



DOI: 10.22363/2313-2272-2025-25-3-665-680

EDN: AXTHYY

Перспективы реинтеграции вахтовиков в рынок труда региона постоянного проживания (на примере Республики Мордовия)*

Н.П. Касаткина^{1,2}, С.В. Полутин², Н.В. Шумкова²

¹Научный центр социально-экономического мониторинга,
ул. Б. Хмельницкого, 39а, Саранск, Республика Мордовия, 430005, Россия

²Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева,
Большевистская ул., 68/1, Саранск, Республика Мордовия, 430005, Россия

(e-mail: kasatkina-rr1@mail.ru; niiregion@mail.ru; polutin.sergei@yandex.ru)

Аннотация. Вахтовая занятость рассмотрена в статье на примере возвратных трудовых мигрантов региона Поволжья. Цель исследования — оценить перспективы реинтеграции работников, занятых вахтовым методом, в рынок труда региона постоянного проживания. Исследование сочетало количественный и качественный подходы. Был проведен онлайн-опрос (N=434) жителей Мордовии, работающих вахтовым методом (преимущественно в Москве и Московской области — 79 %); анкетирование охватило ключевые параметры занятости, доходы и миграционные установки. Также с 24 вахтовиками (19 мужчин и 5 женщин 22–60 лет) были проведены полуформализованные интервью о субъективных факторах трудовой мобильности и возможностях возвращения. Были выявлены ключевые препятствия для возвращения вахтовиков: значительная разница в оплате труда (средний заработок вахтовиков в два раза выше регионального); устоявшиеся практики отходничества как социальная норма; психологическая адаптация к специфическому графику работы («ловушка свободного времени»). Большинство респондентов (82 %) удовлетворены текущей занятостью — стабильным доходом (74 %) и гибким графиком (50 %), поэтому лишь 15 % рассматривают возможность возвращения, преимущественно в связи с возрастом или семейными обстоятельствами, т.е. очевидны ограничения для масштабной реинтеграции вахтовиков в рынок труда региона постоянного проживания. Вахтовая занятость остается рациональной стратегией адаптации к региональным диспропорциям рынка труда, и традиционные меры стимулирования возвращения (создание рабочих мест) недостаточны без учета трудовых ожиданий вахтовиков. Региону следует сосредоточиться на скрытых экономических выгодах вахтовой занятости: денежные переводы, поддержка локального бизнеса в связи с формируемым вахтовиками потребительским спросом, долгосрочные инвестиции в человеческий капитал региона и т.д.

Ключевые слова: вахтовая занятость; отходничество; трудовая миграция; межрегиональная мобильность; региональный рынок труда; человеческий капитал

*© Касаткина Н.П., Полутин С.В., Шумкова Н.В., 2025

Статья поступила в редакцию 07.04.2025. Статья принята к публикации 17.06.2025.

Для цитирования: Касаткина, Н.П., Полутин С.В., Шумкова Н.В. Перспективы реинтеграции вахтовиков в рынок труда региона постоянного проживания (на примере Республики Мордовия) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2025. Т. 25. № 3. С. 665–680. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2025-25-3-665-680>

Вахтовая занятость (неоотходничество [4], новое отходничество или возвратная краткосрочная регулярная миграция [18]) получила в России широкое распространение с начала 2000-х годов [14]. Второе рождение отходничества связано с «отсутствием рынка труда в малых городах» и особенностями российской жилищной системы с неразвитым рынком арендного жилья и ипотеки [17]. По сей день отходники (вахтовики) формируют масштабный поток трудовых ресурсов, циркулирующий между регионами. Главным фактором, стимулирующим этот процесс, выступает межрегиональная дифференциация оплаты труда за одинаковую по характеру и трудоемкости работу [5]. «Перераспределение денежных потоков между более и менее богатыми регионами» [15. С. 113] — один из положительных эффектов вахтовой занятости. В то же время перераспределение работников между региональными рынками труда в условиях возрастающей потребности в кадрах «обостряет вопросы, связанные с перетоками рабочей силы на российском и региональных рынках труда» [6. С. 167].

С точки зрения регионов-доноров преимущества вахтовой занятости постоянного населения, связанные с ростом доходов и потребительских возможностей домохозяйств, нивелируются дефицитом квалифицированных и опытных работников. В ряде российских регионов доля трудоспособного населения, занятого за их пределами, достигает 20 % (1). Поэтому регионы-доноры предпринимают административные попытки вернуть занятых вахтовым методом на свой рынок труда (2). Возникает вопрос: насколько оправданы ожидания от реализации предусмотренных мер и следует ли рассчитывать на решение кадровых проблем путем привлечения вахтовых работников. Ответить на этот вопрос позволяет анализ факторов притяжения рабочей силы в регионы-реципиенты и факторов ее выталкивания из регионов-доноров. Исследование направлено на расширение представлений о перспективах реинтеграции работников, временно оторванных от рынка труда территории постоянного проживания вследствие вахтовой занятости.

Понятие вахтовой занятости пересекается с понятием миграции. В зарубежной литературе используется целый ряд понятий, обозначающих занятость, требующую регулярных перемещений на работу далеко за пределы постоянного места проживания: например, «*long-distance commuting*» подразумевает занятость на таком расстоянии от дома, которое не позволяет работнику вернуться домой после рабочей смены [26]; схожие понятия — FIFO (*fly-in/fly-out*) или DIDO (*drive-in/drive-out*) — работа на дальние расстоя-

ния [30] и «*intermittent husband absence*» (периодическое отсутствие мужа) т.д. [31]. В отечественной литературе встречаются понятия «внутренняя временная трудовая мобильность», «маятниковая миграция на дальние расстояния», «временная внешняя трудовая мобильность» и др. Поскольку вахтовая занятость может рассматриваться как частный случай трудовой миграции, причины и механизмы ее распространения могут быть исследованы в контексте концепций миграции.

