

Проблемы нормативно-правового регулирования занятости мигрантов-отходников¹

Problems of legal regulation of employment of temporary labour migrants

УДК 314.72

Получено: 19.08.2023

Одобрено: 10.09.2023

Опубликовано: 25.10.2023

Груздева М.А.

канд. экон. наук, ведущий научный сотрудник, зам. зав. отделом ФГБУН «Вологодский научный центр РАН»

e-mail: mariya_antonovarsa@mail.ru

Gruzdeva M.A.

Candidate of economics, leading researcher, deputy head of department of the Federal State Budget Institution of Science "Vologodskiy Scientific Center of the Russian Academy of Sciences"

e-mail: mariya_antonovarsa@mail.ru

Калачикова О.Н.

Канд. экон. наук, зам. директора по научной работе, зав. отделом ФГБУН «Вологодский научный центр РАН»

e-mail: onk82@yandex.ru

Kalachikova O.N.

Candidate of economics, deputy director, head of the department of the Federal State Budget Institution of Science "Vologodskiy Scientific Center of the Russian Academy of Sciences"

e-mail: onk82@yandex.ru

Аннотация

В статье изложены результаты анализа некоторых инструментов управления возвратной трудовой миграции в России. В частности, рассматриваются нормативно-правовые основы регулирования занятости трудовых мигрантов-отходников с вахтовой организацией труда, сезонных работников. Определены положения Конституции, Трудового кодекса, закрепляющие статус трудовых мигрантов-отходников и сезонных работников, систематизированы льготы вахтовым работникам Крайнего Севера, показано, что положение маятниковых трудовых мигрантов не регулируется, их статус не определен. Доказано, что при стратегическом планировании развития регионов потенциал трудовой миграции недоучитывается; устранение данного пробела позволит повысить эффективность государственного управления региональным развитием.

Ключевые слова: мигранты, отходники, вахтовый метод, сезонные работники, регионы Крайнего Севера, регулирование занятости, Трудовой кодекс.

¹ Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект № 23-28-01395 «Причины и социально-демографические последствия отходничества в контексте регулирования миграционных процессов в современной России».

Abstract

In the article discusses the regulatory framework for regulating the employment of temporary labor migrant, in particular rotational and seasonal workers. We shown the main provisions of the Constitution, the Labor Code, and the benefits for rotational workers of the Far North, the attitude of regional authorities to the rotational method of attracting labor in the strategic development of the territory.

Keywords: migrants, temporary labor migrant, rotational workers, seasonal workers, regions of the Far North, employment regulation, Labor Code

Введение

Современные миграционные процессы являются предметом активных дискуссий, как в научном сообществе, так и на уровне органов государственной власти. Особенно актуальны вопросы оценки масштаба, последствий и регулирования трудовой миграции, поскольку объективные и полные данные о них повысят эффективность управления социально-экономическим развитием территорий. Современные тенденции социально-экономического развития, эволюция рынка труда и трудовых отношений, процессы урбанизации модифицируют миграцию, привнося новые проявления и требуя актуальных подходов к ее изучению, измерению и регулированию.

Наряду с распространением новых форм занятости (дистанционная, фриланс, платформенная) [4; 9] сохраняют свою актуальность виды работ, предполагающие выезд из места проживания. Нарастание агломерационных процессов стимулирует маятниковую миграцию, а особенности организации производств в трудных природных условиях или поиск оптимального баланса цены и предложения труда, сопряженный с локальной безработицей, например, в сельских территориях, поддерживают вахтовую организацию труда работников и, соответственно, трудовую миграцию вахтовиков и других отходников, чьи трудовые отношения не определены как вахта [12]. По данным, приведенным в исследовании М.Ю. Плюснина, «по самым приблизительным и скромным прикидкам из примерно 50 миллионов российских семей не менее 10-15, а может и все 20 миллионов семей живут за счёт отходничества одного или обоих взрослых членов. Иными словами, немалая доля ВВП страны обеспечивается отходниками, но не учитывается статистикой и не может быть учтена, потому что отходники как субъект рынка для экономической науки не существуют. А для власти они не существуют и как объект социальной политики. Отходники находятся вне политики: они как объект управления не существуют не только для органов государственной власти, но даже и местная власть не знает про них ничего» [8].

Возможные риски возвратной трудовой миграции связаны с широким спектром демографических, социальных, психологических, экономических последствий, понимание сущности которых способно существенно нивелировать их негативные проявления, в первую очередь, для трудовых мигрантов и их семей. В методологическом плане сохраняется разнообразие подходов к определению критериев мигрантов, а также фрагментарность исследований причин и последствий трудовой миграции без смены постоянного места жительства.

Региональные данные свидетельствуют о распространенности двух трудовых стратегий: запрос на наемный труд с высокими доходами, даже без гарантий на будущее, и ориентация на гарантированную стабильность, пусть и с невысоким доходом. Причем за период наблюдения готовность к высоким и нестабильным заработкам увеличилась. При этом желание вести собственный бизнес (предпринимательская активность) остается наименее популярной (табл. 1).

