

Анатолий Николаевич СИЛИН¹
Валентин Андреевич ЮДАШКИН²

УДК 316.334.22

ВАХТОВЫЙ ТРУД КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН: МЕСТО В ПРОСТРАНСТВЕННОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ И ПРОБЛЕМЫ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

¹ доктор социологических наук, профессор,
главный научный сотрудник Западно-Сибирского филиала
Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (г. Тюмень);
главный научный сотрудник, Тюменский индустриальный университет
sm-2004@rambler.ru

² кандидат социологических наук,
директор Западно-Сибирского филиала
Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (г. Тюмень);
доцент кафедры общей и экономической социологии,
Тюменский государственный университет
wsb-isras@mail.ru; ORCID: 0000-0003-3484-8467

Аннотация

В статье рассматриваются социальные аспекты мобильных условий жизнедеятельности людей, живущих на юге Тюменской области и работающих в Ямало-Ненецком автономном округе. Методологическими основаниями анализа стали представления о социальном пространстве жизнедеятельности, позволяющие раскрыть место, роль, значение взаимодействия, пространственно-временных перемещений социальных акторов, обладающих определенными социальными позициями и социальными связями. Опираясь на результаты проводимых авторами с 2005 г. социологических исследований практики вахтовой организации труда при реализации крупных экономических проектов на Ямале, а также в иных северных и арктических регионах

Цитирование: Силин А. Н. Вахтовый труд как социальный феномен: место в пространственном развитии регионов и проблемы нормативно-правового регулирования / А. Н. Силин, В. А. Юдашкин // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6. № 4 (24). С. 95-109.
DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109

России, социального самочувствия вахтовиков и членов их семей, проживающих на юге Тюменской области, показаны недостаточность понимания вахтового труда как технологии кадрового обеспечения экономических проектов, необходимость его трактовки и исследования как социального феномена — комплекса взаимосвязанных социальных явлений и процессов в социальном пространстве территорий найма и труда вахтовых работников, которые порождаются их мультилокальным образом жизни или являются его следствием. Продемонстрирована недостаточность современного нормативно-правового обеспечения вахтового труда, описана схема возникающих при его использовании правоотношений, требующих урегулирования.

Ключевые слова

Вахтовый труд, мультилокальный образ жизни, пространственное развитие, нормативно-правовое регулирование вахты.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109

Введение

Вахтовый метод организации труда используется в российской практике и в иных странах прежде всего при решении задач освоения новых территорий (пустынных, полярных, иных территорий с экстремальными, некомфортными условиями жизни, малообжитых или труднодоступных по каким-то историческим причинам), при ведении пионерного строительства и др. сопряженного с психологически труднопереносимым для пришлого населения «отрывом от цивилизации». Он позволяет, например, в ресурсодобывающей промышленности обеспечить быстрое привлечение в осваиваемые регионы необходимых работников, использовать кадры требуемой квалификации из старых ресурсодобывающих районов, высвободившиеся в результате снижения объемов работ, не переселяя их вместе с семьями на новое, зачастую малокомфортное место жительства.

Следует сказать, что в 1960-1990 гг., в период интенсивного освоения нефтегазовых месторождений Западной Сибири, вокруг вопроса о стратегии освоения, об использовании при этом вахтового труда велись активные дискуссии. Противниками вахтового метода были представители партийного руководства Тюменской области: они отстаивали стратегию, предполагавшую выделение ресурсов на создание и благоустройство населенных пунктов для постоянного проживания участников работ; в постсоветский период активными сторонниками такой стратегии стали администрации Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. Сторонниками вахтовой организации труда в советское время были руководители отраслевых и ведомственных структур, видевшие в этом тактически выгодный и наиболее эффективный с точки зрения затрат метод решения сложнейших производственных задач, стоящих перед ними; позднее сторонниками применения вахты при реализации крупных индустриальных проектов стали и их наследники, корпоративные бизнес-струк-

туры, обладающие, как оказалось, значительным лоббистским потенциалом. В итоге численность «вахтующихся» в Приобье и на Ямал трудовых кадров ежегодно увеличивалась. Так, в Ямало-Ненецком автономном округе (далее — ЯНАО) число вахтовиков увеличилось с 25,5 тыс. чел. в 1991 г. до 133,7 тыс. чел. в 2020 г. Из них 6,7 тыс. чел. прилетают (приезжают) из других стран, 91,1 — из других регионов РФ (в т. ч. 5,7 тыс. чел. — из южных районов Тюменской области), остальные — из других поселений ЯНАО [1].