Теории миграции, в том числе трудовой, дают ответ на вопрос, почему люди ищут работу в других регионах. Так, законы Э.Г. Равенштейна [28] указывают на приоритетную роль экономических факторов в принятии решения о миграции; концепция притягивающих и выталкивающих факторов Э. Ли [22] подчеркивает социально-статусную обусловленность причин перемещений; теория миграционных сетей Д. Массея [10] раскрывает роль родственных, этнических, дружеских и прочих связей в адаптации мигрантов; теория О. Старка сосредоточена не только на причинах миграции, но и на факторах возвращения (роль семьи, территориальные различия в возможности использования полученных доходов [29]). Способы реинтеграции в локальные рынки труда, а также стимулирование возвращения трудовых мигрантов менее изучены. Как правило, эти вопросы рассматриваются в контексте конкуренции регионов за человеческий капитал: «репатриация» трудовых мигрантов имеет существенный экономический и социокультурный эффект — они возвращаются с новым опытом и знаниями, инвестируют в экономический рост, влияют на культурные и институциональные изменения. Например, в начале 1990-х годов трудовые мигранты, вернувшиеся на малую родину, оказали значительное воздействие на развитие периферийных сельских районов Китая [23]. Исследования показывают преимущественно неэкономическую природу решения о возвращении: например, согласно концепции жизненного цикла решение о трудовой мобильности связано с переходами между стадиями жизненного цикла (создание семьи, выход на пенсию и т.д.) [21; 27]; значительную роль в формировании миграционного поведения и выборе возвращения на родину или продолжения миграции играет семья [20].

Закономерности трудовой миграции, обозначенные в классических теориях, подтверждаются российскими исследованиями, в частности, российские «мигранты руководствуются при выборе направления перемещений прежде всего желанием заработать» [9. С. 96], т.е. превалируют экономические мотивы [7; 19]. Интенсивность межрегиональной трудовой миграции свидетельствует о проблемах на локальных рынках труда [2], что особенно характерно для сел и малых городов, откуда формируется основной поток трудовых мигрантов и работающих вахтовым методом [12]. В 2020-е годы порядка 35 % сельских жителей работали за пре-

делами своих населенных пунктов, причем только половина из них искала работу в других селах своего региона [1].

Регионы-доноры рабочей силы различаются по ситуации на рынке труда: в одних (Центр и Северо-Запад России) отток происходит на фоне дефицита работников, в других (Юг) — преизбытка, особенно в сельской местности [11], т.е. в первом случае работают факторы притяжения в регионы-реципиенты, во втором — факторы выталкивания из регионов-доноров. Наиболее привлекательны для трудовой миграции Москва, Санкт-Петербург, нефтегазодобывающие регионы и крупные города-миллионники [13]. Вход на рынок вахтовой занятости обеспечивается, как правило, сетевыми взаимодействиями: содействие в трудоустройстве оказывают в первую очередь люди из ближнего окружения, нередко вахтовики «трудятся в коллективе знакомых из своего населенного пункта (например, становясь членом строительной бригады или сменяя друг друга на охраняемом объекте или за прилавком)» [8. С. 82]. Следует отметить, что внутренние трудовые мигранты имеют свою нишу на рынке труда регионов-реципиентов, несмотря на наличие иностранных трудовых мигрантов: «к российским отходникам больше доверия, чем к гастарбайтерам, с ними меньше проблем» [4. С. 45]. Главная особенность вахтового метода работы — мультилокальность [24], которая влияет на все стороны жизни человека: физическое и ментальное здоровье, семейные стратегии (брачность и разводимость, детность, родительская роль и т.д.) [3; 5; 25].

Исследования показывают, что опыт вахтовой занятости формирует у работников более высокие притязания к работе: «многие становятся более требовательными к условиям труда: работать в родном селе за те же деньги, что и в Москве охранником, уже не хотят. Зачем ходить на работу каждый день и напряженно трудиться (например, механизатором в сельском хозяйстве), если за те же деньги можно две недели “просидеть” в Москве и иметь еще две недели “каникул”» [1. С. 34]. Вахтовый образ жизни становится привычным, и большинству вахтовиков сложно адаптироваться к повседневной работе по найму, «поэтому даже при появлении рабочих мест отходники часто придумывают массу отговорок, в том числе сильно завышая требования к зарплате в местах проживания» [13. С. 15]. В целом преимуществ у отходников больше, чем недостатков, и они перевешивают издержки от мультилокального образа жизни.

Поскольку имеющиеся работы почти не касаются перспектив возвращения занятых вахтовым методом в свои трудодефицитные регионы, было проведено исследование (методами анкетирования и полуструктурированного интервью) вахтовой занятости постоянных жителей Республики Мордовия. Анкетирование провел Научный центр социально-экономического мониторинга в феврале 2024 года: выборка целевая, CAWI-опрос (онлайн-анкетирование) по интерактивной анкете «Проблемы вахтовой занятости жителей Мордовии», результаты обработаны с помощью SPSS v.22.0,

N=434 (после проверки качества заполнения анкет). Доля занятых в Москве и Московской области составила 79 %, в регионах Приволжского федерального округа — 7 %, Уральского — 4 %, в других регионах — 10 %. Большинство работает в частном секторе (79 %), в государственном — 19 %; срочные трудовые договоры заключили 44 %, на постоянной основе работают 38 %, каждый седьмой — на основе устной договоренности (14 %). Основные сферы занятости вахтовиков — строительство (22 %), транспорт и связь (20 %), охрана и безопасность (20 %), причем часть ранее занятых на производстве и в сельском хозяйстве при выходе на вахту перешли в сферу охраны и безопасности.

