы (1990-е), становление рыночных отношений (2000-е) и корпоративную унификацию (2010–2020-е). Часть материала имеет автоэтнографический характер (В.В. Тюлюпо — в тексте статьи представленные им данные будут маркироваться ВВТ). Насыщение пакета эмпирических данных, положенных в основание исследование, и контроль риска искажений, обусловленных субъективизмом исследователя, обеспечено сочетанием следующих методологических условий. Во-первых, инсайдерской позицией в отраслевом поле В.В. Тюлюпо и наличием у него дружеских связей с другими информантами. Использование возможностей доступа к интересующим нас вопросам на основании данных, представленных респондентами, находящимися в позиции *friendly insider*, позволило сочетать возможности таких методов, как вовлеченное наблюдение, полевые записки, случайные нарративы и глубинное интервью, базирующееся на

доверии информанта исследователю (Taylor 2011). В целях расширения тематического горизонта и контроля риска искажения данных, сопряженного с субъективной позицией исследователя, был использован триангуляционный подход (Flick 2014). В этом контексте в качестве комплементарного пакета данных использовались документы, раскрывающие историю отрасли, паттерны вахтового фольклора и фальшлора, представленные на видеохостингах, обсуждение того или иного феномена вахтовой жизни в чатах и форумах профессионального сообщества, нарративы случайных респондентов, столкнувшихся с проблематикой вахты. Таким образом, задача теоретического насыщения материала решалась посредством сочетания методов, наиболее чувствительных к культурному своеобразию качественных антропологических данных, способных обеспечить доступ к малодоступным для сторонних исследователей и политически ангажированным явлениям (Bayard De Volo, Schatz 2004; Coffey 1999; Flick 2014; Taylor 2011). Основные интервью собраны в 2009 г. и дополнялись нарративами вплоть до 2025 г. Материал, раскрывающий динамику преобразований социального поля, которые связаны с проблематикой пандемии и СВО, из анализа исключен, поскольку задает тренды, требующие отдельного анализа.

### *Метод*

Эмпирический метод обеспечен возможностями полуструктурированного интервью. Его функциональное ядро обеспечивал фокус на происхождении коллег по бригаде, нормах отношений и взаимодействия, динамике этих норм в связи с изменениями в стране. Релевантный материал отбирался также из спонтанных нарративов респондентов, описывающих разные периоды их вахтовых ротаций. Вопрос о степени релевантности выявляемых тем, формируемых категорий и осей описываемому респондентами положению дел в интересующем нас отраслевом поле уточнялся посредством дополнительного расспроса. Параллельно с этим решались задачи триангуляционного сканирования комплементарных кейсов и проводилось постоянное сравнение и кодирование. К моменту, когда новые интервью и дополнительные материалы перестали порождать новые категории в рамках выделенных феноменов (трансформация габитуса, легитимация прекарных практик и др.), было зафиксировано теоретическое насыщение в соответствии с логикой обоснованной теории (Страусс, Корбин 2001).

Открытое и осевое кодирование эмпирического материала позволило выявить устойчивые темы и их смысловые взаимосвязи, а финальная концептуализация выводов с опорой на теорию габитуса Бурдьё — рекон-

струировать объективные «правила игры» поля. В данной статье мы фокусируемся на том, как макропроцессы (деиндустриализация, кризис села, миграции) определили приток в отрасль новых когорт работников и тем самым трансформировали базовые нормы труда и профессиональную самооценку, т.е. социальный габитус, задающий траектории благополучия в долгосрочной перспективе.

### Результаты

Анализ нарративов информантов позволяет реконструировать ключевые социетальные процессы, сформировавшие поле для становления постсоветского производственного габитуса вахтовиков-строителей. Ниже мы проследим эту динамику от начала 1990-х годов. Детальный анализ феноменов, преломляющих влияние этих процессов в мезосоциальных практиках и субъективном опыте наших информантов, мы пока оставляем вне фокуса анализа.

#### ***«Новая» рабочая сила и ее диспозиции: парадоксы пространственно-временного перехода в макрорегиональном измерении***

Распад СССР повлек дезинтеграцию отраслевых гигантов, выбросив на рынок труда массы высоко квалифицированных рабочих<sup>1</sup>. Они стремились трудоустроиться целыми коллективами, принося с собой сложившиеся нормы взаимодействия и высокие требования к организации работ, и находили спрос у новых частных организаций, претендовавших на контракты в НГК. Данный период и характер социального перехода отражены в нарративах наших информантов.

*Ну, вот... Ч., М. (ВВТ перечисляет своих товарищей по бригаде, в которой работал в 1994–1996 гг.), они все с «Химстроя» пришли. Туда много народу в свое время съехалось, кто с Союза, кто из области. Всесоюзная же стройка была. Там бригадой работали, там квартиры получили... Они все семьями дружили. И жены и дети друг друга знали. И потом по всем предприятиям бригадой увольнялись, бригадой устраивались.*

У многих рабочих при этом существовал опыт прямого делового взаимодействия с ведущими специалистами и руководителями предприятий, соответствующий сложившимся в советский период нормам взаимодействия акторов производства. При этом опытный рабочий — мастер

<sup>1</sup>Такова, например, история Управления «Химстрой» в Томске.

своего дела — по традиции, сформировавшейся в советский период, мог принимать участие в производственных совещаниях, посвященных решению особо трудных вопросов — прохождению болотистого участка, перебазировке. Возможность внести предложения в решение подобных вопросов, уважительное отношение руководства, представляющего советскую традицию управления, обеспечивало в качестве своеобразного немонетарного вознаграждения труда ощущение собственной значимости, создавало для молодых рабочих своего рода аттрактор для формирования приверженности конкретному руководителю, организации, подразделению. Уже к окончанию 1990-х практика привлечения опытных рабочих к выработке коллегиальных решений в решении трудных трудовых задач была редуцирована.

*Участок болота проходили по зиме. Там зубры в бригаде. Уже лет по десять по северам все. Говорили: «Гатить надо болото! Мерзлоту сохранить». Начальник — молодой, азартный: «Без советчиков обойдемся! Так пройдем. Время еще тратить!» Ага! (зло смеется) Прошли!!! В марте — туда. Обрато — в августе. Сунулись, а там... Ой! Растаяла мерзлота-то! Ну кто-бы мог подумать!!!*

Нарративы восходящие к этому периоду указывают на то, что ключевыми носителями установок на ценностное, персонифицированное отношение к опытному рабочему являлись именно инженерно-технические работники, пришедшие с профильных предприятий советского периода: *Технику теряем — это не самое страшное. Люди уходят! Лучшие люди! Машины новые купим. Специалистов таких больше не будет* (собственное наблюдение ВВТ), — и частных контекстах: *Он (называют фамилию директора) такой к конторе подходит — Н. (фамилия рабочего) лежит пьяный. Он (директор) начальнику (вахтовой смены) — Ты что, не видишь? У тебя тут человек лежит? Простудится же! Быстро, перенеси (в «контору»)!* *Ну, этот Н. слесарь. Они вместе с (имя директора) объект начинали. Этот Н. — не знаю, чего он не может в своем деле?! Ну, да... Алкоголик... Но мастер, да! Если никто не знает, как сделать — отдайте Н. — он сделает!* (БВГ, интервьюер В. Тюлюпо).

Приходящие во вновь создаваемые ООО и АО рабочие хранили в памяти щедрые практики доставки с вахты на вахту, обеспеченные возможностями вертолетных парков, еще находившихся во второй половине 1980-х в распоряжении отраслевых гигантов (арендованных ими на постоянной основе).

*Они еще какое-то время как при Советах жили. С вахты летят. Летчику: «Вот тут тормозни!» Так его (называет имя рабочего)*

*прямо на его собственное картофельное поле высаживали (ВВТ, ок. 1996 г.).*

Аналогичные нарративы транслировал, относясь к раннему постсоветскому периоду, каждый из информантов. Подобные практики становились событием уже для семьи вахтовика, создавая ему некую ауру в глазах семьи, детей, соседей. Экстренно «добросить» работника или небольшой груз до труднодоступного участка можно было «с оказией» не только на попутной вахтовке или трубовозом, но и с «попутным» вертолетом. Дружелюбие по отношению к вахтовикам со стороны служб вахтовой авиации в поздний советский период и чуть позже представляется сегодня просто фантастическим.

*Мы студентами практику закончили. Фронта работ больше нет — чего здесь сидеть!? Дневники подписали... На плоту, потом пешкодралом — до аэродрома добрались. На вахтовый самолет: «Мы — студенты. До Томска добросьте!» — «Садитесь!» Ну, не помню, паспорта мы, быть может, показали. Ничего у нас не спросили больше. Денег не взяли (СКБ; аналогичный нарратив представляет ВВТ, 1988 — 1990-е гг.<sup>1</sup>).*

Атомизация инфраструктуры НГК к середине 1990-х привела к повсеместному отказу профильных предприятий, прежде всего строительных, от доставки вахтовиков чартерными авиарейсами. Работники, следовавшие к месту сбора железнодорожным транспортом, оказались в ситуации повышенной уязвимости, пополняя «кормовую базу» мошенников, ранее промышлявших преимущественно на «бичевозах». Наш информант свидетельствует:

*Газеты-журналы, еду-напитки — девочки развоят... Юбки у девочек чуть ниже пояса кончаются. Естественно, такое: «Вот знал же, что с этими \*\*\* пить нельзя! И что теперь!? Денег нет! Документов — нет!» — вообще не редкость.*

Вариативные схемы мошеннического «развода» вахтовиков на вокзалах транспортных хабов — Тюмени, Читы, Братска, Красноярска, Иркутска, Северобайкальска — стали обыденной практикой. Наиболее уязвимую группу составляли добирающиеся до места сбора одиночки. Однако это касалось и вахтовиков, вербуемых непосредственно в городах, являвшихся логистическими центрами НГК. Они стали объектом пристального внимания представителей относительно новой криминальной практики — рэкета.