Вахтовая организация трудовой деятельности заключается в основном в том, что персонал, как правило, проживает во временных вахтовых поселках, специально созданных неподалеку от места работы, откуда ежедневно выдвигается к месту работы и куда возвращается на отдых, имеет специальный режим труда и отдыха (РТО). На время отдыха между вахтами работники возвращаются в места своего постоянного проживания, в так называемые базовые регионы и населенные пункты. То есть функции вахтовых поселков ограничены задачами удовлетворения бытовых текущих потребностей работников-вахтовиков. В вахтовых поселках, с одной стороны, нет необходимости создавать разветвленную социальную инфраструктуру «полного» набора (школы, детсады, больницы, дворцы культуры, комфортабельное жилье и т. п.), достаточно минимальных условий первичного жизнеобеспечения, тем более что свободное (нерабочее) время вахтовиков сокращено; с другой стороны, необходимо обеспечить те функции, которые в местах постоянного проживания выполняет семья (бытовое обслуживание, здоровое питание, общение с родными). В условиях вахты формируются преимущественно мужские трудовые коллективы, в которые попадают люди различного возраста, культурного развития и интересов. Достаточно длительное время они находятся в ситуации «скупченного» совместного проживания, не могут полноценно отдохнуть после рабочей смены, испытывают недостаток объема бытовых помещений, спортивных залов (в большинстве вахтовых поселков имеющиеся спортивные залы, если они есть, как правило, не могут вместить всех желающих), находятся вне привычных условий жизни, в отрыве от дома, семьи, испытывают бытовые неурядицы, сексуальный дискомфорт, беспокойство за дела в семье, за воспитание детей. Расхождения в жизненных ценностях и вкусах, во взглядах работников, оказавшихся в вахтовом поселке соседями по комнате, способствуют возникновению психологического напряжения, эмоциональных срывов, фрустрации, нетерпимости, межличностных бытовых конфликтов, которых, как правило, трудно ожидать от человека в его обычных жизненных условиях и которые зачастую переносятся и в сферу производственных отношений, сказываются на производительности и результатах труда.

Негативные последствия могут возникнуть также и при адаптации к режимам труда и отдыха вахтово организованного труда, более напряженным, чем у обычного труда. Варианты вахтового РТО выбираются работодателем в каждом конкретном случае с целью обеспечения решения производственных задач, высокой производительности труда, минимизации затрат на привлечение вах-

тового персонала и с учетом имеющихся возможностей создания минимальных условий жизнеобеспечения работников. Рабочая неделя может составлять от 52 до 60 часов (в обычных РТО — 40 часов).

На здоровье вахтовика негативно влияют также нагрузки, связанные с периодической повторяемостью его перемещения между местами постоянного проживания и вахтовой работы, с необходимостью для организма человека периодически адаптироваться к снова изменившимся природно-климатическим условиям, к очередной смене часового пояса, к световой аperiodичности (например, в полярных условиях — многосуточные полярная ночь и полярный день). Многолетнее «вахтование», как правило, сопровождается появлением бессонницы, отклонениями в режиме питания (возникает отсутствие аппетита или, наоборот, склонность к перееданию), усиливается влечение к употреблению кофе, алкоголя, к курению.

Институт физиологии Сибирского отделения Академии медицинских наук в 80-х гг. прошлого века проводил обширные исследования по программе «Вахта», направленные на выявление медико-биологических и социально-гигиенических характеристик вахтового метода. Выявлен синдром полярного напряжения, наблюдаемый у человека лишь на Крайнем Севере, проявляющийся в различных дезадаптивных процессах. Установлено, что на здоровье вахтовиков влияют такие факторы, как климатический контраст, особенности геомагнитной сферы, смена часовых поясов, характер светового и холодного режимов, характер питания, утомление, вызванное тяжестью и напряженностью труда, особенности социального климата. Было, в частности, установлено, что некоторые варианты РТО вахтового труда нередко способствуют нарушению протекания приспособительных реакций, влекут сокращение фазы устойчивой работоспособности. Была начата разработка оптимальных РТО для разных условий, видов деятельности и категории работников. К сожалению, финансирование этих работ было приостановлено, а они прекращены.