Полуформализованные интервью были проведены зимой 2024 года коллективом сотрудников кафедры социологии и социальной работы Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарева под руководством С.В. Полутина. Гайд интервью был тематически структурирован на экономический, социальный и психологический разделы (частично заимствован в [16]). Было проведено 24 интервью в онлайн- и офлайн-формате: опрошены 19 мужчин и 5 женщин в возрасте от 22 до 60 лет; средняя продолжительность интервью — 30 минут; критерии отбора информантов — опыт работы вахтовым методом не менее года и постоянное проживание на территории республики; отбор проводился методом «снежного кома» через горизонтальные сети; сбор данных продолжался до достижения «насыщения»; информанты давали добровольное согласие на участие в исследовании, будучи проинформированы о его целях, конфиденциальности предоставленных ответов и их обобщенном использовании. Большинство (22 из 24) работают по официальному трудовому договору, который обеспечивает стабильный заработок и другие социальные гарантии (оплачиваемый отпуск, социальные выплаты и возможность лечения за счет средств ОМС в регионе по месту работы). После транскрибирования использовались методы тематического анализа текстов в программе ATLAS.ti). Термины «вахта» и «вахтовики» использовались наравне с «отходничеством» и «отходниками» (эквивалентные понятия).

Таким образом, сочетание количественного (CAWI-опрос) и качественного (интервью) подходов позволило выявить не только объективные закономерности, но и субъективные факторы реинтеграции вахтовиков в рынок труда региона проживания.

Причины выбора вахтовой занятости. Большинство опрошенных (68 %) прекратили трудовые отношения в регионе постоянного проживания по причине низкой заработной платы либо ее сокращения. Различия в причинах увольнения особенно заметны у респондентов с разным уровнем образования: не имеющие профессионального образования чаще отмечали нерегулярные выплаты, задержки заработной платы (38 % против 12 % среди закончивших вузы) и, напротив, гораздо реже — отсутствие перспектив карьерного роста (4 % против 32 %). Получается, что вахтовики дифференцируются по характеру притязаний и статусу на рынке труда, поэтому в от-

ношении одних категорий вахтовиков действуют факторы выталкивания, в отношении других — факторы притяжения.

Высказывания информантов в ходе интервью иллюстрируют разные материальные ситуации, которые подтолкнули к поиску другой работы: для работников физического труда, не требующего высокого образования, характерен крайне низкий уровень дохода, с трудом обеспечивающий физическое выживание: *«На минималке не просидеть. Минималка — дело жесткое, благо живу один, детей нет, вот и уехал, уже три года»*; *«Зарплата 22000, если в командировки, то 3500 в сутки... Как прожить на 22000? ...Я человек работающий, работы не боюсь, но так унижать людей тоже нельзя»*; *«Я раньше работал поваром... зарплата около 15000, но, скажу честно, я добирал продуктами, которые списываются. Срок годности подходил к концу, я запихивал в морозильник, и норм. Я на еду практически не тратился»*.

Из ответов работников с более высокой квалификацией следует, что главной причиной смены работы стало предложение значительно более высокой заработной платы, однако по сравнению с упомянутой выше категорией работников размер оплаты труда в своем регионе у них был намного выше, поэтому новая занятость была обусловлена не столько стремлением преодолеть материальное неблагополучие, сколько возможностью получать за аналогичный труд в несколько раз больше. *«Моей мотивацией... служит финансовая составляющая. Ведь работая в [своем регионе] на той же должности, получаешь зарплату не больше 70–80 тысяч рублей, а на вахте мой доход составляет 230–250 тысяч рублей — разница колоссальная»*.

В основе решения о смене работы лежит не только стремление обеспечить выживание, базовые потребности своих семей, но и необходимость выполнения финансовых обязательств (ипотечные кредиты, покупка квартиры, строительство дома, оплата учебы детей и др.). Так, приобретение жилья влечет дополнительные статьи расходов, покрывать которые довольно сложно без повышения доходов: *«Взяли кредит, чтоб квартиру купить, три года назад. Процент достаточно высокий был, выплачивать надо было, а тут у нас на местах рабочих мало платят»*; *«Когда пять лет назад покупали квартиру, оформили ипотечный кредит с выплатой 25000 в месяц. Плюс и другие “статьи расходов” были и остаются, конечно. Квартиру нужно ремонтировать, мебелью обставлять. Плюс двое детей»*.

Переход на вахтовую занятость не планировался заранее и не являлся целенаправленным шагом: поиск новой работы начинался по месту постоянного проживания, однако приемлемые варианты долго не удавалось найти — работы либо не было, либо условия труда и предлагаемая заработная плата не соответствовали ожиданиям. *«Решающим толчком стало увольнение с работы по собственному желанию и активный поиск более высокооплачиваемой работы, что по первому времени не получалось осуществить в [своем городе]»*; *«Мне очень много мест предлагали, но какую зарплату*

предлагали — просто смешно. На такую зарплату я, конечно, не соглашусь — 16–18 тысяч. Выше не предлагали».