---

<sup>1</sup> Здесь и далее указан временной период, о котором говорит информант.

*ТПТПС в Сургуте чернорабочих нанимала. Платили хорошо. Сургутские братки в Уренгой приехали. Адрес местной конторы нашли. «Вы своим по 700 платите? Давайте сразу нам 400 — мы ваших трогать не будем».*

Так в массовом обыденном восприятии вахтовики все чаще обретали черты маргинального вида «терпилы» — объекта для мошенников и фигуры, вызывающей настороженность у законопослушных граждан: *Трезвый был, просто спал. Во сне ноги в проход выставил. Можно было просто сказать. Нет, милицию вызвали* (наблюдение ВВГ, 1998–1999 гг.).

Таким образом, утрата корпоративной инфраструктуры доставки и сопутствующая ей атомизация потока рабочей силы стали важным фактором трансформации социального поля, формируя как новые риски, так и новые репутационные коннотации образа вахтовика. Этот репутационный шлейф приобрел значительную устойчивость во времени и протянулся далеко за пределы территорий, охватываемых хозяйственной деятельностью НГК:

*«От Тюмени ехала с вахтовиками в вагоне. Кошмар какой-то!!!» — говорит на кофе-брейке одна из участниц конференции. Ее собеседники сочувственно кивают* (наблюдение С. Тюлюпо в 2018 г., сделано в кулуарах всероссийского научного мероприятия в Москве).

Атомизация хозяйственного комплекса НГК затронула горизонтальные коммуникации чисто производственного характера. Еще в 1995 г. рядовым явлением оставались практики неспешной сдачи-приемки вахтовой смены, когда механизаторы заезжающей и заканчивающейся вахты сообща решали сложные задачи по обслуживанию техники, формируя устойчивые связи между сменами. К концу интересующего нас периода размывание структуры заездов, сегрегация действий подрядчиков, решающих задачи доставки персонала, в сочетании с текучестью кадров сделали такую практику, а с ней и преемственность и коллективизм в решении задач (даже решаемых силами смежных подразделений) — невозможной.

*Мне завтра участки стыковать, а я ночью мастера с бригадиром знакомя* (БВГ, 2019 г.)

Таким образом, элементы социального порядка, свойственного уже ушедшей эпохе, какое-то время еще воспроизводились социумом строительной вахты. Порядок этот в значительной степени базировался на коллективистских установках, ценностном отношении к труду, способности представителей всех иерархических уровней организации к объеди-

нению усилий вокруг решения единой трудовой задачи, прозрачных механизмах символического и материального вознаграждения труда. В этих обстоятельствах вахтовики-строители располагали определенной степенью свободы в позиционировании себя как полноправных и вполне благополучных представителей вахтового социума НГК в целом. Функционируя как сплоченные коллективы, такие бригады могли оказать существенное сопротивление требованиям работодателя, его действиям, направленным на демпинг в отношении оплаты труда.

Когорта строителей, составляющих рабочую элиту строительных гигантов советского периода, оказалась распыленной во множестве мелких частных организаций, волнами возникающих и распадающихся в новых экономических условиях.

*Стабильность коллектива... стабильность эта была к 2010 году полностью убита... Стоило какой-то бригаде коготки показать — началось: выходи по одному... и ротация по разным бригадам (сборный нарратив ВВТ, АВТ, БВТ).*

Вместе с этим был девальвирован и функционал института бригадирства.

*Бригадир все мог решать в своей бригаде. Как мы будем работать? Как будем участок проходить? Тот же В. (ВВТ называет фамилию бригадира, известного способностью решать производственные задачи исключительной трудности, отстаивая при этом и интересы бригады) мог сказать: «Мы будем работать сутки — сделаем! Эту задачу мы так решить не будем». То есть в той мере, в которой тактика реализации конкретного плана могла быть адаптирована к конкретным условиям — этот вопрос вполне бригадир мог решать — уже на ВСТО я про таких не слышал. Нет больше этого института! (ВВТ, 1994–1997 гг.).*

*А что бригадир!? Ему сказали: «Бурундук — птичка!» Он пошел перышки искать! (БВТ, 2006–2015 гг.).*

С течением времени представители этой страты вахтового социума, своего рода рабочей элиты, естественным образом были «вымыты» из генеральной совокупности вахтовиков. По разным причинам (сменили профессию, вышли на пенсию, умерли) они ушли из отраслевых организаций. Вместе с этим в структуре социума вахтовиков-строителей примерно к 2010–2012 гг. была элиминирована точка воспроизводства ушедшего социального порядка. Необратимость этого процесса хорошо видели представители инженерно-технической элиты уходящего периода.

Ранее упомянутый нарратив «Мы людей теряем. Совсем! Не будет больше таких людей!» в обсуждении проблематики развития предприятий, их возникновения и преобразований становился сквозной темой.

Источником человеческих ресурсов стали также предприятия стремительно деградирующего агропромышленного комплекса. Трактористы, механизаторы гибнущих колхозов и совхозов — мастера на все руки, способные (в страду) к критическому напряжению сил, с характерной для сельской глубинки общительностью, легко находили себя в трудовых коллективах вахтовиков-строителей, готовы были браться за любую работу. Их неприхотливость в быту, способность из любого подсобного материала соорудить баньку или другую полезную «бытовку» являлась ценным ресурсом, делала их незаменимыми в коллективе. Увлечения и пристрастия (таежники, рыбаки, охотники среди сельских жителей не редкость) позволяли им извлекать из вахтового образа жизни множество дополнительных бонусов и минимизировать тем самым требования к работодателю.

Низкий уровень образования (часто школьный минимум), усугубленный общим кризисом системы профессиональной подготовки в 1990-е годы, не только ограничивал для них карьерные перспективы, но и формировал дефицит правовой грамотности. Это делало их крайне уязвимыми в контексте «серых» трудовых отношений и неспособными к юридической защите своих прав. Однако они и сами готовы были использовать полулегитимные практики работодателей в своих интересах.

*О.К. (называет имя и фамилию) — он сам деревенский. И его ребята такие же. Они там и не знали и вопросов никаких не задавали — на вахту едут или в командировку. О том, что за зверь такой «северный стаж» многие из них только при оформлении на пенсию узнавали... А на вахту прямо рвались, именно на длинную. Главное, к нужному сезону домой успеть. Там у них у всех у кого огород, у кого охотничий сезон, у кого шишка (ВВТ, 1995–1999 г.).*

Упомянутые в сообщении практики подмены вахтового метода ротации рабочей силы длительными командировками, оформляемыми часто «на период выполнения работ», широко использовались работодателями для минимизации выплат так называемых северных надбавок, скрытия системных переработок вплоть до 2020 г.<sup>1</sup> Это приводило к критическому поражению прав работников в самых различных обстоятельствах — при

---

<sup>1</sup> В 2020 г. социальные возмущения в вахтовых городках в период пандемии COVID-19 окончательно вывели эти серые схемы трудового найма из тени.

начислении отпускных, выплат за период «отдыхающей» вахты, пенсионных начислений и выплаты пособий по временной нетрудоспособности.

Еще одним источником пополнения рабочей силы, задействованной в строительном сегменте НГК в режиме вахты, стало множество разрушающихся в 1990-х годах по всему постсоветскому пространству предприятий непромышленного сектора. В условиях критической экономической нестабильности, гибели предприятий и организаций государственного сектора, распада системы социально-ориентированных программ, возникновения и роста безработицы строительный сектор НГК создавал впечатление достаточно надежной для трудоустройства территории, обещающей сравнительно стабильное вознаграждение труда. Так в строительный сегмент отраслевого рынка труда было выплеснуто множество представителей нерабочих профессий, сотрудников вспомогательных служб или специалистов с непрофильным высшим образованием. На это указывают и собственные трудовые биографии наших информантов (например, БВГ до устройства на вахту работал поваром, АВГ — милиционером). Об этом же они сообщают в своих нарративах:

*Там кого только не было. У нас то ли директор одесского дома культуры, то ли замдепартамента по культуре Одессы. Точно не скажу сейчас. Но на баяне играл виртуозно (БВГ, 1994–1999).*

Новые оптанты отраслевого сегмента рынка труда с относительно невысоким уровнем образования, трудоустраиваясь на вахту, готовы были принимать дефицитарность и скудость бытового обеспечения работников вновь возникающих частных строительных предприятий как норму вещей. Их ротация в производственном пространстве множества отраслевых предприятий способствовала легитимации и тиражированию таких норм на нижнем этаже организационной иерархии. В свою очередь, высокий уровень образования оптантов отраслевого рынка труда с «непрофильным высшим» в условиях дробления крупных предприятий и возникновения множественных дочерних обеспечивал для них доступ к восходящим кадровым ротациям. Отсутствие у них опыта решения специфических для отрасли задач в сфере организации труда и быта на основе научно обоснованных подходов, дефицитарность концептуальной модели отраслевого человекопотребления фиксировало на уровне управления строительными предприятиями волонтаристские практики управления человеческими ресурсами, в том числе привлекаемыми на основе вахтового метода.

Наконец, существенный источник проточной рабочей силы составили трудовые мигранты из бывших союзных республик. Начиная с рас-

пада СССР в строительный сектор НГК хлынули белорусы, украинцы, молдаване. Они относились к тем же социальным стратам, что и строители-россияне. Хорошо владея русским языком, многообразными трудовыми навыками, они были востребованы в коллективах, внося в них определенный культурный колорит. Одни из них, осваиваясь в новых условиях, оформляли российское гражданство по праву рождения в СССР и подтягивали к себе семьи. В подобных случаях перед ними открывались релевантные уровню образования карьерные перспективы как в отрасли, так и за ее пределами.