В условиях пандемии влияние на здоровье всех отмеченных связанных с вахтовым режимом факторов резко обостряется, на них накладывается усиление дискомфорта, тревожности из-за возможности реального заражения вирусной инфекцией. Вахтовики находятся в скученных условиях постоянного контакта, в вахтовых поселках практически нет возможностей изоляции или самоизоляции. В большинстве вахтовых поселков (за редкими исключениями — Ямбург, Новозаполярный) отсутствуют возможности оказания квалифицированной медицинской помощи. Всё это приводит (и уже привело) к вспышкам инфекции (на Чаяндинском, Приобском, Быстринском и др. месторождениях, с. Белокаменка, пос. Сабетта и др.), росту социальной напряженности и акциям протеста.

Методология и методы

В социологической науке получили развитие различные идеи, имеющие социопространственные контексты, тесно связанные с региональной проблематикой.

Следуя методологическим подходам А. Ф. Филиппова [10], мы различаем в социальном пространстве порядки взаимодействия, порядки социальных позиций, социальных связей акторов. Методологическими основаниями авторских исследований, результаты которых использованы при написании настоящей статьи, послужили также представления Э. Гидденса о пространственно-временных путях, траекториях перемещений социальных акторов [2, с. 178]. В частности, социально-пространственный дискурс изучения ситуации, касающейся вахтового метода освоения арктических природных ресурсов, предполагает выявление и социологическое измерение позиций различных социальных групп: самих вахтовиков, членов их семей, старожилов арктических территорий, включая представителей власти, бизнеса и гражданского общества.

В эмпирических исследованиях авторов, которые приняли мониторинговый характер с 2005 г., был реализован традиционный социологический инструментарий: массовые опросы, глубинные интервью экспертов, фокус-группы, контент-анализ информации в СМИ, в социальных сетях. Так, в 2020 г. авторами проведено исследование различных аспектов использования межрегиональной вахты в современных условиях, в том числе связанных с превращением вахтовых поселков в очаги пандемии коронавируса (проведен анкетный опрос 786 вахтовиков, живущих в южных городах и районах Тюменской области и работающих в ЯНАО, в междувахтовый период по месту их постоянного проживания, а также вторых и третьих членов их семей; фокус-группы в г. Надыме и Новом Уренгое; углубленные интервью с экспертами — главами северных муниципальных образований и топ-менеджерами ООО «Газпром добыча Ямбург»). Изучались в том числе отдельные характеристики жизнедеятельности семей вахтовиков.

При подготовке настоящей статьи использовались также отдельные материалы исследования социального портрета семьи в южных территориях Тюменской области, проведенного в 2020 г. с участием одного из авторов.

Результаты исследования

Исследования показали, что для вахтовиков существенное значение имеют не только факторы, вызывающие синдром полярного напряжения. Возглавляют рейтинг проблем вахтовой организации труда в коллективах ЯНАО, по опросам работников, проведенным одним из авторов в ЯНАО в 2005 и в 2015 гг. [8, с. 116], а также проведенным авторами в ЯНАО в 2020 г., недостаточная оплата труда и задержки с ее выплатой (таблица 1).

Важное значение для опрошенных имеет также «невозможность побыть в одиночестве» и, в связи с этим, — отсутствие условий для снятия психоэмоционального напряжения. Речь идет также о недостаточности соблюдения на вахте некоего личного социально-духовного пространства вахтовика, «заполненного» коммуникациями с родными и близкими, с членами семьи и друзьями, памятью об умерших, переживаниями в связи с невозможностью почтить их память посещением мест захоронения.

Таблица 1

Рейтинги проблем вахтовой организации труда в ЯНАО (ранг 1 — наибольшая актуальность)

Table 1

The ratings of the problems of the rotational organization of labor in the Yamalo-Nenets Autonomous Area (Rank 1 — Most Relevant)

| Проблемы | Год проведения исследований | | |
|--|-----------------------------|------|------|
| | 2005 | 2015 | 2020 |
| Неудовлетворительный уровень оплаты | 1 | 1 | 1 |
| Плохие условия труда | 3 | 3 | 2 |
| Неэффективная организация производства | 2 | 2 | 3 |
| Недостаточная забота менеджмента о людях | 7 | 4 | 7 |
| Отсутствие информации о делах организации у рядовых работников | 4 | 6 | 4 |
| Плохие условия быта в вахтовом поселке | 5 | 5 | 6 |
| Неудовлетворенность организацией вахтовых перевозок | 6 | 7 | 5 |

