

**Ершов Андрей Николаевич**  
Казанский (Приволжский) федеральный университет,  
г. Казань, Российская Федерация  
[rcio@bancorp.ru](mailto:rcio@bancorp.ru)

**Салатова Александра Александровна**  
Сахалинский государственный университет,  
г. Южно-Сахалинск, Российская Федерация  
[aleksandra\\_salatova@bk.ru](mailto:aleksandra_salatova@bk.ru)

### **Внутренняя трудовая миграция инженеров нефтегазовой отрасли**

**Аннотация.** Инженеры, как профессиональная группа всего имели особое положение в обществе. Современные инженеры, работающие в нефтегазовой отрасли также занимают уникальное положение: часто обладают компетенциями международного уровня, имеют доход, позволяющий отнести их к представителям среднего класса и обладают высокой мобильностью. В статье рассмотрены некоторые мотивы внутренней трудовой миграции инженеров нефтегазовой отрасли на примере Сахалинской области.

**Ключевые слова:** миграция; трудовая миграция; регионализация; рынок труда; инженеры нефтегазовой отрасли; нефтегазовый сектор; внутренняя миграция

**Ershov Andrey Nikolayevich**  
Kazan Federal University,  
Kazan, Russian Federation  
[rcio@bancorp.ru](mailto:rcio@bancorp.ru)

**Salatova Aleksandra Aleksandrovna**  
Sakhalin State University,  
Yuzhno-Sakhalinsk, Russian Federation  
[aleksandra\\_salatova@bk.ru](mailto:aleksandra_salatova@bk.ru)

### **Oil & gas engineers labour migration in Russian Federation**

**Abstract.** Engineers as a professional group always have a particular position in a social structure of Russian society. Modern oil & gas engineers also occupy a unique position: they have an international level of professional competence; high level of incomes (as a medium social class) and high migration potential. The article discusses some oil & gas industry engineers motives of internal labor migration using the example of the Sakhalin Region.

**Keywords:** migration; labor migration; regionalization; labor market; oil and gas industry engineers; oil and gas industry; internal migration

Под воздействием процессов глобализации во всем мире происходит усиление влияния транснациональных корпораций и формирование глобального рынка труда через унификации деловой культуры, интенсификацию трудовой миграции. Культурная глобализация приводит к появлению «нового человека». Этот активный, верящий, согласно А. Турену, в личные свободы индивид движим мотивами

саморазвития и обретения «лучшей жизни». И для реализации этих целей готов к миграции. Особенно, в условиях, когда перемещение как внутри страны, так и за границу становятся легко осуществимыми. Р. Каплински рассматривал технологические изменения фактором как открывающим возможности для глобальное перемещение рабочей силы, так и делающим часть этой силы излишней в новых технологичных условиях производства [Kaplinsky, 1989]. Иными словами, трудовая миграция становится вынужденным или сознательным выбором.

Трудовая миграция россиян остается на незначительном уровне. По данным Росстата, численность занятых, работавших за пределами субъекта, в котором они проживают, но в пределах Российской Федерации, составила в среднем за 2018 год: 3,0 млн человек [О межрегиональной трудовой миграции, 2018]. Трудовая эмиграция россиян находится на невысоком уровне и составляет ежегодно 0,08 % от общей численности занятого населения. Значительную долю (27 %) выезжающих на работу за рубеж составляют специалисты в области техники и технологий и рабочие технического направления (19 %) [Салатова, 2018: 19]. В 2018 г, например, только 83,3 тыс. чел. работали на территории другого государства [О межрегиональной трудовой миграции, 2018]. По данным проведенного нами в 2018 г. исследования около половины (48 %) жителей Приволжского и 43 % Центрального округов полагают, что готовы сменить место жительства в соответствии с местом работы (суммарный % ответов «готов(а)» и «скорее готов(а)»). Вполне логично, что в большинстве случаев готовы к переезду молодые мужчины в возрасте 18–29 лет. Молодежь всегда более мобильна в силу отсутствия семьи и прочных связей с регионом проживания. Однако, обнаруженная гипотетическая готовность к переезду не равняется реальной смене места жительства, и реальная трудовая мобильность населения России остается незначительной [Салатова, 2018: 19].