Э. (называет имя) *сам себя иначе, как хохол, не называет. Он при первой возможности гражданство оформил. Потом мать с отцом сюда перетащил. И с вахты ушел при первой же возможности. Это вообще не его было. Да и было видно, что он на пределе все это терпит. Ему нужно, чтобы дом, семья — рядом были. Ну, К... Он из Молдавии<sup>1</sup>. Тоже здесь осел. Гражданство практически сразу после распада (СССР) оформил. Но он как работал в УМНЦС<sup>2</sup>, так до пенсии и проработал. Да много таких было...* (БВГ перебирает имена и кратко характеризует карьеру в отрасли каждого из упоминаемых).

Другие предпочитали использовать окно возможностей, связанных с фундаментальными различиями в оплате труда у себя на родине и на российских предприятиях НГК.

*Они сюда «работать» приезжают. Там у них ни рабочих мест, ни зарплат! Что они ЗДЕСЬ по серым схемам получают, у них ТАМ — состояние. А пенсия здесь им не нужна. Так что наличка для него — то, что доктор прописал!* (БВГ, 2004–2005 г.).

Поток в регионы освоения новых месторождений, новых магистральных проектов трудовых мигрантов привнес весьма своеобразный вклад и в трансформацию ритма труда в отрасли. В числе трудовых мигрантов работодатели, предпочитающие сверхинтенсивные режимы организации труда (так называемые командировки с открытой датой выезда) находили весьма благодарный отклик. Находясь в крайнем удалении от дома, пред-

---

<sup>1</sup> Мы сохраняем названия стран в вариантах, использованных нашими респондентами. Для них, представителей советской формации, Белоруссия и Молдавия так и не стали Беларусью и Молдовой.

<sup>2</sup> Имеется в виду Управление магистральных нефтепроводов Центральной Сибири, к концу отраслевых реформ приобретшее статус ОАО «Магистральные нефтепроводы Центральной Сибири» и некоторое время фигурирующее в отраслевом сегменте как ЦЕНТРСИБНЕФТЕПРОВОД.

ставители этой когорты предпочитали максимально длительные периоды вахты. Тем более что в условиях перманентного разрушения/возникновения/преобразования строительных предприятий, множества лакун в области трудового права постсоветского периода оптанты строительной вахты, в принципе не имея опыта трудоустройства в этой сфере, снова и снова становились заложниками недобросовестных схем трудового найма. Особо уязвимыми оказывались представители республик, вышедших из состава СССР, — Украины, Молдовы, Белоруссии. Дефицит разветвленных контактов и информационной поддержки в вахтовых регионах Сибири не позволял им прогнозировать, что их ждет, и подготовиться к встрече с новой правовой реальностью должным образом.

*ИТР на соседнем участке из Киева... Вижу, ходит грустный. Что такое? Домой уезжает. Полгода здесь работал — остался предприятию сорок тысяч должен. Началось с того, что приехал без медосмотра. Ему директор: «Ну проходи здесь». И цену называет... Тот: «Ничего так!!! Так в Киеве...». — «Ну, съезди в Киев». И понеслось! Вычет за проживание. За питание... В договоре-то все было прописано. А он туда и не заглядывал, и не представлял, сколько на самом деле за то, да за это с него причитается. Так что им в принципе за счастье было просто порядочного работодателя найти. Который хотя бы деньги (которые обещал) заплатит. А уедешь — не факт, что ты к нему же и вернешься (БВГ, 1996–2000).*

Таким образом, являясь налоговыми резидентами иных государств, трудовые мигранты-вахтовики не требовали системных отчислений в социальный фонд, учета северного стажа, предпочитая выплаты «живыми деньгами». Их готовность последовательно поддерживать нормы серых трудовых контрактов и интенсивных режимов труда вносила свой вклад в консолидацию токсичных норм распределения власти между работниками и работодателями. К 2014 г. (в связи со стабилизацией экономики Республики Беларусь и политическими процессами, закрывшими возможности трансграничных миграций для граждан Украины и Молдовы) эта субпопуляция вахтовиков-строителей, легко адаптирующихся к русскоязычной среде, была замещена потоками трудовых мигрантов из республик Средней Азии. В силу языковых и культурных барьеров их склонность к формированию замкнутых анклавов, нечувствительность к нормам социального взаимодействия вахтового сообщества, нормам трудовой дисциплины и безопасности труда представляет отдельную, не решенную до сих пор управленческую проблему, способствуя дальнейшей фрагментации трудовых коллективов.

**Гибриды и идентичности: от человека к социотехнической общности в контуре территориального промышленно-хозяйственного комплекса**

На более низком уровне социальной организации тренды, формирующие неравенство представителей вахтовиков-строителей задавались, во-первых, пространственным отношением социально-географической локации источника рабочей силы и географической локацией отраслевых проектов, в которых эта сила была задействована. Так, короткое плечо вахты существенно облегчало вахтовикам и процесс акклиматизации, снижало организационные затраты на поиск добросовестного работодателя и степень неопределенности при трудоустройстве, снижало временные затраты на перевахтовку и позволяло контролировать риски столкновения с недобросовестным работодателем. Кроме того, работодатели, использующие приток рабочей силы на так называемом коротком плече ротаций, очевидно наблюдая низкую эффективность и производительность труда работников сверхдлительных вахт, с гораздо большей готовностью используют вахты малой и умеренной длительности (15 через 15, 20 через 20, месяц через месяц). Во-вторых, существенный вклад в порождение внутреннего неравенства когорты вахтовиков-строителей вносит отнесенность места их проживания к урбанистическим центрам «старых» или «новых» регионов освоения сырьевой базы. Так, вахтовикам-горожанам, выезжающим на вахты месторождений из городов ЯНАО и ХМАО, Тюменской области (Сургут, Нижневартовск, Салехард, Муравленко) оказывается вполне доступной сеть оздоровительно рекреационных объектов — профилакториев, санаториев, спортивно-оздоровительных центров и т.д., аффилированных с предприятиями, входящими в сеть отраслевых гигантов: Газпрома, Сургутнефтегаза, Лукойла и многих других. Для их коллег из отдаленных сельских районов тех же округов или жителям областей с социальной инфраструктурой, слабо аффилированной с отраслевыми лидерами, возможности рекреации их адаптивного потенциала практически недоступны.

Существенное влияние проживание в отраслевых центрах оказывает влияние и на процессы формирования идентичности будущих вахтовиков.

*Я в Стрежевом вырос. Отец — нефтяник, дядька — нефтяник, сосед — нефтяник. Вокруг — сплошь нефтяники. Я с детского сада знал, что нефтяник — это круто!!! (СКБ).*

Подобного рода predisposition профессиональной идентичности уже на входе в карьеру вахтовика оказывается вполне эффективной прививкой, стабилизирующей восходящую траекторию карьерного трека,

облегчающей вхождение в вариативные смежные сообщества профессионалов.

При этом целый ряд предприятий-лидеров отрасли, вербуя новых сотрудников отдает очевидное предпочтение оптантам, документально подтверждающим свое проживание в соответствующем городе.

*Сургутнефтегаз — это круто, конечно! Они и строят под себя!  
И соцпакет у них — Ого! Но ты, поди, устройся в Сургутнефтегаз,  
без сургутской-то прописки!* (ГАВ, 2006–2010 гг.).

Наш информант продолжает представленное положение развернутым нарративом, описывающим ухищрения, на которые идут соискатели вакансий флагманского предприятия, чтобы приобрести эту прописку. Таким образом, объективные, и, казалось бы, стабильные во времени и пространстве условия структурируют поле доступности вахтовикам совокупного социального капитала корпораций и дифференцируют их когорту по степени инкорпорации его элементов.

Во внутреннем контуре отрасли в связи с ее прогрессирующим вкладом в экономическое развитие страны на протяжении всего постсоветского периода исправно функционировал своеобразный «насос», обеспечивавший приток высококачественной рабочей силы в отрасль благодаря оснащению и переоснащению вновь образующихся строительных организаций, заходящих на отраслевые объекты. Этот процесс обеспечивал поток высококвалифицированной рабочей силы в ту или иную локацию и ее ротацию между организациями безотносительно каких-либо социально-экономических преобразований или социально-политических событий, локализованных за пределами отраслевого рынка труда.

Необходимость соответствующих затрат и их объем диктовался задачами конкретного проекта.

*Ну, ТПППС (совершенно новая компания, в которую ВВТ перешел из внутреннего подразделения Трансгаза, обеспечивающего устранение дефектов и аварийно-восстановительных работ) — такая себе компания. Только возникла. Кто она, что она — никто не знал... Но она сразу... СРАЗУ! Новую технику из Японии привезла. Я когда в Лимбьяху приехал, мой новенький Komatsu еще из Японии не пришел. KOMATSU! После шушлаек<sup>1</sup> этих... Я его САМ с трала снял! (ВВТ, 1997–1999 гг.).*

---

<sup>1</sup> Шушлайка — жаргонная маркировка разбитой, технически устаревшей машины, фигурирующая в нарративах наших информантов наравне с конструктом «ведро с болтами».

Приток рабочей силы составляет функцию не столько от количества, сколько от качества приобретенной под новые производственные задачи техники. Попытки сэкономить могут обернуться для работодателя прямыми репутационными и экономическими потерями.

*Ну, тут важно, какую технику покупают. Конечно, что-то украдут, что-то сэкономят. Кто-то новеньких «японцев» завез, кто-то «корейцев», кто-то — «китайцев». Здесь много возможностей. Вон УК «XXX» (ВВТ называет одну из организаций, в которой отработал год в качестве механика и в которой столкнулся с описываемыми манипуляциями) пыталась у Транснефти их местную рухлядь, в хлам разбитую, перекупить — подшаманить и на объекты двинуть. И где она теперь, та УК «XXX»? (ВВТ, 2005–2007 гг.).*

Информация о том, что та или иная организация закупает новую технику, прямо указывала на то, что эта организация получила крупный подряд, за которым последует поток финансов. Привлекательность возможности работы на самой новой, мощной машине<sup>1</sup>, получение высокооплачиваемого (хотя бы в перспективе инициального периода строительства) рабочего места, не только притягивала наиболее мотивированных работников, но и делала их заложниками сверхинтенсивных вахтовых схем, суть которых мы приводим ниже.