Практически в каждом интервью упоминаются успешные примеры отходничества, побудившие к рассмотрению такой занятости. Рекомендации людей из ближнего окружения стали определяющим фактором при принятии решения, поскольку вызвали доверие к будущему работодателю. *«С поиском работы в другом городе очень помог знакомый... Он не только поделился личным опытом и развеял все появившиеся на этот счет сомнения, но и показал, где и как можно найти проверенных работодателей»; «Мой брат в Москве, он еще раньше меня уехал и продолжает там работать. Очень много знакомых, с которыми я работала, они не оставили вахту»; «Было предложение от людей конкретных, кого я знал, потому что очень много сейчас мест, где можно поработать за бесплатно, а там был вариант надежный, поэтому я его и выбрал»; «Друг по дружке передавали — уже не один знакомый в Москву уехал вахтой работать. В самом начале пробовал искать сам через Интернет, но не решился ехать так. Поехал именно со знакомыми, на “проверенное” место».*

Высказывания информантов свидетельствуют о рутинизации практик отходничества в регионе — поездки на заработки воспринимаются так же обыденно, как и работа рядом с домом. *«Я [нашел работу] через знакомых. У меня знакомые с села ездили туда, зарабатывали, и мне тоже захотелось»; «Из нашего села многие работают вахтовым методом... И в Москве, я когда работала, очень много с Мордовии было людей»; «Небольшой поселок, пойти некуда, молодежи время провести нет возможностей, перспектив нет, учиться негде... молодежь уезжает».*

Таким образом, решение о вахтовой занятости подкрепляется успешными примерами референтной группы и укорененностью практик отходничества в повседневной жизни сельских и городских сообществ. Сформированные устойчивые модели отходничества, воспринимаемые как естественные («все уезжают»), а также доступность и низкий барьер входа в сферу вахтового труда создают благоприятные условия для трудовой миграции из региона.

Преимущества и недостатки вахтовой занятости. Большинство опрошенных вахтовиков (82 %) в той или иной степени удовлетворены текущим местом работы: своевременная (74 %) и достойная (71 %) заработная плата, удобный график (50 %), рабочее место, оснащенное всем необходимым (46 %) (таблица 1). Средний заработок вахтовика на момент опроса составлял 80,3 тысячи рублей, что почти в два раза выше средней заработной платы в регионе.

График работы, прежде всего периоды межвахтового отдыха, — то преимущество, что особенно ценят вахтовики: 55 % работают вахтовым методом более пяти лет (30 % — более десяти лет), 46 % — в режиме 15 на 15 дней.

Возможность две недели быть свободным от работы предоставляет временной ресурс для решения семейных вопросов, что способствует гармонизации профессиональной и личной сфер жизни. *«Для меня удобно, что ты две недели работаешь, а потом две недели спокойно отдыхаешь, занимаешься своими делами»; «Заработная плата — самый большой плюс, и очень много свободного времени, которое можно проводить с семьей»; «После вахты работник имеет возможность длительное время побыть дома, заняться хозяйством, решить накопившиеся бытовые проблемы. Приличные заработки и длительный отпуск позволяют отдохнуть на хорошем курорте».*

Таблица 1

Характеристики вахтовой работы

Характеристики	%
Своевременная выплата заработной платы	74
Достойная зарплата	71
Удобный график работы	50
Рабочее место, оснащенное всем необходимым	46
Оплата сверхурочного рабочего времени	29
Предоставление служебного жилья/компенсация оплаты за съём жилья	27
Бесплатное питание, компенсация затрат на питание	24
Полис добровольного медицинского страхования (ДМС)	18
Подарки для сотрудников на праздники	18
Транспортировка до места работы	17
Оплата проезда	17
Возможности для карьерного роста	15
Оплата обучения (курсы повышения квалификации)	10
Дополнительные дни отпуска	8
Оплата мобильной связи	6
Забота о детях сотрудников (путевка в лагеря, мероприятия и т.д.)	6
Предоставление отсрочки от военной службы	5
Санаторно-курортное лечение	4
Абонементы в спортзал/фитнес-центр	2
Корпоративные программы по улучшению жилищных условий	1
Ничего из перечисленного	1

На вопрос о недостатках работы вахтовым методом каждый пятый (22 %) выбрал ответ «недостатков нет», а каждый второй (55 %) — удаленность от дома. Из интервью следует, что факторами стресса для вахтовиков становятся отъезд из дома после сравнительно длительного периода отдыха, резкий выход из зоны комфорта, а также рутина и однообразие труда. *«Никогда не хотелось уезжать из дома. Никогда! Все эти десять лет... Стресс для организма уехать из дома. Вот как по мне, до сих пор эти числа — 15 и 30, что уезжать в эти дни — они стрессовые»; «В этой работе... “день сурка” — каждый день одно и то же... Вот эти мотания туда-сюда... скучная однообразная работа, ...постоянные разъезды — это минус».*

Разлука с семьей усугубляет стресс, повышая психологическую нагрузку, осложняя семейные отношения. *«Семьи рушатся. Муж уехал, и сразу отвыкли друг от друга, теперь живем как чужие, а двоих детей вроде бы родили, если бы не эти деньги, может, и все бы хорошо было».* Однако использование современных технологий существенно снижает уровень тревожности за близких — возможность регулярно общаться с близкими эмоционально поддерживает вахтовиков. *«Минусы — то, что долго не видишься со своей семьей, потому что я очень скучаю, но... видеосвязь спасает»; «Интернет — это огромная поддержка, друзья, родственники со всеми всегда на связи... Это не старые времена, когда надо было бежать на переговорный пункт. Со всеми на связи, все знаю, что и как».*

Таким образом, вахтовая занятость обеспечивает значительные экономические и социальные преимущества, несмотря на проблему удаленности от семьи. Большинство опрошенных, попробовав работу вахтовым методом, впоследствии осознанно выбирают вахтовый труд как основной вид занятости. В случае, если первая найденная работа не оправдывает ожиданий, они не спешат возвращаться в свой регион, а продолжают поиск вакансий вахтовиков, в том числе в других регионах или по другим специальностям: *«Было два варианта у меня — школа и монтер путей. Школа — дворник без трудовой, меня это не устраивало, нет гарантий, да и зарплата 15000. Это я под Калугой находил. Монтер — пришел узнать, как и что на базу, говорят, направим учиться в Пензу на три месяца за свой счет, плюс еще ешь и живи на что-то. Мне это не понравилось, да и работа все же тяжелая, походи с кувалдой по путям, постучи».* Иными словами, вахта сохраняет устойчивость как компромисс между укорененностью и рациональным выбором в пользу финансового благополучия и свободного времени, который сопровождается издержками в виде психологического стресса и разлуки с семьей.