Представители профессий в области техники и технологий, как уже было отмечено выше составляют значительную часть тех, кто мигрирует за пределы России. Во многом это связано с их профессиональной востребованностью на современном рынке труда. Из числа внутрироссийских трудовых мигрантов, выезжающих за пределы своего субъекта, по данным Росстата на 2018 г. большинство (21,1 %) заняты в строительстве, сотрудники нефтегазовых и других компаний, занятых в добыче полезных ископаемых находятся на четвертом месте и составляли 8,8 %.

Сотрудники нефтегазовых компаний (как российских, так и зарубежных, представленных в России) представляют собой интересную и в определенном смысле замкнутую социальную группу по нескольким причинам.

Во-первых, количество невелико. В начале 2019 года в России насчитывалось 290 нефтяных компаний, из них 100 входит в состав 11 вертикально-интегрированных предприятий [Добыча нефти в России]. По данным мониторинга рынка труда в нефтегазовой отрасли на 2019 г., среднесписочная численность сотрудников нефтегазовых компаний (суммарно добывающих и перерабатывающих, без внешних

совместителей) составляла 554 тыс. чел [Мониторинг рынка труда в нефтегазовом комплексе]. Оценить точное количество инженеров не представляется возможным. Однако, на основании косвенных данных о структуре занятости в крупнейших нефтегазовых компаниях можно полагать, что специалисты различного уровня, в том числе и инженеры составляют порядка трети от общей численности сотрудников. (Так по данным Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе, в структуре занятости категория «специалисты» составляет 32,4 % в ПАО «Газпром»; 27 % в ПАО «Лукойл» и 31 % в ПАО «Танснефть») [Мониторинг рынка труда в нефтегазовом комплексе].

Во-вторых, деловая культура строится чаще всего по западному образцу, т.к. велика доля иностранного участия в нефтегазовых компаниях (Sakhalin Energy; Exxon Neftegas Limited, Schlumberger и др.). Иностранные специалисты часто привлекаются к работе на руководящих позициях в связи с чем официальным языком в компаниях наравне с русским выступает английский. Внедрение передовых автоматизированных технологий нефте- и газодобычи, чаще всего основаны на зарубежных технологиях и требуют владения иностранным языком и, зачастую, опытом внедрения, поэтому среди среднего уровня руководителей (ведущий инженер, начальник отдела/направления) также велика доля экспатов. Английский язык, как язык делового общения, а также наличие в штате сотрудников-экспатов, либо сотрудников, имеющих опыт работы на международных проектах формирует международную деловую, корпоративную культуру прозападного образца. Деловая культура напрямую влияет на ценности, нормы и порядок взаимодействия сотрудников. Так в компаниях не принято обсуждать уровень оплаты труда (в том числе раскрывать размер собственной заработной платы) показатели которой часто являются значительно выше среднерыночных. Кроме того, работа в «нефтяной компании» сама по себе является предметом обсуждения в обществе и вокруг нее сложилось очень много мифов, в том числе и касательно уровня заработных плат. Достаточно вспомнить многочисленные шутки про сотрудников Газпрома.

В-третьих, идентификация инженеров нефтегазовых компаний как социальной группы в определенной степени затруднена. Это достаточно закрытая группа, члены которой в своей повседневной жизни ничем не выделяются. Доступ к её представителям в рабочее время затруднен как в силу объективных причин: доступ на объекты ограничен в силу их пожаро- и взрывоопасности, так и субъективных: деловая культура формирует осторожность в высказываниях, т.к. потенциально можно раскрыть либо коммерческую тайну, либо нанести вред имиджу компании-работодателя. Опасения за имидж компании, особенно сильно проявляются в западных представительствах компаний в виде требования согласовать с руководством беседы и интервьюирование сотрудников.