Отношение к машине, будь то трубоукладчик, бульдозер или экскаватор, становилось одним из важнейших факторов, структурирующих социально-производственную иерархию и повседневные практики. Обладание «персональной» машиной возводило машиниста в статус высшей рабочей касты, тогда как «безмашинные» специалисты оказывались в подчиненной позиции. Это порождало острое переживание несправедливости, становясь триггером конфликтов.

*В Иркутске у меня... механизатор с разнорабочим подрались. Разнорабочий инженерную защиту делал. <...> Он камни в ведрах таскает метров за семьдесят! Бульдозерист рядом планировку делает. Ну отвалом просто прикатывал... На перекуре, слово за слово — сцепились: «Я получаю 15 тысяч и работаю больше чем ты... А ты получаешь семьдесят... Ну, короче — хлобысть! — бульжником в бульдозер! У него (бульдозера) — одно ведро в половину его (разнорабочего) зарплаты. (АВГ, 2003 г.). В подобных случаях дело могло*

---

<sup>1</sup> Ниже, говоря о машине, мы имеем в виду обобщенное техническое средство, безотносительно его категории, идет ли речь об экскаваторе, тракторе, бульдозере, трубоукладчике или другой технике.

закончиться дракой, поножовщиной или умышленной порчей техники.

В условиях постоянной публичности вахты кабина для машиниста обретала статус интимной локации, зоны психологического комфорта. Надежность техники определяла не только результат труда, но и физическое выживание. Все перечисленное порождало глубокую, почти личностную связь оператора с его машиной. Злоупотребление ее функционалом могло восприниматься как насилие:

*Скалу проходили. Взрывники далеко. Дорого. Экскаваторщику говорят: «Давай, ковшом!». Тот: «Не буду! Сломаюсь... Машина — новая! <...> Начальник участка рядом: «Не ломаешься... пройдешь. Давай!» Долбил. Со слезами долбил (К., 2006–2010 гг.).* Вынужденная «пересадка» на другую модель, даже более совершенную, воспринимается как болезненное вторжение в личное пространство. Передача «своей» машины другому оператору расценивается работником как личное оскорбление, способное привести к разрыву трудовых отношений. В профессиональной этике машинистов высшим презрением клеймится «наездник» — оператор, потребительски использующий технику, не заботящийся о ней и не чувствующий ее потребностей и «капризов». Отдать «свою» машину такому «наезднику» при отъезде с вахты и принять при возвращении «ведро с болтами» воспринимается как нечто немислимое, недопустимое.

Таким образом, машина из технического агрегата трансформировалась в комплексный социотехнический феномен: атрибут статуса, гарант безопасности, пространство приватности и объект эмоциональных инвестиций. Это давало руководству особую власть удерживать ценных операторов на сверхдлительных вахтах. Инструментализация связи работника с «его» машиной становилась ядром манипулятивных практик. Когда работник пытался выйти из режима «бесконечной» вахты, руководство при нем демонстративно решало судьбу его машины: «Кого из “безлошадных” теперь “посадят”?» На вопрос, вернут ли ему машину, руководитель отвечал неопределенным пожатием плеч. Символическая угроза утраты капитала, обеспеченного правом управления «своей» машиной, означала для работника потерю субъективно привлекательной для него позиции в поле вахтового сообщества и фундаментальную девальвацию его профессиональной идентичности.

Подобные манипуляции могли вовлекать в орбиту не только представление работника о возможностях сохранить за собой право на возвращение прав на машину — свой ключевой ресурс, но и права на возвращение в принципе.

*Я начальнику говорю: «Слушай! Не могу больше! Четвертый месяц уже здесь! Я все здесь настроил... Домой съезжу?» Он такой (БВГ протягивает с подчеркнутым безразличием): «Езжай! Справимся». — «Ну а ты мне когда вызов оформишь?» — (БВГ опять подчеркивает безразличие) «А х\* знает... Как получится». — А как может получиться? Через какое время в таком случае, правда, тебе вызов оформят? — (БВГ с видимой досадой) Да кто знает?! Может вообще не оформят. Ну, не то, чтобы вообще. Просто так и будешь болтаться: «А вдруг завтра позвонят? А вдруг вообще не позвонят?»*

Таким образом личность работника отчуждается от процесса и результата его труда за счет сведения его индивидуальности исключительно к функционально-прагматическому измерению его производственной полезности. Потенциал коллектива вахтовой бригады трансформируется в набор функций вахтового контингента, ассоциированных с функционалом техники и обеспечивающих решение производственной задачи. Манипуляции подобного рода по сути сигнализировали работнику: «Ваша функция останется — она нам необходима, а вы — нет!» Это вынуждало работника делать выбор между личными, иногда витально значимыми, потребностями в пользу своего социально-технического «я-здесь». Решения о продлении вахты на неопределенный срок становилось высоковероятным событием.

Для вахтовиков старшей возрастной группы такие решения зачастую способны были привести буквально к соматическим катастрофам. Так, описываемая выше ситуация, в которой БВГ отложил (в очередной раз) свой выезд с вахты закончилась для него инсультом, застигшим его на трудовом посту (2010–2015 гг.). Аналогичным образом в иной соматической модальности (инфаркт) разрешилась ситуация «выезда на отдыхающую вахту» для другого нашего информанта — СКБ (2009–2012 гг.). Для одного из коллег ВВТ, частого фигуранта его нарративов, находящегося (с учетом выработанного северного стажа) в предпенсионном возрасте, подобная расстановка приоритетов также окончилась инсультом (2007 г.).

### ***Порядки из хаоса в диссипативных отраслевых процессах: ресурсы, власть, консенсус, гиперустойчивость***

Во внутриотраслевом контуре дополнительные тренды формирования прекарного габитуса работника создавали силовые вектора внутренних преобразований. Так, критическое сокращение затрат управлений, обеспечивающих строительство и обслуживание магистральной инфра-

структуры газопроводов, усугубило эффекты обстоятельств, описанных выше.

*Ну, когда Черномырдин, при всем к нему уважении, вот с этим вылез: «Ни рубля на ремонт газопровода... Этот износим — новый построим!» — в управлении буквально офигевали все. А что делать!? И да... РСУ (ремонтно-строительные управления) всякие в этот период выводили из головных предприятий. Нерентабельно. Парк техники, обслуживание ее, дорожный налог... На вольные хлеба всех типа отпустили... На вольные, ага! Вы сами себе на жизнь зарабатывайте! Но когда нам нужны будете — чтобы на наши объекты... То есть вы кормите себя сами, но... Чтоб никаких долгосрочных контрактов! Вы нам самим понадобится! А реально — и краткосрочные не заключишь. Действительно же были ситуации, когда «вы нам здесь вчера нужны!» Когда им волевым решением финансирование обрезают, они обанкротились благополучно.*

*Ну и реорганизации предприятия тоже или, скажем, если тендер закончился, сотрудников, чтобы пособие по сокращению штатов не платить, просто выдавливали. Так и говорили: «Не нравится — увольняйтесь! Лучшие не будет. Не ждите!» (ВВТ).*

Все перечисленное, будучи спроецированным в процессы преобразования отношений ключевых акторов отраслевого сегмента рынка труда, привело в долгосрочной перспективе к фиксации в этом сегменте практики демпинговых трудовых контрактов, сложившейся по умолчанию нормы принятия непрозрачных схем трудового найма, тиражированию дефицитарных моделей жизнеобеспечения быта вахтовиков, минимизации затрат на доставку рабочей силы к месту выполнения работ и элиминации немонетарных подходов к вознаграждению труда. Научно обоснованные подходы в сфере управления дисциплиной труда и быта, мотивацией работников к соблюдению требований технологических процессов обоснованные и апробированные к окончанию советского периода, так и не нашли закрепления на уровне организационных рефлексивных практик. Институционализация серых схем найма и сверхинтенсивных режимов работы как конкурентное преимущество подрядчиков одновременно сформировало у работодателя устойчивое восприятие работника как бесконечно возобновляемого ресурса, а не субъекта, чье благополучие требует системных инвестиций в инфраструктуру и социальные гарантии.

Это привело к снижению не только экономической, но и символической ценности квалифицированного труда, усугубило деструкцию рост-

ка воспроизводства советского производственного габитуса. Множество рабочих, сами будучи жертвами системного кризиса, своим массовым включением в отрасль на условиях принятия депривации объективно стали катализатором и стабилизатором той самой организационной культуры, которая в итоге минимизировала их собственное социальное благополучие и заблокировала развитие гуманизированной модели трудовых отношений в нефтегазовом строительстве. Их опыт демонстрирует трагический парадокс: стратегии индивидуального выживания, коллективно инкорпорированные в поле, могут привести к воспроизводству и усилению структуры, которая делает эти стратегии единственно возможными.

Существенный вклад сюда вносят социально-исторический и промышленно-исторический контексты. Так, уже на старте выделенного нами временного периода решения в области жизнеобеспечения и организации быта в условиях уже существующей инфраструктуры и при строительстве новых объектов различались самым очевидным для вахтовиков образом. В частности, в условиях ремонта или демонтажа объектов, точки расселения и способы жизнеобеспечения вахтовиков-строителей могли быть привязаны к уже устойчиво функционирующим поселениям, приобретших статус городов. Такой опыт становился эталоном недостижимого уровня благополучия.

*Ну, да... мы несколько дней в общежитиях Юкоса столовались. Заходишь как в Метрополь. Зимний сад, в холле экран на всю стену, аквариумы... Что б я дома так жил! (ВВТ, ок. 2000 г.).* В условиях бытовой структуры опорных вахтовых городов строители чувствовали себя тем более чужаками, чем с большей частотой пересекались с сотрудниками лидерских отраслевых компаний.