Как показало исследование, мобильный мультилокальный образ жизни, складывающийся у работников при вахтовой форме организации труда, в целом удовлетворяет и вахтовиков, и членов их семей, большинство работников не намерены отказываться от нее, переходить на работу с традиционной организацией (возможно, это связано и с недостаточностью рынка труда в их населенных пунктах). Так, в ЯНАО 81,8% опрошенных вахтовиков намерены продолжать трудиться 5 и более лет (38,3% из них рассчитывают и на более длительный срок — более 10 лет). Тех же, кто высказал желание прекратить «вахтоваться» в течение 3 или менее лет, оказалось менее 4% от числа участников опроса (в основном это молодые работники в возрасте 20-25 лет; основные причины возможного увольнения — состояние здоровья, неудовлетворенность оплатой труда, семейные обстоятельства).

В свое время М. Монтень, рассуждая о ценности семейного очага, писал: «...Всякий познал на опыте, что постоянное пребывание вместе не доставляет того удовольствия, какое испытываешь, то разлучаясь, то снова встречаясь. Эти перерывы наполняют меня обновленной любовью к моим домашним и делают для меня пребывание дома более сладостным и заманчивым» [3, с. 181]. Однако это удовольствие от расставаний и встреч, свойственное «всякому», и в том числе вахтовику, в реальности вахтового труда сопровождается неоднозначными последствиями.

В таблице 2 приведено распределение, полученное одним из авторов в исследовании 2005 г., оценок влияния вахтового метода организации труда, высказанных опрошенными вахтовиками, на ситуацию в их семьях [7, с. 44].

Из таблицы видно, что влияние вахтового труда на семейные взаимоотношения весьма разнонаправлено: 55,1% респондентов считают, что мобильный образ жизни вахтовика как минимум не ухудшает или положительно влияет на семейный климат. Однако почти каждый третий респондент затруднился в ответе на данный вопрос — можно предположить, опасается возможного ухудшения взаимоотношений в семье, возникновения каких-то семейных проблем. При этом 76,8% отметили положительное влияние на материальное положение семьи. Отрицательное влияние этого образа жизни семьи также фиксируется: каждый второй респондент «видит» это влияние на воспитание детей, каждый третий — на состояние здоровья самого вахтовика и членов семьи. Значительная часть жен вахтовиков негативно относятся к частым разлукам. Смягчить ситуацию, по их мнению, могло бы увеличение зарплаты, что компенсировало бы неудобства, вызванные длительным отсутствием мужа в семье.

В 2020 г. в исследовании социального портрета семьи в южных территориях Тюменской области опрашивались представители семей, имеющих детей дошкольного и школьного возраста. В числе респондентов оказались и представители (главы) семей, работающие вахтовым методом на севере области и попавшие в исследование в междувахтовый период. Две трети из них имеют среднее специальное или высшее профессиональное образование; 73,3% удовлетворены своим местом работы, 80% «скорее» или «полностью удовлетворены материальным положением своей семьи», 66,7% считают, что их семьи могут самостоятельно, без помощи государства выполнять семейные функции; 95% «скорее» или «полностью удовлетворены своей жизнью в целом», 100% удовлетворены взаимоотношениями внутри семьи.

Таблица 2

Распределение оценок, данных опрошенными вахтовиками характеру влияния вахтового метода организации труда на ситуацию в семьях вахтовиков, % от числа ответивших

Table 2

The distribution of assessments given by the surveyed shift workers to the nature of the impact of the shift method of organizing work on the situation in their families, % of the no. of respondents

| Социальные факторы | Влияние | | Не влияет | Затрудняюсь ответить |
|---|---------------|---------------|-----------|----------------------|
| | положительное | отрицательное | | |
| Семейный климат | 22,4 | 13,8 | 32,7 | 31,1 |
| Материальное положение семьи | 76,8 | 1,0 | 12,5 | 9,7 |
| Образование членов семьи | 52,9 | 6,2 | 35,0 | 5,9 |
| Воспитание детей | 11,5 | 48,8 | 24,4 | 15,3 |
| Состояние здоровья вахтовика и членов семьи | 15,3 | 35,4 | 33,4 | 15,9 |

Семьи вахтовиков, участвовавших в опросе, — полные, две трети из них — многодетные, 85% имеют стаж семейной жизни более 10 лет. Половина этих семей достаточно обеспеченные — «могут без труда купить холодильник, телевизор, мебель», однако в каждой третьей семье (прежде всего — на селе) «денег хватает на продукты и одежду, но покупка холодильника, телевизора, мебели — проблема», остальные семьи считают себя малообеспеченными, в которых «денег хватает только на еду». В рейтинге текущих нужд этих семей на первом месте — нужда в повышении заработной платы, на втором — в улучшении жилищных условий. Вместе с тем, 70% этих семей «чувствуют уверенность в завтрашнем дне».