В-четвертых, представители нефтегазовой отрасли часто мигрируют, что связано со спецификой работы. Часть сотрудников работает вахтовым методом,

фактически половину времени проводя вне региона своего проживания. Связанно с тем, что месторождения расположенных в труднодоступных регионах, в условиях крайнего севера, не пригодных для постоянного проживания. Другая часть – часто (каждые 3–4 года) меняет свое место проживания в связи с ротацией кадров внутри компании, поиском и разработкой новых месторождений, развитием новых нефтегазовых проектов. Кроме этого, отечественные технические специалисты, инженеры ценятся и ценятся за рубежом, что открывает для них карьерные перспективы по трудоустройству за рубежом. А особенно для специалистов нефтегазовой отрасли – для них внутренняя трудовая миграция становится ступенькой в эмиграцию: владение английским языком и зарубежными технологиями, относительно частые перемещения играют в этом ведущую роль.

В-пятых, инженеры, как профессиональная группа обладают особым статусом еще с советских времен: уровень зарплат, потенциал для промышленного развития страны. В этом смысле, роль инженерных профессий, несмотря на некоторые трансформации, сохраняется и в настоящее время. Об этом повествует фактически единственный объемный труд, посвященный в том числе и основные проблемы, связанные с изменением социального, экономического и правового статуса инженера, основным направлениям социально-экономической политики государства в сфере инженерной деятельности «Инженерные династии России» [Мансуров, 2017]. Однако исследований трудовых стратегий инженеров, паттернов трудовой миграции в настоящее время крайне мало. И. П. Цапенко отмечала динамизм потоков интеллектуальной миграции, а также повышенный миграционный потенциал научно-технических кадров, обусловленный наличием у данной категории населения (как правило относящейся к средним слоям) финансовых возможностей для переезда [Цапенко, 2008]. Несколько работ посвящены исследованию паттернов трудовой миграции индийских *it* инженеров. Так, М. Рой и Р. Чудаха в своей статье приводят подробный анализ паттернов трудовой эмиграции индийских *it*-специалистов и инженеров-разработчиков в США, отмечая при этом роль образования как одного из каналов миграции [Choudaha, Roy, 2015]. А. Акаси анализирует с позиции социологии как изменились пути трудовой миграции индийских *it*-инженеров в Силиконовую долину [Akase, 2015].

Таким образом инженеры нефтегазовой отрасли представляют определенный исследовательский интерес как профессиональная группа демонстрирующая мобильность и наиболее часто уезжающая за границу.

Для получения первичных представлений о паттернах трудовой миграции нами были проведены серия пилотных полустандартизированных интервью с инженерами различных нефтегазовых компаний Сахалинской области (N=12, метод формирования выборки «снежный ком»). Выбор региона обусловлен его доступностью, а также как регион сосредоточения нефтегазовых компаний как российских, иностранных, так и с зарубежным участием. На этом этапе исследования нас интересовало несколько

ключевых аспектов: карьерная траектория (опыт работы в нефтегазовой отрасли, в частности до переезда на Сахалин (если переезд имел место)); уровень образования и место/места его получения (компании ведут отбор и набор прямо с вуза, часто имея специальные программы для выпускников нефтегазовых специальностей и помощь в организации переезда); мотивы переезда и дальнейшие карьерные планы (в частности связаны они или нет с продолжением трудовой миграции).

### **Мотивы переезда: интерес и деньги**

Инженеры как высококвалифицированный персонал, непосредственно занятый в производстве уровень зарплат инженеров нефтегазовой отрасли в несколько раз превышает среднероссийские показатели. Информантов мы не просили нарушить коммерческую тайну и раскрыть свой уровень дохода. Однако, определенные данные об уровне заработка инженеров нефтегазовой отрасли можно получить из открытых источников, в частности, нами был проанализирован отчет международной рекрутинговой компании Hays «Hays Salary Gyde 2018: обзор рынка труда и зарплат в России». Компания, специализирующаяся на подборе постоянного и временного персонала в различные индустрии, обладает как собственными данными об уровне зарплат в различных отраслях и на различных должностях, так и дополнительно ежегодно проводит анкетирование как сотрудников так и работодателей для формирования ежегодного отчета. Работодатели на условиях анонимности делятся зарплатной сеткой для различных должностей, т.к. это, в том числе, помогает оценить уровень собственных зарплат и его соответствие среднерыночным показателям.