Распределение ответов на вопрос: «Если бы можно было выбрать, что бы Вы лично предпочли?» (в % от числа опрошенных)

	2018	2020	2022	Изменение 2022 к 2018 гг.
Гарантированные, стабильные, но невысокие доходы	30,1	34,9	30,4	0,3
Высокие доходы, но без гарантии на будущее	30,1	33,5	36,7	+6,6
Вести на свой страх и риск собственное дело	15,7	9,5	10,4	-5,3
Затрудняюсь ответить	24,1	22,1	22,5	-1,6
Источник: результаты социологического опроса «Трудовой потенциал», ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018, 2020, 2022 гг.				

Наблюдаемая динамика общественного мнения позволяет судить о возрастании готовности населения к рискованным вариантам занятости с высоким заработком, к числу которых с большой вероятностью могут относиться маятниковая трудовая миграция, современное отходничество и вахта. Для жителей Вологодской области, например, одним из вариантов реализации данной стратегии является вахтовая занятость в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним районам ввиду их территориальной близости, а также отход в другие регионы на строительные работы, в частности, деревянное домостроение.

Таким образом, с целью эффективного управления трудовыми ресурсами регионов, важно расширение информационной базы для оценки различных видов трудовой миграции, в частности отходничества. Это подразумевает и изучение нормативной рамки, как основы реализации политики в сфере труда. В данном исследовании мы сконцентрировались на внутренней миграции, объединяя в группу трудовых мигрантов-отходников маятниковых, сезонных, вахтовых и других работников, осуществляющих трудовую деятельность вне места постоянного проживания, вне зависимости от легитимности трудовых отношений.

Цель статьи состоит в анализе нормативно-правовых основ регулирования занятости внутренних мигрантов-отходников, в частности сезонных рабочих, вахтовиков, маятниковых мигрантов в контексте эффективности государственного управления региональным развитием.

Исследования современного отходничества достаточно редки, в том числе и в связи с неоднозначностью дефиниции. Некоторые авторы отмечают геополитический аспект – идею перехода на освоение и разработку богатых природными ресурсами регионов Севера исключительно вахтовым методом, по их мнению, это «прямой путь к депопуляции, «оголению» Российского Севера, и уже в обозримом будущем Россия рискует обнаружить, что эти территории ... фактически контролируются иностранным капиталом, который привлекает преимущественно гастарбайтеров» [11]. Считается также, что вахтовый метод способствует росту безработицы. Однако подобное утверждение не находит подтверждения. Сам по себе вахтовый метод не обуславливает уровень безработицы, и его «ликвидация» не изменит конъюнктуру рынка труда, а только ухудшит возможности производства. Необоснованное ограничение вахтового персонала может сделать легальный процесс нелегальным, что и происходит в сферах, где методы контроля и регулирования труда трудовых мигрантов не отработаны и противоречивы. Так, в настоящее время на предприятиях нефтяной и строительной отрасли развита так называемая «дикая вахта», основанная на инициативе работников по договоренности с иногородним работодателем, без нормативного закрепления особых условий жизнедеятельности вахтового персонала и с произвольными режимами и условиями оплаты труда.

В отношении оптимизации привлечения работающих вахтовым методом многое будет зависеть от политики основных хозяйствующих субъектов, в первую очередь,

добывающих отраслей и строительства, испытывающих потребность в квалифицированных кадрах, особенно в пиковые периоды строительства или при освоении новых месторождений. Крупные нефтегазодобывающие компании Северо-Западного федерального округа, например, освободившиеся от непрофильных предприятий, будут чаще использовать вахтовый метод, экономя на инфраструктурном обустройстве, а в периферийных заполярных районах ему, по существу, нет альтернативы. На территориях южнее Полярного круга в перспективе численность привлеченной рабочей силы может сокращаться при условии увеличения подготовки собственных квалифицированных кадров и наличия свободной рабочей силы в местах с отработанными нефтегазовыми ресурсами. Реформирование северной занятости и оптимизация пропорций между формами постоянной, среднесрочной и краткосрочной занятости связано с выработкой для каждой из них своих стимулов, своих типов трудовых соглашений и особых стратегий развития социальной инфраструктуры с учетом особенностей природно-климатических условий территории. Сейчас подобные пропорции нарушены: резкое преобладание экономических (ведомственно-корпоративных) критериев над медико-социальными привело в советские годы к доминированию постоянной занятости, а в постсоветское время – к чрезмерному использованию краткосрочной дальней вахты [3].

Однако, вахта – это один из самых «легитимных» видов отходничества. Ее статус закреплен в трудовом кодексе РФ. При всех ограничениях оценки, по данным всероссийской переписи населения 2021 г. численность внутренних трудовых мигрантов составила почти 8 млн чел, это около 11% от всей рабочей силы, в том числе около 6 млн (76%) совершают маятниковые перемещения к месту работы [13]. Вместе с тем, открытым остается вопрос остаточности регулирования трудовых отношений работников-мигрантов. Потребность работника в трудоустройстве, относительно лучших условиях труда (в первую очередь, заработная плата, возможности профессиональной самореализации), с одной стороны и кадровый дефицит работодателя, с другой, на фоне развития вариативных форм занятости и улучшения транспортной доступности позволяют прогнозировать рост актуальности вопроса о регулировании их отношений, в первую очередь, в рамках правового поля.