Отношение к работе в регионе постоянного проживания. Высказывания информантов воспроизводят негативные стереотипы о доступности рабочих мест и жизненных перспективах для людей из их социального слоя (в их населенном пункте отсутствуют либо уже заняты хорошо оплачиваемые рабо-

чие места, карьерный рост не всегда зависит от деловых качеств и профессиональной подготовки): *«Разница в уровне зарплат и всего остального такая, что остается только уезжать либо доживать свой век, ни на что особо не рассчитывая. Пробиваются единицы, кому либо очень повезло — оказался в нужное время в нужном месте, либо у кого есть успешные родственники/друзья, которые помогли подняться»; «Здесь без знакомств не пробьется даже умный — все места заняты своими. Часть родственников уже уехала в Москву на постоянное место жительства, купили там квартиры, в том числе врачи, учителя. Там учитель или гувернантка в семье имеют зарплату больше, чем директор школы здесь».*

Стереотипность представлений вахтовиков о низком уровне доходов в регионе постоянного проживания также подтверждается их размышлениями о средствах существования людей, не уезжающих на заработки. Информанты выстраивают социальную дистанцию между собой и теми, кто остался в своем населенном пункте, считая их менее успешными: *«Я не понимаю, на что они живут при уровне заработной платы в Мордовии»; «наверное, берут кредиты»; «может, им кто-то помогает... может, отложили когда-то или выиграли в лотерею».*

Мотивировать вахтовиков к возвращению могли бы более выгодные предложения по зарплате, должности и условиям труда (53 %) (таблица 2).

Таблица 2

Условия, при которых вахтовики согласились бы работать в своем регионе

Условия работы	%
Предложение работы лучше, чем сейчас (зарплата, должность, условия труда)	53
Предложение работы не хуже, чем сейчас	29
Незначительное ухудшение работы при условии близости ее к дому	4
Только семейные обстоятельства	6
Ни при каких условиях	6
Другое	2

Так, размер заработной платы, который мог бы заинтересовать вахтовиков, должен быть как минимум в 1,5 раза выше текущего (информанты исходили из примерной суммы, необходимой для безбедного существования всех членов семьи и для погашения всех необходимых долгов): *«40 000 на одного, если нет кредитов, а если есть, то лучше 50 000, на двоих — тысяч по 70, если есть ребенок — так точно мужу и жене по отдельности 70»; «Если только найду работу с очень хорошими условиями труда, адекватным на-*

чальством»; *«Я готов работать, если будет большая зарплата, чистота и адекватный начальник и, желательно, в городе».*

Удобный график работы — основное требование к немонетарным параметрам занятости в своем регионе (51 %). График, предполагающий полный рабочий день пять дней в неделю, считают приемлемым 48 %, 49 % предпочитают бы более продолжительные периоды отдыха и работы (сменный график — 32 %, вахта внутри региона — 17 %). Более половины (53 %) согласились бы работать только там, где постоянно проживают, 60 % готовы тратить на дорогу до работы менее 30 минут. *«Во-первых, чтобы был оклад хороший, премия замечательная, которая зависела бы... от моего выполненного плана... Ну, и близость к дому, чтобы далеко не ездить».*

Рассуждая о возвращении на работу в свой регион, в качестве наиболее веских причин информанты называют возникновение серьезных семейных обстоятельств: *«Может быть, рождение еще одного ребенка, но лишь при условии, что некому будет помогать жене. Болезнь кого-то из членов семьи, когда нужно быть здесь... Болезнь родителей, если нужен будет уход. Что-то в этом роде».* Личные обстоятельства вахтовиков могут меняться со временем в зависимости от этапов жизни (вступление в брак, рождение детей, болезнь или смерть близких), что также может повлиять на решение о прекращении работы вахтовым методом: *«В связи с возрастом уже не очень хочется постоянно разъезжать по городам».*

Таким образом, зафиксирована низкая вероятность возвращения вахтовиков на работу в свой регион: в ближайшее время менять место работы планируют лишь 15 %, в той или иной степени отрицательно относятся к трудоустройству в своем регионе 43 % (положительно — 39 %, 18 % — затруднились с ответом). Социальный портрет потенциального «возвращенца» таков: среднее профессиональное образование (47 %); старше 50 лет (35 %); постоянно проживают в районных центрах (36 %); стаж работы вахтовым методом — менее пяти лет (50 %).

К выбору вахтовой занятости людей подталкивают отсутствие альтернатив на рынке труда своего региона и материальная депривация, что указывает на доминирование выталкивающих факторов. Доход, получаемый вахтовиками, воспринимается ими как более высокий по сравнению с аналогичным в регионе постоянного проживания, что обусловлено как разницей между регионом-донором и регионом-реципиентом в уровне жизни, так особенностями восприятия вахтовиком своего дохода (в связи со значительной продолжительностью межвахтового отдыха респонденты считают, что зарабатывают больше, работая в два раза меньше, чем их коллеги, занятые на аналогичных должностях в своем регионе). Разрыв в оплате труда между регионом-донором и регионом-реципиентом, психологическая адапта-

ция работников к графику с длительными межвахтовыми отпусками, опыт вахтовой работы, меняющий стандарты оценки условий труда, способствуют устойчивости вахтовой занятости и препятствуют реинтеграции в рынок труда региона постоянного проживания. При этом в регионе-доноре наблюдается рутинизация практик вахтовой занятости: поездки на заработки воспринимаются как естественное явление, что делает трудовую миграцию самоподдерживающейся.