*В столовую поехали — перед нами шлюмовский [«Шлюм» — жаргонное наименование компании Schlumberger] автобус. Вываливают из него такие — все в шевронах, со спортивными сумками. Хозяева жизни! И рядом мы — из кунга, в робах, в мазуте, с баулами... Зэка на вольном выгуле (БВГ, ок. 1998 г.).*

Подобный опыт подчеркивал их собственную уязвимость, становился триггером переживания несправедливости в обеспечении условий и социального вознаграждения труда.

При всем этом полностью деградировала практика поддержки и воспроизводства в организационном измерении стабильных трудовых коллективов и практики выработки решения группой исполнителей и практика разделения ответственности за решения, проведенные

в жизнь. В этих условиях всеобщее обесценивание символической составляющей вознаграждаемости труда, монетизации человеческих отношений между представителями различных акторов буквально раскололо вахтовый социум по горизонтали, породив почти непроницаемые барьеры между работниками исполнительского и руководящего звена. Во внештатных ситуациях это попросту блокирует их взаимодействие.

*Общаться, разговаривать по-человечески топы перестали практически. И оплата... Раньше практика была: «В этом месяце не было авралов. Но деньги — вот. Мужики, мы вас знаем — выручите, если в будущем вдруг поднажать надо, а денег не будет!» Сейчас — все! Зарплата — только номинал. Мы рыпнулись... Нам: «А зачем? Мы вам бабки — вы нам работу!». Мы такие: «Ладно! Принято!» Тут техника стала. Заказчик долбит. Денег не дает. Они к нам: «Мужики, ну надо! Сделайте! Мы позже заплатим». Мы: «Ну!!! Вот когда заплатите, тогда и сделаем!» (СКБ, 2010–2015 гг.).*

Описанные трансформации поля производства под воздействием внешних силовых полей сформировало и специфический для постсоветского периода производственный габитус. Сформированный в условиях переэксплуатации ресурсов, нацеленный на сиюминутную выработку в ущерб долгосрочному планированию, он порождает практики авралов, показухи и запредельного износа техники и людей. Заданное этими трендами силовое социальное поле обрело черты гиперустойчивости, активно отторгая иные, даже экономически эффективные практики как чужеродные и неприемлемые. Яркой иллюстрацией этого служит нарратив нашего информанта, наблюдавшего работу зарубежных подрядчиков на ВСТО, чьи методы полностью соответствовали принципам ресурсосбережения и *vision zero*.

*На ВСТО было... Москва прессует: «Выработку давай. Если день выработки не будет, всех уволим!» Облеты, обьезды официальные. Мы технику на трассу вытаскивали, типа работаем... Рядом с нами — немцы. Господа немцы полгода стоят, еле шевелятся, на выработку плюют. Работают в своем режиме. ПОЛГОДА (!!!) строят. Подъездные пути строят. Выработки ноль. Москва прессует... Им по... Достраивают пути. Выводят технику. За два месяца дают 12 километров. Все! Первые объект закончили. Техника ВСЯ целая! И зарплату получали люди, кто реально на трассе нужен. Они перевалку не делали. Снимали трубу с поезда и везли на сварку... Технику ВСЮ (!!!) целую увезли... Я эту планерку помню. Феноменальная планерка... Все такие: «Ага... Во! Давайте как немцы делать! Давайте!..*

*Ага... б...! Давайте! Да! Со следующего месяца. А сейчас... Выработку!! Выработку давай!!! Уволю всех на...!!<sup>1</sup> (АВГ, на момент возникновения описанной ситуации мастер участка импортной техники, вахтовый стаж 9 лет).*

Из приведенного нарратива видно, что даже последовательное наблюдение эффективности иных практик, их групповая рефлексия представителями постсоветского габитуса и наличие их очевидной экономической выгоды не приводят к системным изменениям. Диссонанс, переживаемый наблюдателями, казалось бы, имеющими все необходимые полномочия для преобразования практики, не перерастает в действие: ему мгновенно противостоит инерция укорененного габитуса, откатывая систему к исходным целевым ориентирам «выработки любой ценой». Этот случай демонстрирует, что габитус — не просто поверхностная черта социальной системы, а глубинная система диспозиций, которую не изменить осознанием или декларацией следования требованиям международных, национальных или корпоративных стандартов. Трансформация требует перестройки самого габитуса. А это крайне медленный процесс, динамическое ядро которого лежит вне компетенций вовлеченных в производство акторов.

Между тем, пока ключевые динамические факторы этого процесса находят лишь парциальное освещение в поле системной научной рефлексии, процессы социально-экономического развития периода 2010–2020 гг. запустили тренды кадрового оттока из трудодефицитных регионов, являющихся ключевыми локациями новых строительных проектов НГК. Так, вакансии ведущих строительных предприятий НГК могут месяцами не находить отклика у выпускников учебного комбината «Стройнефтегаз», реализующего краткосрочные программы обучения по рабочим специальностям, более полусотни которых востребованы в строительном сегменте НГК (собственные данные ВВТ, 2015–2020 гг.). Как и в ранее нами описанных случаях, силовые вектора этого процесса заданы факторами, лежащими за пределами внутреннего контура предприятий. Их источником становится рост спроса на труд в регионах европейской части России, выравнивающий различия в заработной плате высококвалифицированных специалистов в Арктике и регионах с более благоприятными условиями (Быков 2020; Гильтман, Обухович, Ларионова 2020).

---

<sup>1</sup> Дериваты ненормативной лексики указывают на драматизм переживания наблюдателями принципиально отличающейся стратегии решения производственной задачи. Особо интонированные паттерны маркированы восклицательными знаками.

Схлопывание границ вахтовых городков под давлением карантинных мероприятий пандемии COVID-19 в 2020 г., ориентация рекрутинговых контрактов Минобороны, по сути, на ту же когорту взрослых здоровых мужчин трудоспособного возраста, неприхотливых, способных к тяжелому труду в экстремальных и сверхэкстремальных условиях, какие традиционно составляют кадровый потенциал строительной северной вахты, интенсифицирует этот отток. Таким образом, противоречие между потребностью отрасли в квалифицированных кадрах и ригидностью сформировавшихся прекарных трендов и практик, отталкивающих когорты наиболее пассионарных соискателей, указывает на своеобразную системную ловушку. Краткосрочная логика демпинговых трудовых контрактов в долгосрочной перспективе подрывает воспроизводство, приток и удержание кадрового потенциала, необходимого для освоения стратегически значимых трудовдефицитных территорий Российской Федерации.

### Обсуждение

Если исследования сибирскихстроек фиксируют сам факт выведения строительных подразделений на субподряд как организационное решение (Долголюк 2017), то наши данные позволяют увидеть, как эта реорганизация преломилась в повседневном опыте. Выведение на субподряд обернулось для работников не просто сменой юридического статуса, а утратой устойчивых коллективных связей, девальвацией института бригадирства и утратой преемственности в решении трудовых задач. Это конкретизирует представления о дезорганизации социального обмена в постсоветский период (Донцов, Перельгина 2016), показывая механизмы этого процесса на уровне первичного производственного коллектива.

Феноменологические референты этих латентных механизмов соотносимы с представлениями о структурирующем потенциале социальной травмы (Штомпка 2005). Высвобождение работников из деградирующих секторов экономики (АПК, непромышленные предприятия, союзные республики) и их массовый приток в строительный сегмент НГК выступили механизмом, конституирующим новые отношения неравенства внутри вахтового социума.

Однако сама по себе травматическая дезинтеграция макросоциальных связей не предопределяет трендов инкорпорации травматического опыта в ткань повседневности. Макропроцессы обретают плоть в пространственно-временных условиях вахты — в условиях удаленности, длительных ротаций и сверхтрудных трудовых задач в экстремальных условиях. «Живой голос» вахтовика выступает здесь ключевым инструментом, позволяющим реконструировать габитус как социально исторически детер-

минированный способ существования работника в строительном секторе нефтегазовой вахты: подвижный и при этом глубоко укорененный в телесных и эмоциональных практиках. Прямые ответы вахтовиков на вопросы интервью дают доступ к феноменам макроуровня (фиксация организационных изменений, сдвигов в оплате и режимах труда). Спонтанные нарративы, эмоционально окрашенные и детализированные, раскрывают процессы инкорпорации этих макроизменений в ткань повседневности и их интериоризацию в устойчивые структуры субъективного и субъектного опыта вахтовиков.

Наши предшественники фиксируют отдельные феномены поведения, восприятия и стратегий вахтовиков — копинг, стратегии жизни, идентичность, ментальные репрезентации вахты и многое другое (Серкин 2012; Белых и др. 2016; Saxinger 2016; Туракаев, Баймурзина 2022). Наш материал дополняет эти работы, позволяя (через субъективный опыт самих работников) реконструировать многоуровневую связь этих феноменов в единую динамическую систему и место каждого из них в этой системе. Такая реконструкция является необходимым шагом к вскрытию специфических порядков организации жизни миллионов российских граждан, пространственной и экономической деятельности в регионах России (Плюсин 2012; Лексин 2021).

Если макростратификационные исследования фиксируют общие тренды трансформации социальной структуры (Тощенко 2015; Тихонова 2021), то наши данные показывают, как конкретно эти тренды преломляются в позициях и траекториях работников, по собственной воле легитимирующих «токсические элементы» корпоративных трудовых отношений, структурирующих, в свою очередь, габитус вахтовика. В этом отношении они существенно дополняют работы наших предшественников (Гатти, Федорова 2014; Туракаев 2016; Saxinger 2016).

Прекарность в строительном сегменте НГК выступает не просто интроецированным атрибутом статуса или попыткой работника активно дистанцироваться от потенциала власти государства, как это описывают исследователи феномена отходничества — исторического предшественника и своеобразного аналога вахтового труда (Плюсин 2012; Лексин 2021). В строительном сегменте НГК феномен раскрывается как аддитивный эффект двух встречных процессов: притока работников с предрасположенностью выживания (непритязательность, правовая пассивность, ориентация на «живые деньги») и растущей потребности работодателя в дешевой и мобильной рабочей силе. Эта констелляция, закрепленная пространственно-временными характеристиками трудовых локаций, консолидировала депривационные нормы как предпочитаемые обеими

сторонами. Таким образом, мы обнаруживаем, как практики прекаризации труда описываемые нашими предшественниками, могут воспроизводиться не только «сверху» (давлением работодателя), но и «снизу» — через габитус самих работников, легитимирующих эти нормы как приемлемые.