Полагаем, можно говорить о «попавших» в опрос вахтовиках как о людях, в основном состоявшихся в профессиональном плане, создавших прочный семейный «тыл», социально ответственных и активных в решении семейных вопросов, обеспечении семейного благополучия.

Наблюдаемыми признаками труда, организованного по вахтовому методу, являются организуемые работодателем периодические перемещения работников от места постоянного проживания к месту вахтовой работы и обратно; между перемещениями — достаточно большие периоды труда и периоды отдыха и времяпровождения. Организация труда по этому методу порождает самые многообразные социальные явления и процессы на территории его «приложения», где проявляются социально-экономические и технологические особенности крупного проекта, реализуемого при помощи этого труда, особенности организации жизнедеятельности вахтовиков и их РТО при реализации трудовой функции, различные аспекты их адаптации и социализации в условиях вахтового поселка и вахтового трудового коллектива, непривычные для вахтовиков природно-климатические условия [11, 12] и др. В месте постоянного проживания вахтовика также происходят некоторые значимые социальные явления и процессы, важнейшими участниками которых являются семьи вахтовиков, рынок труда, иные социальные институты. Представляется, что вахтовый труд следует понимать как социальную технологию, экономический и управленческий механизм, который обеспечивает связность и взаимодействие социального пространства различных территорий в процессе реализации крупных экономических проектов, способствует взаимному (взаимозависимому) социально-экономическому развитию регионов, населенных пунктов. Такое понимание позволит четче увидеть противоречия этого взаимозависимого межрегионального развития, пути их разрешения (скажем, вахтовый труд, с одной стороны, способствует более эффективному использованию трудовых ресурсов, с другой — «причиняет» ущерб рынку труда территории, в которой происходит наем вахтовиков, «изымает» из него часть профессионально подготовленных работников; с одной стороны, он способствует укреплению материального положения семей вахтовиков, с другой — затрудняет реализацию семьями функций воспитания детей и т. п.).

При этом большинство социальных проблем, связанных с вахтовым методом организации труда, по мнению опрошенных экспертов, вызвано отсутствием механизмов его нормативно-правового регулирования.

Так, в законодательстве Российской Федерации полностью отсутствует понятие вахтового поселка и его статуса. В частности, нет упоминаний о нем в Градостроительном кодексе РФ, хотя численность проживающих в таких поселках людей порой превышает численность населения самих муниципальных образований. Например, в с. Тас-Юрях — административном центре Ботуобуйинского сельского поселения Мирнинского муниципального района Республики Саха (Якутия) население составляет около 500 чел., а численность вахтовиков в расположенных вокруг него нескольких вахтовых поселках крупных нефтегазодобывающих предприятий достигает более 5 тыс. чел.

Основы правового регулирования многочисленных вопросов вахтового труда созданы Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» [6]. Однако этот документ, в силу радикального изменения ситуации, устарел и может применяться только в небольшой части, не противоречащей современному трудовому законодательству Российской Федерации.

В федеральном законодательстве вахтовому методу посвящена глава 47 «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом» (ст. 297-302) Трудового кодекса Российской Федерации [9], нормы которой регулируют трудовые отношения в системе «работодатель — работник»; это чрезвычайно важно, но недостаточно.

В нынешнем году было принято Постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» [5], установлены особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции, письмом Роспотребнадзора от 30.04.2020 № 02/8480-2020-24 [4] работодателям направлены Рекомендации по организации работы вахтовым методом в условиях сохранения рисков распространения COVID-19.