Вероятность масштабного возвращения вахтовиков на рынок труда своего региона невысока, поэтому реализуемые административные меры по привлечению этой категории работников (информирование вахтовиков о существующих рабочих местах и меры по улучшению жилищных условий) не дадут существенного результата. Занятых вахтовым методом не следует рассматривать в качестве приоритетной категории трудоспособного населения для решения кадровых проблем региона — лучше сосредоточиться на скрытых экономических выгодах, которые вахтовая трудовая мобильность приносит региону, трансформируя ее из проблемы «утечки кадров» в инструмент устойчивого развития. Вахтовики остаются агентами развития местной экономики: их денежные переводы поддерживают потребительский спрос домохозяйств на товары и услуги в регионе, выступают формой инвестиций в человеческий капитал, повышая благосостояние семей и снижая уровень бедности. При разработке программ и стратегий развития кадрового потенциала регионов следует ориентироваться на привлечение вахтовиков только при условии создания высокооплачиваемых рабочих мест в населенных пунктах с высокой долей выезжающего на заработки местного населения, а также уделять больше внимания не возвращению работников, а профилактике оттока кадров, в том числе совершенствуя организационную культуру и корпоративные стратегии работодателей.

Благодарность.

Авторы выражают признательность сотрудникам кафедры социологии и социальной работы МГУ им. Н.П. Огарева и коллективу ГКУ Республики Мордовия «Научный центр социально-экономического мониторинга» за участие в социологических исследованиях вахтовой занятости

Примечания

- (1) Межрегиональная трудовая миграция снизилась до минимума за последние 7 лет // URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/trud-migr-sniz>.
- (2) В Поволжье возвращают домой вахтовиков, в Заполярье станет легче построить жилье.// Российская газета от 12.05.2024 // URL: <https://rg.ru/2024/05/12/reg-pfo/rabotishchet.html>.

Библиографический список

1. *Аверкиева К.В.* Рынки труда и роль отходничества в занятости сельских жителей российского Нечерноземья // Известия РАН. Серия географическая. 2016. № 1.
2. *Ахметова Г.Ф.* Субъекты РФ в межрегиональной трудовой миграции: уровень участия, причины и факторы // Демографические исследования. 2022. Т. 2. № 2.

3. Бекренева Ю.С., Брилль М.С., Ермилова В.А. Психологическое благополучие в семьях вахтовых специалистов // *Caucasus Journal of Medical and Psychological Sciences*. 2023. Т. 1. № 2–3.
4. Великий П.П. Неотходничество, или лишние люди современной деревни // *Социологические исследования*. 2010. № 9.
5. Воробьева О.Д., Топилин А.В., Аликова А.С. Социально-демографические последствия внутренней миграции трудовых ресурсов // *Вестник РАН*. 2020. Т. 90. № 12.
6. Единак Е.А., Ксенофонтов Д.М. Межрегиональная трудовая миграция в России: моделирование и оценка последствий // *Проблемы прогнозирования*. 2023. № 5.
7. Жидкевич Н.Н. Современные отходники севера и юга европейской части России // *Крестьяноведение*. 2017. Т. 2. № 3.
8. Жидкевич Н.Н. Социальный портрет современного российского отходника // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2016. Т. 19. № 1.
9. Карцева М.А., Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф. Миграция в России и социально-экономическое развитие регионов: анализ взаимного влияния // *Проблемы прогнозирования*. 2020. № 4.
10. Массей Д. На пути к всеобъемлющей модели международной миграции // *Миграция и развитие* / Гл. ред. В.А. Ионцев. М., 2007.
11. Нефедова Т.Г. Занятость и отходничество населения в Ставропольском крае // *Вестник Московского университета. Серия 5: География*. 2015. № 2.
12. Нефедова Т.Г. Миграционная подвижность населения и отходничество в современной России // *Известия РАН. Серия географическая*. 2015. № 3.
13. Нефедова Т.Г. Отходничество в системе миграций в постсоветской России. Предпосылки // *Демоскоп Weekly*. 2015. № 641–642.
14. Нефедова Т.Г., Трейвиш А.И. Перестройка расселения в современной России: урбанизация или дезурбанизация? // *Региональные исследования*. 2017. № 2.
15. Нуйкина Е.В. Влияние вахтового метода работы на принимающие города российского севера (на примере города Воркуты) // *Известия Коми научного центра УрО РАН*. 2013. № 2.
16. Плюснин Ю.М. и др. *Отходники*. М., 2013.
17. Плюснин Ю.М. Российское отходничество: вехи многовековой истории // *ЭКО*. 2019. № 11.
18. Соколова А.А. Масштабы маятниковой трудовой миграции в регионах России // *Проблемы развития территории*. 2023. Т. 27. № 4.
19. Туракаев М.С., Баймурзина Г.Р. Работа вахтовым методом глазами временных трудовых мигрантов из Башкортостана // *Проблемы развития территории*. 2022. Т. 26. № 6.
20. Constant A. Time-space dynamics of return and circular migration: Theories and evidence // *GLO Discussion Paper*. 2020. No. 446.
21. Dierx A.H. A lifecycle model of repeat migration // *Regional Science and Urban Economics*. 1988. Vol. 18. No. 3.
22. Lee E.S. A theory of migration // *Demography*. 1966. Vol. 3. No. 1.
23. Ma Z. Temporary migration and regional development in China // *Environment and Planning A*. 1999. Vol. 31. No. 5.
24. Marcu S. Tears of time: A Lefebvrian rhythm analysis approach to explore the mobility experiences of young Eastern Europeans in Spain // *Transactions of the Institute of British Geography*. 2017. Vol. 42. No. 3.
25. Meredith V., Robinson E., Rush P. Fly-in fly-out workforce practices in Australia: The effects on children and family relationships // *CFCA Paper*. 2014. No. 19.
26. Öhman M., Lindgren U. Who are the long-distance commuters? Patterns and driving forces in Sweden // *European Journal of Geography*. 2003. doi: 10.4000/cybergeo.4118.
27. Plane D.A., Heins F. Age articulation of U.S. inter-metropolitan migration flows // *Annals of Regional Science*. 2003. Vol. 37. No. 1.