Что касается уровня оплаты труда инженеров, то в Сахалинской области самые высокие зарплаты в нефтегазовой отрасли в России. Уровень зарплаты начинающего инженера по бурению: 70 000–120 000 руб.; инженера по разработке месторождений: 60 000–100 000 руб.; инженера по подготовке работ: 120 000–150 000 руб.; инженера-электрика: 180 000–230 000 руб.; инженера по АСУ ТП 150 000–250 000 руб.; инженер по вращающемуся оборудованию: 200 000–290 000 руб [Hays Salary Gyde, 2018]. Если говорить о средней заработной плате по отрасли, то в Дальневосточном федеральном округе она составляла в 2018 г. 61 121 руб [Мониторинг рынка труда...]. По отдельным специальностям на оплата труда выше Москвы и Московской области (в частности в Москве сейчас ведется активная подготовительная фаза разработки нового завода Арктик-Новатэк, а также расположены офисы наиболее крупных нефтегазовых компаний). Это обусловлено тем, что уровень цен в Сахалинской области сопоставим с Московским, а также Сахалинская область приравнена к регионам Крайнего Севера, что выражается в наличие районного и северного коэффициентов, применяемых при исчислении заработной платы. Такой уровень дохода позволяет отнести инженеров нефтегазовой отрасли к представителям среднего класса российского общества.

Учитывая вышесказанное, вполне логично, что одним из главных мотивов переезда инженеров выступает уровень зарплат: «Мотив – деньги, возможности...»

(инженер, 40 лет, опыт работы в отрасли 17 лет); «Хотелось просто нормально жить и работать. Отдыхать 2 раза в год и заниматься тем, чем нравится...» (инженер, 33 года, опыт работы в отрасли 11 лет). Но деньги выступают только одним из мотивов. Если проанализировать данные отчета Nays, то возможность заработка идет практически наравне с интересными проектами и возможностью развития карьеры, но в нефтегазовой отрасли именно заработная плата вырывается на первое место у квалифицированных сотрудников (Таблица).

**Таблица. Параметры, привлекательные для квалифицированного персонала и используемые работодателями для привлечения и удержания кадров (Nays Salary Gyde 2018: обзор рынка труда и зарплат в России, %)**

№	Наиболее привлекательно для работника нефтегазовой отрасли		Что вы чаще всего используете, чтобы привлечь персонал в вашу компанию?				Параметр
			В среднем по всем отраслям		По отрасли		
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг	
1.	90	1	58	1–2	50	3	Конкурентная заработная плата
2.	70	3	58	1–2	75	1–2	Интересный функционал/проекты
3.	74	2	45	3	75	1–2	Возможность развития карьеры
4.	25	6–7	33	4	25	4	Известность бренда работодателя на рынке
5.	25	6–7	21	5	0	10–11	Расширенный социальный пакет
6.	58	4	14	7–8	13	5–9	Хороший бонусный пакет
7.	24	8	11	10	13	5–9	Благоустроенное офисное пространство
8.	13	9–11	14	7–8	13	5–9	Возможность обучения за счет работодателя
9.	13	9–11	12	9	13	5–9	Возможность соблюдать work-life balance
10.	13	9–11	18	6	13	5–9	Возможность согласовать гибкий график работы
11.	29	5	0	11	0	10–11	Удобное местонахождение

Инженер, в определенном смысле, творческо-созидательная профессия, исключительно финансовая ориентация видится скорее нетипичной. Возможно, определенную роль играет и формируемая деловая культура, согласно которой не принято, в том числе внутри компании, обсуждать свою зарплату. Однако, в условиях анонимного опроса сотрудники более охотно демонстрируют свою мотивацию. С другой стороны, компании заинтересованы в наличии у сотрудников какой-либо более продуктивной мотивации, нежели исключительно финансовая сторона. Как видно из Таблицы 1, работодатели, привлекая сотрудников, делают акцент именно на развитии карьеры и возможности работы над новыми интересными проектами. Поэтому, инженерные кадры, проходя многоступенчатый отбор, демонстрируют не только

финансовую мотивацию для переезда на Сахалин из других регионов России. («Я еще две практики прошел в ... [название компании], пока был студентом. Это была одна из моих самых лучших и интересных практик [учебных] по этому и пошел работать, ну и переехал соответственно» (инженер, 27 лет, опыт работы в отрасли 5 лет). «Другое оборудование, стандарты работы... Как трамплин для карьеры, ну и английский подтянуть [в части нефтегазовых компаний Сахалинской области английский язык является официальным языком делового общения]» (инженер, 35 лет, опыт работы в отрасли 12 лет).