Необходимо подготовить и принять на федеральном уровне закон, регламентирующий статус вахтового поселка, в котором должны найти отражение вопросы:

- разграничение понятий «вахтовый жилой комплекс», «вахтовый поселок» и «населенный пункт», определение статуса вахтового поселка в административно-территориальном устройстве северного региона;
- статус вахтовых поселков, в том числе признаки и допустимый период деятельности, допустимое количество проживающих граждан, условия перехода в статус населенного пункта;
- права, обязанности и полномочия органов государственной власти и местного самоуправления во взаимоотношениях с организациями, осуществляющими производственную деятельность с использованием вахтового метода труда и организацию деятельности вахтовых поселков;

— права и обязанности организаций, осуществляющих производственную деятельность с использованием вахтового метода труда и организацию вахтовых поселков, включая экологические аспекты этой деятельности.

Известно, что НДФЛ, уплачиваемый вахтовиками, остается в региональном (85%) и местном (15%) бюджетах на территориях по месту регистрации предприятий, организаций, использующих их труд (эти места регистрации и территории приложения вахтового труда не всегда совпадают). Свои заработанные нелегким трудом деньги вахтовики тратят, в основном, в местах своего постоянного проживания, которые с местами регистрации предприятий, организаций, использующих их труд, тоже, как правило, не совпадают. Эти места постоянного проживания вахтовиков, работающих в иных регионах, чаще всего представляют собой социально и экономически неблагополучные городские и районные муниципальные образования, для которых вахтовый метод работы их жителей становится значимой стратегией сохранения жизнеспособности.

Данная схема распределения зарабатываемых вахтовиками средств показывает, что сторонами, имеющими финансовую заинтересованность в эффективности вахтового труда работников, являются не только предприятия и организации, использующие вахтовый труд, и территории, где он используется для реализации крупных индустриальных проектов; другими заинтересованными сторонами являются территории, «потребляющие» уплачиваемый вахтовиками НДФЛ, а также территории постоянного проживания вахтовиков и их семей. У каждой из этих заинтересованных сторон есть свои организационные функции в отношении «вахтования» труда.

Полагаем поэтому вполне правомерными предложения экспертов о дополнении системы государственных нормативно-правовых актов, регламентирующих вахтовый метод организации труда, соглашениями между региональными и муниципальными властными структурами, бизнесом и гражданским обществом, направленными на повышение эффективности и безопасности вахтового метода, повышение качества жизни работающих им людей. В соглашениях может быть также предусмотрен вопрос об общественном контроле за их выполнением со стороны профсоюзных организаций, депутатов местных представительных органов власти.

Например, возможны на горизонтальном уровне соглашения между органами муниципальной власти в населенных пунктах трудовой деятельности вахтовиков и в населенных пунктах их постоянного проживания. Полагаем, до последнего времени органы региональной и местной власти мест постоянного проживания вахтовиков и их семей недооценивали свою заинтересованность и свои возможности влияния на эффективность использования вахтового труда своих жителей. Наряду с мерами по созданию на своей территории условий для вахтовиков потратить заработанные средства, они могли бы наладить деловое сотрудничество с предприятиями и организациями, вовлекающими их жителей в вахтовый труд, с органами власти регионов и муниципалитетов, где этот труд используется, взять на себя вопросы профессиональной и психологической

подготовки желающих участвовать в вахтовом труде, вопросы поддержки семей вахтовиков в периоды их отъезда и т. п.

Одной из важных задач совершенствования правового регулирования вахтового труда в целом и, в частности, на Севере и в Арктике является необходимость урегулирования проблемы трудоустройства местных жителей на предприятия и в организации, привлекающие вахтовиков. В настоящее время, например, ресурсодобывающие компании, работающие вахтово в Арктической зоне РФ, стараются избегать приема на работу местных жителей, руководствуясь прежде всего экономическими соображениями: труд вахтовиков в нынешних условиях возможно оплачивать ниже, чем труд людей, постоянно проживающих в регионе, которым к тому же приходится компенсировать оплату проезда в отпуск для всей семьи, другие льготы.

В нефтегазовых компаниях Западно-Сибирского Севера практически не используется труд местного аборигенного населения, страдающего от безработицы. Между тем рабочие места, на которых могли бы использоваться представители коренных малочисленных народов Севера, даже не имеющие технических компетенций, наличествуют. Например, обходчики трубопроводов. Однако компании предпочитают завозить этих работников из иных регионов России, объясняя нежеланием «собирать работников по тундре».