28. *Ravenstein E.G.* The laws of migration // *Journal of the Statistical Society of London*. 1885. Vol. 48. No. 2.
29. *Stark O.* Rural-to-urban migration in LDCs: A relative deprivation approach // *Economic Development and Cultural Change*. 1984. Vol. 32. No. 3.
30. *Storey K.* The evolution of commute work in the resource sectors in Canada and Australia // *Extractive Industries and Society*. 2016. Vol. 3. No. 3.
31. *Taylor R., Morrice K., Clark D., McCann K.* The psycho-social consequences of intermittent husband absence: An epidemiological study // *Social Science & Medicine*. 1985. Vol. 20. No. 9.

DOI: 10.22363/2313-2272-2025-25-3-665-680

EDN: AXTHYY

Prospects for reintegration of shift workers into the labor market of their home region (on the example of the Republic of Mordovia)*

N.P. Kasatkina^{1,2}, S.V. Polutin², N.V. Shumkova²

¹Scientific Center for Social and Economic Monitoring,

B. Khmel'nitsky St., 39a, Saransk, Republic of Mordovia, 430005, Russia

²N.P. Ogarev Mordovia State University,

Bolshevistskaya St., 68/1, Saransk, Republic of Mordovia, 430005, Russia

(e-mail: kasatkina-rr@mail.ru; niiregion@mail.ru; polutin.sergei@yandex.ru)

Abstract. The article considers shift work on the example of returning labor migrants in the Volga Region. The study aims at assessing prospects for reintegrating shift workers into the labor market of their region of permanent residence. The study combined quantitative and qualitative approaches. The authors conducted an online survey (N=434) of residents of Mordovia working on a shift basis (mainly in Moscow and the Moscow Region — 79 %); the questionnaire focused on the key parameters of employment, income, and migration attitudes. Semi-formalized interviews were conducted with 24 shift workers (19 men and 5 women aged 22–60) on subjective factors of labor mobility and possibilities of return. The key obstacles to the return of shift workers were identified: a significant difference in wages (the average salary of shift workers is twice as high as the regional average); established practices of seasonal work as a social norm; psychological adaptation to a specific work schedule (“free time trap”). Most seasonal workers (82 %) are satisfied with their current employment — stable income (74 %) and flexible schedule (50 %), so only 15 % consider a return, mainly due to age or family circumstances, i.e. there are obvious limitations to the large-scale reintegration of shift workers into the labor market of their region. Shift employment remains a rational strategy for adapting to regional imbalances in the labor market, and traditional measures to stimulate return (job creation) are insufficient without taking into account labor expectations of shift workers. The region should focus on the hidden economic benefits of shift employment: money transfers, support for local businesses due to consumer demand generated by shift workers, long-term investments in the regional human capital, etc.

*© N.P. Kasatkina, S.V. Polutin, N.V. Shumkova, 2025

The article was submitted on 10.02.2025. The article was accepted on 17.06.2025.

Key words: shift work; seasonal work; labor migration; interregional mobility; regional labor market; human capital

For citation: Kasatkina , N.P., Polutin S.V., Shumkova N.V. Prospects for reintegration of shift workers into the labor market of their home region (on the example of the Republic of Mordovia). *RUDN Journal of Sociology*. 2025; 25 (3): 665–680. (In Russ.). <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2025-25-3-665-680>