Выявленные трансформации габитуса закономерно проецируются на траектории социального благополучия. Депривационные нормы, будучи инкорпорированными, входят в противоречие с базовыми потребностями работника в признании, справедливости и предсказуемости жизненного мира, что повышает уровень его социальной фрустрации (Шамионов 2020). Особого внимания в этом контексте заслуживает феномен социотехнической связки «человек — машина». Инструментализация этой связи становится ядром манипулятивных практик, удерживающих работников на сверхдлительных вахтах. Это измерение власти в поле вахтового труда остается за рамками исследований макроструктурных, социальных и психофизиологических predispositions вахтового труд (Симонова и др. 2016; Тартаковская, Ваньке 2019; Лексин 2021; Силин 2021; Туракаев, Баймурзина 2022; Корнеева и др. 2024). Между тем, как показывают наши данные, в отдельных когортах работников события, локализованные в этом измерении, несут потенциал триггера нисходящих траекторий благополучия, базирующегося на доверии, безопасности и удовлетворении базовых социальных потребностей (Донцов, Перелыгина 2016; Шамионов 2020).

Последнее заключение дает основание рассматривать все описанные выше эффекты в сочетании с сохраняющимися прекарными практиками на Севере как predisposition своеобразной внутрисистемной ловушки. Ригидность сформировавшегося прекарного производственного габитуса вступает в противоречие с долгосрочными задачами воспроизводства кадрового потенциала отрасли, обеспечения надежности человеческого фактора отраслевых производственных процессов, актуализации восходящих трендов производительности и безопасности труда (Ананенков 2010; Васильев, Аношкин 2010; Долголюк 2017; Лексин 2021) Это усугубляется тенденциями рынков труда вне отраслевого контура. Рост конкурентоспособных рабочих мест в центральных регионах (Быков 2020; Гильтман и др. 2020) провоцирует отток с отраслевого рынка труда наиболее пассионарных и квалифицированных работников. Преодоление этой ловушки требует пересмотра укоренившихся моделей организации труда — пересмотра, невозможного без учета субъективного измерения, раскрытого в нашем исследовании.

При этом решение задачи оптимизации субъективного благополучия персонала, формирования позитивной профессиональной идентичности

составляет сегодня важнейший компонент работы, направленной на обеспечение надежности человеческого фактора и воспроизводимости человеческого потенциала (Бессонова 2018). Системные, научно обоснованные решения в этом контексте разрабатываются и внедряются атомной отраслью, несущей не меньшие, сопряженные с проблематикой воспроизводимости человеческого потенциала риски чем производственный комплекс нефтегазового хозяйства (Обознов и др. 2020). Межотраслевой перенос и внутриотраслевая адаптация этих практик оказываются невозможными без изучения глубинных процессов, блокирующих точки входа для позитивных изменений.

Наши находки позволяют поднимать вопрос о востребованности переоценки исторического опыта в конструирования и стабилизации репутационного образа рабочих профессий, формирования позитивной профессиональной идентичности строителей, работающих в тяжелых и сверхтяжелых условиях Сибири, Крайнего Севера и других трудодефицитных регионов. Такой опыт периода СССР сегодня последовательно подвергается научному переосмыслению (Абрамов 2017; Фролова, Посухова 2016). К сожалению, модальность этого пересмотра задана скорее вопросом о диссонансах, вносимых официальным и культурным дискурсом в практики идентичности, чем раскрытием механизмов, стабилизирующих самовосприятие и социальный имидж профессионала, в том числе представляющих рабочие профессии строительного профиля, задействованные в НГК в режиме вахты.

### **Заключение**

Таким образом наше исследование через биографические нарративы вахтовиков-строителей делает видимым мир человека, входящего в силовое поле нефтегазовой отрасли. Оно раскрывает сложность такого социокультурного феномена, как «вахта», с его внутренней этикой, иерархиями и драматическими стратегиями выживания и борьбы. Анализ нарративов вахтовиков показывает, как внутри одного, казалось бы, гомогенного класса (вахтовиков-строителей) воспроизводятся глубокие внутренние градации и возникают узловые структуры воспроизводства неравенства, вклад в генезис которого делают и формальный статус и социальная роль, и место в производственной иерархии, и логика доступа к организационному корпоративному социальному капиталу, определяемая «плечом» и длительностью вахты, спецификой трудовой задачи и инструментами ее решения.

Потенциал концепции габитуса позволяет преодолеть фрагментарность и дисциплинарную разобщенность данных о природе снижения

благополучия и здоровья вахтовиков и реконструировать релевантные системные механизмы этого процесса в измерении сложного социально-целого.

С этих позиций габитус вахтовика-строителя, инкорпорированного в поле НГК, может быть рассмотрен как система диспозиций, сформировавшаяся под давлением сопряженных силовых векторов. Эти векторы инициированы процессами социально-политических и экономических преобразований постсоветского периода и проецируются как в макроизмерение существования НГК, так и в измерение его организационного пространства (мезоуровень). Данная система диспозиций интегрирует эффекты трех групп исторически сложившихся условий:

- а) приток в отрасль когорт работников с predispositionами выживания — неприязательных, пассивных с правовой точки зрения, но способных к экстремальной мобилизации сил и ориентированных на получение максимального монетарного вознаграждения в краткосрочной перспективе;
- б) актуализация и легитимизация в организационной логике поля практик переэксплуатации человеческого потенциала при критической деструкции системы немонетарного вознаграждения труда, деградации основанных на доверии и диалоге практик социального обмена в иерархии производственных отношений, а также разрушение коллективных институтов саморегуляции, самоорганизации и социальной поддержки в горизонтальном измерении;
- в) атомизация и деградация функциональных связей между организационными акторами, занимающими различные позиции в иерархии нефтегазового хозяйства (предприятия строительного профиля, сервисные службы и службы эксплуатации, службы доставки и др.).

Сочетанным эффектом трансформации габитуса вахтовика-строителя в постсоветский период стала инкорпорация множества уязвимостей — от маргинализации в иерархии организационно-производственных отношений и деструкции позитивного компонента профессиональной идентичности до существенных репутационных потерь строителей как полноправных участников социального обмена за пределами отраслевого поля. Совокупным системным эффектом выступила легитимация депривационных норм производственно-трудовых отношений, воспроизводящих прекарность как естественную и неизбежную норму. Инкорпорация порождаемых в этом процессе уязвимостей блокирует актуализацию восходящих траекторий социального благополучия вахтовиков уже в микроизмерении их социального бытия и проецируется в ближайшую и отдаленную перспективу жизнедеятельности.

Опираясь на представленные результаты, мы можем утверждать, что задача реабилитации профессионального габитуса вахтовиков-строителей не может быть решена за счет простых управленческих решений командно-административного характера. Ее решение требует системных и научно обоснованных управленческих мер, в ряду которых наиболее значимыми и эффективными могут являться следующие: 1) выявление, укрепление и создание в поле отраслевой индустрии внутренних (в том числе новых) точек устойчивости и позитивных изменений; 2) выявление и выведение на уровень системного анализа практик воспроизводства прекарности и способствующих этому процессу компромиссов (практик серого трудового найма, неясных схем оплаты труда, демпинговых контрактов, увеличение срока рабочей вахты без опоры на данные мониторинга социального благополучия, субъективной защищенности и здоровья персонала и т.д.). В этом контексте должны быть переосмыслены достижения советского периода. В своё время они позволили сформировать точки воспроизводства позитивной профессиональной идентичности, коллективизма, конструктивного диалога преемственности и сотрудничества как в горизонтальном, так и в вертикальном измерениях промышленно-строительного комплекса, инкорпорированного в нефтегазовое хозяйство. Это притом, что и строительная, и добывающая отрасли несли в себе след крайне напряженной эпохи, в которой от первых пятилеток до послевоенного восстановления промышленности принудительно-мобилизационные практики и практики переэксплуатации человеческого потенциала обеспечивали возможность выживания страны и являлись, скорее, социальной нормой, чем составляли проблему.

Спектр этих достижений включает широкую линейку инструментов от конструирования социальных установок и положительного образа профессии посредством культурного дискурса до наукоемких решений, реализованных с 1970-х по 1990-е гг. в контексте комплексной программы Академии наук СССР, объединившей более сотни учреждений науки и высшего образования.

В этом контексте существенную роль могут играть выявление (и межотраслевой перенос) лучших практик: поддержки репутационной привлекательности рабочих профессий, востребованных сектором; формирования организационно-производственной среды, дружелюбной к потребностям работников и охватывающей все фазы решения организационных производственных задач от рекрутинга рабочей силы до доставки работников к месту проживания; реабилитация практик немонетарного и символического вознаграждения труда в отраслевом сегменте.

Выработка научных оснований для этих решений требует более детального анализа силовых векторов отраслевого поля, в том числе заданных внутренним укладом трудовой вахты, спецификой и прядками решения трудовых задач, практиками быта и досуга вахтовиков, практиками контроля их поведения, общения взаимодействия, практиками социального обмена в горизонтальном и вертикальном измерениях вахтового социума. Систематизация релевантных феноменов, их проекций в пространство трудового и субъективного опыта работников строительных вахт составляет перспективу нашего исследовательского проекта.

### Литература / References

Белых С.Л., Симонова Н. Н., Корнеева Я. А., Войтехович Т. С. (2016) Ментальные репрезентации вахты как фактор профессиональной адаптации персонала. *Психологический журнал*, 37(5): 32–44.