Выводы

По результатам проведенных исследований можно сделать следующие выводы:

1. Необходимо значительно расширить проведение фундаментальных и прикладных междисциплинарных исследований вахтовых форм организации трудовой деятельности, всё шире применяемых в российской практике реализации крупных индустриальных проектов.
2. Необходим федеральный закон, позволяющий регулировать решение следующих вопросов, остро нуждающихся в правовом обеспечении:
 - гарантированное предоставление минимально необходимого объема и качества услуг вахтовому персоналу в вахтовых жилых комплексах предприятия, которые должны обеспечить высокую трудовую отдачу вахтового персонала и минимизацию влияния на его здоровье внешних экологических, климатических и геофизических факторов окружающей среды, характерных для места расположения предприятия и особенностей проживания во время вахты в вахтовом жилом комплексе;
 - обеспечение безопасности функционирования вахтовых жилых комплексов предприятий с вахтовым методом организации труда в базовом городе и в промышленных узлах предприятия;
 - организация доставки вахтового персонала из установленных пунктов сбора и базового города в вахтовый жилой комплекс(ы) предприятия и его промышленных узлов с вахтовым методом организации труда после междувахтового отдыха, а также его доставки в установленные пункты сбора и базовый город по окончании вахты;

- обеспечение безопасности вахтового персонала во время его доставки из установленных пунктов сбора и базового города в вахтовый жилой комплекс(ы) предприятия и его промышленных узлов с вахтовым методом организации труда после междувахтового отдыха, а также его доставки в установленные пункты сбора и базовый город по окончании вахты;
- организация доставки вахтового персонала из вахтовых жилых комплексов предприятия и его промышленных узлов к месту работы и обратно по окончании рабочей смены;
- организация и обеспечение охраны труда на рабочих местах предприятия и его промышленных узлов с учетом особенностей вахтового метода организации труда вахтового персонала (удлиненная рабочая смена и повышенная интенсивность труда);
- организация и обеспечение безопасности проживания вахтового персонала в вахтовых жилых комплексах предприятия и его промышленных узлов в период вахты;
- организация оптимального РТО вахтового персонала в период вахты (удлиненная рабочая смена и повышенная интенсивность труда);
- организация отбора кадров для работы вахтовым методом и мониторинг здоровья и психического состояния вахтового персонала предприятия в его промышленных узлах;
- медицинское обеспечение и профилактика заболеваемости вахтового персонала в период работы на вахте (с учетом удлиненной рабочей смены и повышенной интенсивности труда);
- организация медицинского обеспечения и профилактики заболеваемости вахтового персонала в междувахтовый период;
- организация реабилитации здоровья вахтового персонала в период междусменного отдыха, в междувахтовый период и в период отпусков;
- организация и проведение психологического сопровождения отбора и карьерного роста вахтового персонала предприятия и его промышленных узлов;
- социальные льготы и социальные гарантии вахтовому персоналу, предусмотренные локальными нормативными актами;
- периодическое обучение и переподготовка вахтового персонала предприятия и его промышленных узлов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев О. П. Инновационные технологии менеджмента вахтового метода работы предприятия / О. П. Андреев, А. К. Арабский, В. С. Крамар, А. Н. Силин // Газовая промышленность. 2008. № 9. С. 25-28.
2. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс. 2-е изд. М.: Академический проект, 2005. 528 с.

3. Монтень М. Опыты / М. Монтень. М.: Наука, 1981. Кн. 3. 704 с.
4. О направлении Рекомендаций по организации работы вахтовым методом в условиях распространения COVID-19: Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 30 апреля 2020 г. № 02/8480-2020-24 // Гарант: справочно-правовая система. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73906944/> (дата обращения: 20.11.2020).
5. Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом: Постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004290004> (дата опубликования: 29.04.2020).
6. Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 // Гарант: справочно-правовая система. URL: <http://base.garant.ru/178667/> (дата обращения: 20.11.2020).
7. Силин А. Н. Межрегиональное использование человеческих ресурсов на Крайнем Севере: опыт социологического исследования / А. Н. Силин // Социологические исследования. 2011. № 9. С. 41-47.
8. Силин А. Н. Социологические аспекты вахтового труда на территориях севера Западной Сибири / А. Н. Силин // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2015. № 4 (40). С. 109-123.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.11.2020).
10. Филиппов А. Ф. Элементарная социология пространства / А. Ф. Филиппов // Социологический журнал. 1995. № 1. С. 45-69.
11. Buscher M. Mobile methods and the empirical / M. Buscher, J. Urry // European Journal of Social Theory. 2009. No. 12 (1). Pp. 99-106.
12. Silin A. N. Long distance commuting in oil and gas production industry in the Northwestern Siberia: sociological analysis of change / A. N. Silin // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Vol. 6. No. 3 S5. Pp. 199-206.