References

1. Averkieva K.V. Rynki truda i rol otkhodnichestva v zanyatosti selskih zhiteley rossiyskogo Nechernozemiya [Labor markets and the role of seasonal work in the employment of rural residents in Russia's Non-Black Earth Region. *Izvestiya RAN. Seriya Geograficheskaya*. 2016; 1. (In Russ.).
2. Akhmetova G.F. Sub'ekty RF v mezhregionalnoy trudovoy migratsii: uroven uchastiya, prichiny i faktory [Russian regions in the interregional labor migration: Level of participation, causes and factors]. *Demograficheskie Issledovaniya*. 2022; 2. (In Russ.).
3. Bekreneva Yu.S., Bril M.S., Ermilova V.A. Psikhologicheskoe blagopoluchie v semiyah vakhtovykh spetsialistov [Psychological well-being in families of shift workers]. *Caucasus Journal of Medical and Psychological Sciences*. 2023; 1 (2–3). (In Russ.).
4. Veliky P.P. Neotkhodnichestvo, ili lishnie lyudi sovremennoy derevni [A new type of seasonal work, or superfluous people in today's village]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2010; 9. (In Russ.).
5. Vorobyeva O.D., Topilin A.V., Alikova A.S. Sotsialno-demograficheskie posledstviya vnutrenney migratsii trudovykh resursov [Social-demographic consequences of internal labor migration]. *Vestnik RAN*. 2020; 12. (In Russ.).
6. Edinak E.A., Ksenofontov D.M. Mezhhregionalnaya trudovaya migratsiya v Rossii: modelirovaniye i otsenka posledstviy [Interregional labor migration in Russia: Modeling and assessing the consequences]. *Problemy Prognozirovaniya*. 2023; 5. (In Russ.).
7. Zhidkevich N.N. Sovremennyye otkhodniki severa i yuga evropeyskoy chasti Rossii [Today's migrant workers in the north and south of European Russia]. *Russian Peasant Studies*. 2017; 2 (3). (In Russ.).
8. Zhidkevich N.N. Sotsialnyy portret sovremennogo rossiyskogo otkhodnika [Contemporary Russian seasonal worker: A social portrait]. *Zhurnal Sotsiologii i Sotsialnoy Antropologii*. 2016; 19 (1). (In Russ.).
9. Kartseva M.A., Mkrtchyan N.V., Florinskaya Yu.F. Migratsiya v Rossii i sotsialno-ekonomicheskoye razvitiye regionov: analiz vzaimnogo vliyaniya [Migration in Russia and regional social-economic development: A cross-impact analysis]. *Problemy Prognozirovaniya*. 2020; 31 (4). (In Russ.).
10. Massey D. Na puti k vseobemyushchey modeli mezhdunarodnoy migratsii [Towards an integrated model of international migration]. *Migratsiya i razvitiye*. Ed. by V.A. Iontsev Moscow; 2007. (In Russ.).
11. Nefedova T.G. Zanyatost i otkhodnichestvo naseleniya v Stavropolskom krae [Employment and a phenomenon of seasonal work in the Stavropol Region]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 5: Geografiya*. 2015; 2. (In Russ.).
12. Nefedova T.G. Migratsionnaya podvizhnost naseleniya i otkhodnichestvo v sovremennoy Rossii [Migration mobility of population and seasonal labor migration in contemporary Russia]. *Izvestiya RAN. Seriya Geograficheskaya*. 2015; 3. (In Russ.).
13. Nefedova T.G. Otkhodnichestvo v sisteme migratsii v postsovetsoy Rossii. Predposylki [Seasonal work in the migration system of post-Soviet Russia. Prerequisites]. *Demoscope Weekly*. 2015; 641–642. (In Russ.).

14. Nefedova T.G., Treyvish A.I. Perestroyka rasseleniya v sovremennoy Rossii: urbanizatsiya ili dezurbanizatsiya? [Transformation of settlement in contemporary Russia: Urbanization or de-urbanization?]. *Regionalnye Issledovaniya*. 2017; 2. (In Russ.).
15. Nuykina E.V. Vliyanie vakhtovogo metoda raboty na prinyimayushchie goroda rossiyskogo severa (na primere goroda Vorkuty) [Influence of seasonal work on receiving towns in the Russian North (on the example of Vorkuta)]. *Izvestiya Komi nauchnogo tsentra UrO RAN*. 2013; 2. (In Russ.).
16. Plusnin Yu.M. et al. *Otkhodniki* [Seasonal Workers]. Moscow; 2013. (In Russ.).
17. Plusnin Yu.M. Rossiyskoe otkhodnichestvo: vekhi mnogovekovoy istorii [Russian seasonal workers: Milestones of a centuries-old history]. *ECO*. 2019; 11. (In Russ.).
18. Sokolova A.A. Masshtaby mayatnikovoy trudovoy migratsii v regionah Rossii [Scale of pendulum labor migration in Russian regions]. *Problemy Razvitiya Territorii*. 2023; 27 (4). (In Russ.).
19. Turakaev M.S., Baimurzina G.R. Rabota vakhtovym metodom glazami vremennykh trudovykh migrantov iz Bashkortostana [Shift work in the perception of temporary labor migrants from Bashkortostan]. *Problemy Razvitiya Territorii*. 2022; 26 (6). (In Russ.).
20. Constant A. Time-space dynamics of return and circular migration: Theories and evidence. *GLO Discussion Paper*. 2020; 446.
21. Dierx A.H. A lifecycle model of repeat migration. *Regional Science and Urban Economics*. 1988; 18 (3).
22. Lee E.S. A theory of migration. *Demography*. 1966; 3 (1).
23. Ma Z. Temporary migration and regional development in China. *Environment and Planning A*. 1999; 31 (5).
24. Marcu S. Tears of time: A Lefebvrian rhythm analysis approach to explore the mobility experiences of young Eastern Europeans in Spain. *Transactions of the Institute of British Geography*. 2017; 42 (3).
25. Meredith V., Robinson E., Rush P. Fly-in fly-out workforce practices in Australia: The effects on children and family relationships. *CFCA Paper*. 2014; 19.
26. Öhman M., Lindgren U. Who are the long-distance commuters? Patterns and driving forces in Sweden. *European Journal of Geography*. 2003. doi: 10.4000/cybergeo.4118.
27. Plane D.A., Heins F. Age articulation of U.S. inter-metropolitan migration flows. *Annals of Regional Science*. 2003; 37 (1).
28. Ravenstein E.G. The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*. 1885; 48 (2).
29. Stark O. Rural-to-urban migration in LDCs: A relative deprivation approach. *Economic Development and Cultural Change*. 1984; 32 (3).
30. Storey K. The evolution of commute work in the resource sectors in Canada and Australia. *Extractive Industries and Society*. 2016; 3 (3).
31. Taylor R., Morrice K., Clark D., McCann K. The psycho-social consequences of intermittent husband absence: An epidemiological study. *Social Science & Medicine*. 1985; 20 (9).