Belykh S.L., Simonova N.N., Korneeva Ya.A., Voitekhovich T.S. (2016) Mental representations of shift work as a factor of professional adaptation of personnel. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 37(5): 32–44 (in Russian).

Бессонова Ю. В. (2018) Психологическое благополучие профессионала в экстремальных условиях деятельности. В Обознов А.А., Журавлев А.Л. (ред.) *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики*. Т. 8. М.: Институт психологии РАН: 214–251.

Bessonova Yu.V. (2018) Psychological well-being of a professional in extreme working conditions. In Oboznov A.A., Zhuravlev A.L. (eds.) *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* [Current problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics]. Vol. 8. Moscow: Institut psikhologii RAN: 214–251 (in Russian).

Бурдые П. (2007) Социальное пространство и генезис «классов». Пер. с фр. Шматко Н. А. (ред.) *Социология социального пространства*. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя: 14–48.

Bourdieu P. (2007) Social space and the genesis of «classes». *Sotsiologiya sotsial'nogo prostranstva* [The sociology of social space]. Moscow: Institut eksperimental'noy sotsiologii; St. Petersburg: Aleteyya: 14–48 (in Russian).

Быков В.М. (2020) О некоторых проблемах организации труда в Арктической зоне Российской Федерации. *Вестник Коми Республиканской академии государственной службы и управления. Серия: Теория и практика управления*, 24(29): 10–15.

Bykov V.M. (2020) On some problems of labor organization in the Arctic zone of the Russian Federation. *Vestnik Komi Respublikanskoy Akademii Gosudarstvennoy Sluzhby i Upravleniya. Seriya: Teoriya i Praktika Upravleniya* [Bulletin of the Komi Republican Academy of State Service and Administration. Series: Theory and Practice of Management], 24(29): 10–15 (in Russian).

Васильев А.В., Аношкин Д.В. (2010) Человеческий фактор как причина аварийности и травматизма на производстве и его анализ на основе принципов системного подхода к обеспечению безопасности. *Безопасность труда в промышленности*, 11: 22–25.

Vasiliev A.V., Anoshkin D.V. (2010) Human factor as a cause of accidents and injuries at production and its analysis based on the principles of a systematic approach to safety assurance. *Bezopasnost' truda v promyshlennosti* [Occupational Safety in Industry], 11: 22–25 (in Russian).

Гатти М., Федорова А.Е. (2014) Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал. *Вестник Омского университета*, 2: 46–51.

Gatti M., Fedorova A.E. (2014) Toxic elements of corporate socio-labor relations: workplace, management, and personnel. *Vestnik Omskogo universiteta* [Herald of Omsk University], 2: 46–51 (in Russian).

Гильтман М.А., Обухович Н.В., Ларионова Н.И. (2020) Влияние заработной платы в европейской части России на миграцию в районах Крайнего Севера. *Мир России*, 29 (3): 28–50. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-3-28-50>.

Giltman M.A., Obukhovich N.V., Larionova N.I. (2020) The influence of wages in the European part of Russia on migration in the regions of the Far North. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 29(3): 28–50. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-3-28-50> (in Russian).

Дегтева Г.Н., Зубов Л.А. (2017) Личностный ресурс работников нефтегазодобывающих компаний в контексте адаптации к неблагоприятным климатогеографическим условиям Арктики. *Психологический журнал*, 9: 15–21. <https://doi.org/10.33396/1728-0869-2017-9-15-21>.

Degteva G.N., Zubov L.A. (2017) Personal resource of oil and gas production company employees in the context of adaptation to unfavorable climatic and geographical conditions of the Arctic. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 9: 15–21. <https://doi.org/10.33396/1728-0869-2017-9-15-21> (in Russian).

Долголюк А. А. (2017) Создание строительных коллективов в формирующихся территориально-производственных комплексах Сибири. Стась И.Н. (ред.). *Сибирские строители: события и судьбы*: сб. ст. всерос. науч. конф., Сургут, СурГУ, 25–26 ноября, 2016. Курган: Курганский Дом печати: 39–55.

Dolgolyuk A.A. (2017) Creation of construction teams in the emerging territorial production complexes of Siberia. *Sibirskiye stroiteli: sobytiya i sud'by* [Siberian Builders: Events and Fates]. Kurgan: Kurganskiy Dom pechati: 39–55 (in Russian).

Донцов А. И., Перельгина Е. Б. (2016) Взаимодействие в условиях социальных изменений: доверие, субъективное благополучие и психологическая безопасность. *Устойчивое развитие России: вызовы, риски, стратегии*. Екатеринбург: Гуманитарный университет: 291–296.

Dontsov A.I., Perelygina E.B. (2016) Interaction in the context of social changes: trust, subjective well-being, and psychological security. *Ustoychivoye razvitiye Rossii*:

*vyzovy, riski, strategii* [Sustainable Development of Russia: Challenges, Risks, Strategies]. Yekaterinburg: Gumanitarnyi universitet: 291–296 (in Russian).

Казначеев В. П. (1980) Адаптация человека (социальные и медико-биологические аспекты). Кузнецов В. Ю. (ред.). *Клинические и экспериментальные аспекты общей патологии*. Новосибирск: СО АМН СССР: 5–17.

Kaznacheev V.P. (1980) Human adaptation (social and biomedical aspects). Kuznetsov V.Yu. (ed.) *Klinicheskiye i eksperimental'nyye aspekty obshchey patologii* [Clinical and Experimental Aspects of General Pathology]. Novosibirsk: Siberian Branch of the Academy of Medical Sciences of USSR: 5–17 (in Russian).

Каллаган Т.В., Лобанов А.А., Тюлюпо С.В., Волкова И.И., Гатти Р.К., Лискевич Н.А., Рюткенен Р., Шадуйко О.М., Астахов С.Е., Федько С.И., Сорочинский С.В. (2020) *Трансформация окружающей среды и образа жизни социальных сообществ Западной Сибири в условиях климатических изменений и глобализации*. Отчет о НИР АААА-А18-118091890034-6. Томск: Нац. исслед. Том. гос. ун-т.

Kallagan T.V., Lobanov A.A., Tyulyupo S.V., Volkova I.I., Gatti R.K., Liskevich N.A., Ryutkyonen R., Shadyuko O.M., Astakhov S.E., Fedko S.I., Sorochinsky S.V. (2020) *Transformatsiya okruzhayushchey sredy i obraza zhizni sotsial'nykh soobshchestv Zapadnoy Sibiri v usloviyakh klimaticheskikh izmeneniy i globalizatsii* [Transformation of the Environment and Lifestyle of Social Communities in Western Siberia under Climate Change and Globalization]. Research Report No. АААА-А18-118091890034-6. Tomsk: National Research Tomsk State University (in Russian).

Корнеева Я.А., Симонова Н.Н., Корнеева А.В., Добрынина М.А. (2024) Влияние психосоциальных факторов рабочего места на динамику функциональных состояний вахтового персонала нефтеразведочного предприятия. *Национальный психологический журнал*, 19(4): 161–175. <https://doi.org/10.11621/prj.2024.0411>.

Korneeva Ya. A., Simonova N. N., Korneeva A. V., Dobrynina M. A. (2024) The influence of workplace psychosocial factors on the dynamics of the functional states of shift personnel at an oil exploration enterprise. *Natsional'nyy psikhologicheskyy zhurnal* [National Psychological Journal], 19(4): 161–175. <https://doi.org/10.11621/prj.2024.0411> (in Russian).

Корнеева Я. А., Трофимова А. А., Корнеева А. В., Юрьева А. С., Симонова Н. Н. (2021) Изменение функционального состояния лесозаготовителей в течение вахтового заезда как показатель цены деятельности. *Психология и современный мир. Субъект жизнедеятельности в современном обществе*. Архангельск: Северный (Арктический) федерал. ун-т им. М.В. Ломоносова: 299–304.

Korneeva Ya. A., Trofimova A. A., Korneeva A. V., Yuryeva A. S., Simonova N. N. (2021) Change in the functional state of loggers during a shift rotation as an indicator of the cost of activity. *Psikhologiya i sovremennyy mir. Sub'yekt zhiznedeyatel'nosti v sovremennom obshchestve* [Psychology and the Modern World. The Subject of Life

Activity in Modern Society]. Arkhangelsk: Severnyy (Arkticheskiy) federal'nyy universitet imeni M.V. Lomonosova: 299–304 (in Russian).

Кривошеков С.Г. (2016) Труд и здоровье человека в Арктике. *Вестник Северного (Арктического) федерального университета*, 4: 84–93.

Krivoshchekov S. G. (2016) Labor and human health in the Arctic. *Vestnik Severnogo (Arkticheskogo) federal'nogo universiteta* [Journal of the Northern (Arctic) Federal University], 4: 84–93 (in Russian).

Лексин В.Н. (2021) Новое отходничество и вахтовая организация труда в процессах депопуляции и заселения территорий. *Регион: Экономика и социология*, 3(111): 133–153. <https://doi.org/10.15372/REG20210306>.

Leksin V. N. (2021) New “otkhodnichestvo” (migrant labor) and shift work organization in the processes of depopulation and settlement of territories. *Region: Ekonomika i sotsiologiya* [Region: Economics and Sociology], 3(111): 133–153. <https://doi.org/10.15372/REG20210306> (in Russian).

Медведев В.И., Аверьянов В.С., Бриедис Ю.Э. (1984) *Физиологические принципы разработки режимов труда и отдыха*. Л.: Наука.

Medvedev V.I., Averyanov V.S., Briedis Yu.E. (1984) *Fiziologicheskiye printsipy razrabotki rezhimov truda i otdykha* [Physiological Principles of Developing Work and Rest Regimes]. Leningrad: Nauka (in Russian).

Обознов А.А., Чернецкая Е.Д., Бессонова Ю.В., Петрович Д.П. (2020) Субъективное профессиональное благополучие оперативного персонала атомных станций. Обознов А.А., Журавлев А.Л. (ред.). *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Труды Института психологии РАН*. М.: Институт психологии РАН: 235–252.