На международном уровне, в нефтегазовом секторе растет спрос на кадры, в том числе и инженерные, имеющие опыт работы на международных проектах, в том числе и реализуемых в Сахалинской области (Сахалин-1; Сахалин-2). В этом отношении прошедшие через внутреннюю трудовую миграцию инженеры могут составлять потенциальный резерв для внешней трудовой миграции. Особенно учитывая, что уровень зарплат в развитых странах на аналогичных позициях значительно выше. Российские компании также заинтересованы в подобных специалистах, владеющих уникальными технологиями и способными работать в соответствии со стандартами международных бизнес-процессов. С одной стороны, их уровень ожидаемой заработной платы как правило, ниже запросов экспатов при том же уровне компетенций. С другой стороны, их текущий уровень оплаты труда уже значительно выше среднероссийского.

#### **Библиографический список**

Добыча нефти в России [Электронный ресурс] // Портал для нефтепользователей: [веб-сайт]. URL: <https://dprom.online/oilngas/dobycha-nefti-v-rossii/> (дата обращения: 01.05.2020).

Инженерные династии России: монография / научн. ред. В. А. Мансуров – М.: РОС, 2017. – 331 с.

Мониторинг рынка труда в нефтегазовом комплексе / [Электронный ресурс] // Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе [веб-сайт]. URL: [https://www.spkngk.ru/fileadmin/f/about/Monitoring\\_rynka\\_truda\\_v\\_ngk\\_2019.pdf](https://www.spkngk.ru/fileadmin/f/about/Monitoring_rynka_truda_v_ngk_2019.pdf) (дата обращения: 01.05.2020).

О межрегиональной трудовой миграции в 2018 г [Электронный ресурс] // Росстат:[веб-сайт]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/migrac/mtm\\_2018.htm](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018.htm) (дата обращения: 01.05.2020).

Салатова А. А. Структура и динамика безработицы в условиях глобализации (на примере Приволжского, Центрального и Северо-Кавказского федеральных округов за 2000–2017 гг.): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Мордовский гос. Университет им. Н. П. Огарева. – Саранск., 2018. – 275 с. С. 19.

Цапенко И. П. Интеллектуальная миграция в развитых странах // Управление наукой и наукометрия. 2008. № 4. С. 125–150.

Akase A. Sociological Transformation of Indian IT Engineer caused by Virtual Work: Characteristics by migration patterns of overseas Indian IT engineers in Silicon Valley // American Studies Conference 2018 [Электронный ресурс] // ResearchGate: [веб-сайт]. URL: [https://www.researchgate.net/publication/328304973\\_Sociological\\_Transformation\\_o](https://www.researchgate.net/publication/328304973_Sociological_Transformation_o)

f\_Indian\_IT\_Engineer\_caused\_by\_Virtual\_Work\_Characteristics\_by\_migration\_patterns\_of\_overseas\_Indian\_IT\_engineers\_in\_Silicon\_Valley (дата обращения: 03.05.2020). DOI: 10.13140/RG.2.2.19533.08160.

*Choudaha R., Roy M.* Mobility Patterns and Pathways of Indian Engineers to the U.S. // WES Research & Advisory Services. November 3, 2015 [Электронный ресурс] // WENR. World. Education. News+reviews: [веб-сайт]. URL: <https://wenr.wes.org/2015/11/mobility-patterns-pathways-indian-engineers-u-s> (дата обращения: 01.05.2020).

Hays Salary Gyde 2018: обзор рынка труда и зарплат в России [Электронный ресурс] // / HAYS: [веб-сайт]. URL: <https://hays.ru/res/salary-guide-2/> (дата обращения: 03.05.2020).

*Kaplinsky R.* 'Technological revolution' and the international division of labour in manufacturing: A place for the Third World? // European Journal of Development Research. 1989. № 1(1). P. 5–37.