Anatoly N. SILIN¹

Valentin A. YUDASHKIN²

UDC 316.334.22

**SHIFT LABOR AS A SOCIAL PHENOMENON:
ITS PLACE IN REGIONS' SPATIAL DEVELOPMENT
AND THE PROBLEMS OF THE LEGAL REGULATION**

¹ Dr. Sci. (Soc.), Professor, Chief Researcher, West Siberian Branch of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences; Chief Researcher, Industrial University of Tyumen
sm-2004@rambler.ru

² Cand. Sci. (Soc.), Director of the West Siberian Branch of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences; Associate Professor, Department of General and Economic Sociology, University of Tyumen
wsb-isras@mail.ru; ORCID 0000-0003-3484-8467

Abstract

This article examines the social aspects of the mobile living conditions of people living in the south of the Tyumen Region and working in the Yamalo-Nenets Autonomous Area. The methodological foundations of the analysis include the ideas on the social space of life, which allow revealing the place, role, meaning of interaction, and spatio-temporal movements of social actors, who have certain social positions and social connections.

Since 2005, the authors have studied the practice of rotational organization of labor in the implementation of large economic projects in Yamal, as well as in other northern and Arctic regions of Russia, the social well-being of rotational workers and their families living in the south of the Tyumen Region. Based on these studies, the authors show the lack of understanding of rotational labor as a technology for staffing economic projects, the need for its interpretation and research as a social phenomenon — a complex of interrelated social phenomena and processes in the social space of the territories of hiring and labor of

Citation: Silin A. N., Yudashkin V. A. 2020. “Shift labor as a social phenomenon: its place in regions’ spatial development and the problems of the legal regulation”. Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 6, no. 4 (24), pp. 95-109.
DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109

shift workers, which are generated by their multilocal way of life or are its consequence. In addition, this paper authors demonstrates the insufficiency of modern regulatory and legal support of rotational work and describes the scheme of legal relations arising during its use requiring settlement.

Keywords

Shift work, multi-local lifestyle, spatial development, legal regulation of the shift.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-95-109

REFERENCES

1. Andreev O. P., Arabic A. K., Kramar V. S., Silin A. N. 2008. "Innovative technologies of management of the rotational work method of the enterprise". *Gas Industry*, no. 9, pp. 25-28. [In Russian]
2. Giddens E. 2005. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. 2nd edition. Moscow: Akademicheskiy proyekt. 528 pp. [In Russian]
3. Montaigne M. 1981. *Experiments*. Vol. 3. Moscow: Nauka. 704 pp. [In Russian]
4. RF Federal Service for Supervision of Consumer Rights Protection and Human Well-Being Letter of 30 April 2020 No. 02/8480-2020-24 "On the direction of Recommendations on the organization of work on a rotational basis in the context of the spread of COVID-19". Accessed 20 November 2020. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73906944/> [In Russian]
5. RF Government Resolution of 28 April 2020 No. 601 "On the approval of the Provisional Regulations for Rotational Work". 29 April. Publication no. 0001202004290004. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004290004>. [In Russian]
6. USSR State Committee for Labor, All-Union Central Council of Trade Unions Secretariat, USSR Ministry of Health of the Resolution of 31 December 1987 No. 794/33-82 "On the approval of the main provisions on the rotational method of organizing work". Accessed 20 November 2020. <http://base.garant.ru/178667/> [In Russian]
7. Silin A. N. 2011. "Interregional use of human resources in the Far North: the experience of sociological research". *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no. 9, pp. 41-47. [In Russian]
8. Silin A. N. 2015. "Sociological aspects of shift work in the north of Western Siberia". *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, no. 4 (40), pp. 109-123. [In Russian]
9. RF Labor Code of 30 December 2001 No. 197-FZ (as of 9 November 2020). Accessed 20 November 2020. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [In Russian]
10. Filippov A. F. 1995. "Elementary sociology of space". *Sociological Journal*, no. 1, pp. 45-69. [In Russian]
11. Buscher M., Urry J. 2009. "Mobil methods and the empirical". *European Journal of Social Theory*, no. 12 (1), pp. 99-106.
12. Silin A. N. 2015. "Long distance commuting in oil and gas production industry in the Northwestern Siberia: sociological analysis of change". *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 6, no. 3 S5, pp. 199-206.