Oboznov A.A., Chernetskaya E.D., Bessonova Yu.V., Petrovich D.P. (2020) Subjective professional well-being of operating personnel at nuclear power plants. *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki. Trudy Instituta psikhologii RAN* [Current problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics. Proceedings of the Institute of Psychology RAS]. Moscow: Institut psikhologii RAN: 235–252 (in Russian).

Плюснин Ю.М. (2012) «Отходничество» в современной России. *Отечественные записки*, 50(5): 240–256.

Plyusnin Yu.M. (2012) “Otkhodnichestvo” (migrant labor) in modern Russia. *Otechestvennyye zapiski* [Domestic Notes], 50(5): 240–256 (in Russian).

Пучков А.Л. (2007) Организация труда вахтовым методом на нефтегазодобывающих предприятиях Западной Сибири. *Вестник Томского государственного университета*, 296: 219–222.

Puchkov A.L. (2007) Organization of shift work at oil and gas production enterprises in Western Siberia. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Tomsk State University Journal], 296: 219–222 (in Russian).

Серкин В.П. (2012) Специфика реализации функций семьи при работе мужа вахтовым или сезонным методом. *Вестник КРАУНЦ*, 20(2): 146–154.

Serkin V.P. (2012) Specifics of the implementation of family functions when the husband works on a shift or seasonal basis. *Vestnik KRAUNTs* [Bulletin of the Kamchatka Regional Association “Educational-Scientific Center”], 20(2): 146–154 (in Russian).

Силин А.Н. (2021) *Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс*. Тамбов: ТИУ.

Silin A.N. (2021) *Vakhtovyy trud v Arkitke: sotsial'no-prostranstvennyy diskurs* [Shift Labor in the Arctic: A Socio-Spatial Discourse]. Tambov: Tambovskiy industrial'nyy universitet (in Russian).

Симонова Н.Н., Корнеева Я.А., Тюлюбаева Т.О. (2016) Субъективная оценка работником опасности различных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности при вахтовой организации труда в условиях Арктики. *Безопасность в промышленности*, 7: 60–65.

Simonova N.N., Korneeva Ya.A., Tyulyubaeva T.O. (2016) Subjective assessment by an employee of the danger of various situations arising in professional activity during shift work organization in Arctic conditions. *Bezopasnost v promyshlennosti* [Safety in Industry], 7: 60–65 (in Russian).

Страусс А., Корбин Дж. (2001) *Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники*. М.: Эдиториал УРСС.

Strauss A., Corbin J. (2001) *Osnovy kachestvennogo issledovaniya: obosnovannaya teoriya, protsedury i tekhniki* [Basics of Qualitative Research: Grounded Theory, Procedures and Techniques]. Moscow: Editorial URSS (in Russian).

Тартаковская И.Н., Ваньке А.В. (2019) Трудовые траектории precarious работников и формирование precarious габитуса. *Социологический журнал*, 25(2): 99–115. <https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.2.6388>.

Tartakovskaya I.N., Vanke A.V. (2019) Labor trajectories of precarious workers and the formation of a precarious habitus. *Sotsiologicheskiy zhurnal* [Sociological Journal], 25(2): 99–115. <https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.2.6388> (in Russian).

Тихонова Н.Е. (2021) Трансформации социальной структуры российского общества: конец 1980-х — конец 2010-х гг. *Социологические исследования*, 8: 22–32. <https://doi.org/10.31857/S013216250014308-1>.

Tikhonova N.E. (2021) Transformations of the social structure of Russian society: Late 1980s — late 2010s. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 8: 22–32. <https://doi.org/10.31857/S013216250014308-1> (in Russian).

Тощенко Ж.Т. (2015) Прекариат — новый социальный класс. *Социологические исследования*, 374(6): 3–13.

Toshchenko Zh.T. (2015) Precariat — a new social class. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies], 374(6): 3–13 (in Russian).

Туракаев М.С. (2016) Габитус и повседневные практики вахтовых работников Башкортостана. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 19(3): 189–202.

Turakaev M.S. (2016) The habitus and everyday practices of shift workers from Bashkortostan. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 19(3): 189–202 (in Russian).

Туракаев М.С., Баймурзина Г.Р. (2022) Работа вахтовым методом глазами временных трудовых мигрантов из Башкортостана. *Проблемы развития территории*, 26(6): 115–133. <https://doi.org/10.15838/ptd.2022.6.122.7>.

Turakaev M.S., Baimurzina G.R. (2022) Shift work through the eyes of temporary labor migrants from Bashkortostan. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of Territory's Development], 26(6): 115–133. <https://doi.org/10.15838/ptd.2022.6.122.7> (in Russian).

Федорова А.Э., Каташинских В.С., Дворжакова З. (2016) Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения. *Экономика региона*, 12(3): 802–814. <https://doi.org/10.17059/2016-3-16>.

Fyodorova A.E., Katashinskikh V.S., Dvorzhakova Z. (2016) The precarization of labor relations as a factor of social pollution. *Ekonomika regiona* [Economy of Region], 12(3): 802–814. <https://doi.org/10.17059/2016-3-16> (in Russian).

Фролова А.С., Посухова О.Ю. (2016) Нарратив и дискурс профессиональной идентичности в советской прессе 1970–1980 гг. *Власть*, 24(10): 101–108.

Frolova A.S., Posukhova O.Yu. (2016) Narrative and discourse of professional identity in the Soviet press of the 1970s–1980s. *Vlast'* [The Power], 24(10): 101–108 (in Russian).

Шамионов Р.М. (2020) Соотношение социальной активности и удовлетворенности базовых психологических потребностей, субъективного благополучия и социальной фрустрированности молодежи. *Сибирский психологический журнал*, 77: 176–195. <https://doi.org/10.17223/17267080/77/9>.

Shamionov R.M. (2020) The relationship between social activity and satisfaction of basic psychological needs, subjective well-being, and social frustration of youth. *Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal* [Siberian Journal of Psychology], 77: 176–195. <https://doi.org/10.17223/17267080/77/9> (in Russian).

Штомпка П. (2005) *Социология. Анализ современного общества*. Пер. с пол. М.: Логос.

Sztompka, P. (2005) *Sotsiologiya. Analiz sovremennogo obshchestva* [Sociology. Analysis of Modern Society]. Trans. from Polish. Moscow: Logos (in Russian).

Bayard De Volo L., Schatz E. (2004) From the Inside Out: Ethnographic Methods in Political Research. *Political Science & Politics*, 37(2): 267–271. <https://doi.org/10.1017/S1049096504004214>.

Coffey A. (1999) *The Ethnographic Self: Fieldwork and the Representation of Identity*. London; Thousand Oaks, Calif.: Sage.

Flick U. (2014) *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. London: Sage.

Saxinger G. (2016) Lured by oil and gas: Labour mobility, multi-locality and negotiating normality & extreme in the Russian Far North. *The Extractive Industries and Society*, 3(1): 50–59. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2015.12.002>.

Taylor J. (2011) The Intimate Insider: Negotiating the Ethics of Friendship When Doing Insider Research. *Qualitative Research*, 11(3): 3–22. <https://doi.org/10.1177/1468794110384447>.

### Источники

Госкомтруд СССР, Секретариат ВЦСПС (1981). Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 декабря 1981 г. № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ».

## “THE PIPE STRETCHES LIKE FATE”: SOCIETAL PRECONDITIONS OF THE HABITUS OF SHIFT CONSTRUCTION WORKERS IN THE OIL AND GAS SECTOR IN THE POST-SOVIET PERIOD<sup>1</sup>

*Svetlana Vladimirovna Tyulyupo*<sup>1</sup> (svetdy@mail.ru),  
*Olga Mihailovna Shaduyko*<sup>1</sup>,  
*Bairma Antonovna Dashieva*<sup>1</sup>,  
*Vitaly Vladimirovich Tyulyupo*<sup>2</sup>

<sup>1</sup>National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia

<sup>2</sup>Autonomous Nonprofit Organization for Additional Professional Education “ConstructionOilGas Engineering Center”, Tomsk, Russia

**Citation:** Tyulyupo S.V., Shaduyko O.M., Dashieva B.A., Tyulyupo V.V. (2026) “The pipe stretches like fate”: societal preconditions of shift construction workers in the oil and gas sector in the Post-Soviet period. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 29(1): 62–99 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2026.29.1.3> EDN: AKELLR

**Abstract.** The article presents a section of the final theoretical synthesis of an interdisciplinary study on the impact of macro-environmental factors on the quality of life in Russia’s labor-deficient territories. The aim is to reveal how the macro-processes of the 1990s (deindustrialization, agrarian crisis, migrations) structured the logic of organizational changes and influenced the formation of the production habitus of shift workers in the construction sector of the oil and gas complex, thereby shaping trajectories of their social well-being. The empirical basis consists of biographical interviews with construction shift workers (1990s–2020s). A qualitative analysis, conducted following grounded theory methodology and employing P. Bourdieu’s concept of habitus, revealed

---

<sup>1</sup> This research was supported by “The Tomsk State University competitiveness improvement programme”, grant no. 2.2.1.24.

key interconnections between societal processes and the transformation of the labor field. The results show that the influx of new cohorts of workers (displaced industrial workers, rural residents, migrants) with survival predispositions became an agent of systemic change. Their habitus, characterized by unpretentiousness, legal passivity, and a focus on short-term income, legitimized hyper-intensive labor regimes and informal (“gray”) payment schemes as acceptable and even preferable. Employers used these practices as a competitive advantage, forming a hyper-resilient organizational field that reproduces precarity and vulnerability. The research contributes to understanding the mechanisms of labor precarization in Russia, demonstrating the long-term impact of societal shocks, mediated by changes in the composition and habitus of the workforce, on the social well-being of shift workers.

**Keywords:** Siberia, oil and gas industry, shift work method (FIFO), shift worker, environmental components, social habitus, social well-being.