Основные результаты исследования

Нормативная база регулирования занятости мигрантов-отходников: статус и ограничения

Рассмотрение нормативно-правового поля занятости мигрантов следует начать с самого главного документа страны – Конституции Российской Федерации. Право на труд закреплено в 37 статье документа, принятого всенародным голосованием 12.12.1993 г. и с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г. Свобода труда, и возможность распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, гарантированные Конституцией, находят отражение в феномене отходничества. Когда человек, не находя либо возможности приложения своих навыков, либо обеспечения достойного ожидаемого дохода в месте проживания, покидает его с целью работы. Таким образом, возможность искать любые способы наилучшего трудоустройства защищена государством. Обращаясь к документам более низкого уровня, стоит отметить, что все они регулируют занятость вахтовых или сезонных работников, отдельных нормативно-правовых актов о маятниковой трудовой миграции на данный момент не разработано.

Основные положения о вахтовом методе организации работ впервые были утверждены Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 г. №794/33-82 [5] (с изменениями на 19 февраля 2003 г.; по настоящее время действуют в части, не противоречащей ТК РФ (ст.423 ТК РФ – т.е. применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу). Статьи, регламентирующие подходящие условия труда, отдых, участие в коллективных и индивидуальных спорах, безусловно распространяются на всех работающих, в том числе

мигрантов-отходников, их конкретизация для различных категорий трудоспособного населения указана в федеральном законе, а именно в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ со всеми последующими изменениями и дополнениями [15], или в коллективном договоре, политике конкретной организации.

Переходя к Трудовому кодексу РФ, стоит отметить, что работе вахтовым методом посвящена 47 глава Кодекса, состоящая из 6 статей. Статья 297 конкретизирует понятие вахтового метода работы, условия его применения (удаленность места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя, необходимость проживания вахтовых работников в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях). Оговорено также, что данный порядок работы может быть установлен только при согласовании первичной профсоюзной организацией. Анализируя данную статью, стоит отметить, что если и соблюдаются характеристики данного порядка организации работы, то на данный момент «вахта» не ограничивается проживанием в вахтовых (специально организованных) поселках, по анализу вакансий на порталах поиска работы, и аналитических обзоров СМИ понятно, что такая форма востребована и в центральных, южных регионах страны, в том числе в крупных городах (Москва, Санкт-Петербург, Сочи, Краснодар и др.) [1, 10]. Мнение профсоюза важно если формат работы изменяется для уже трудоустроенных в кампанию сотрудников, тогда как люди, устраивавшиеся по открытым вакансиям заранее готовы к вахтовому методу работы.

Статья 298 посвящена ограничениям для вахтового метода для работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также лиц, имеющих противопоказания в соответствии с медицинским заключением. Это в целом дублирует те же ограничения, что и для категории населения, которые не могут быть привлечены к работе во вредных и опасных условиях, либо направлены в командировку (уточнение: вахтовый метод организации работы не является служебной командировкой).

– Так, согласно статье 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и выполнение которых может причинить вред их здоровью. 268 статья регламентирует невозможность направления в служебные командировки несовершеннолетних работников (в том числе сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни, что вполне возможно при вахтовом режиме работы).

– Согласно статье 259 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, и на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 18.05.2020, был действителен до января 2021 г.) [6] беременность и период лактации являлись основанием для отказа в допуске к работе с вредными и опасными условиями труда.

– Следующая категория – это женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет. Данная категория работников может быть привлечена к командировке и сверхурочной работе с письменного согласия и при отсутствии для этого медицинских противопоказаний в рамках трудовой деятельности, но вахтовый метод работы для них не допустим.

– Необходимость проведения предвахтового медосмотра была предусмотрена и первым документом, регламентирующим вахту – Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 (ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) "Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ" (пункт 8.3. Предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры лиц, направляемых на работу вахтовым методом, могут быть проведены в лечебно-

профилактическом учреждении по месту жительства с обязательной выдачей заключения на руки обследуемому). А также двумя редакциями приказа об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приказ Минздрава РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н [6] и Приказ Минтруда РФ N 988Н, Минздрава РФ N 1420Н от 31.12.2020 [7]). Согласно последнему приказу предварительный осмотр проводится и по причине того, что работа вахтовым методом может осуществляться в особых географических регионах с местами проведения работ, транспортная доступность которых от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь в экстренной форме, превышает 60 минут.

Статья 299 регламентирует продолжительность вахты, а именно периода, включающего время выполнения работ на объекте и междувахтовый отдых. Продолжительность не должна превышать 1 мес., в исключительных случаях, при соблюдении прав работника и учета мнения профсоюза, может быть увеличена до 3.

Статья 300 регулирует учет рабочего времени при вахтовом методе работы. В период вахты включается, помимо непосредственного выполнения работ, время в пути до места нахождения объекта и обратно, время отдыха в учетный период.

Статья 301 посвящена режимам труда и отдыха при работе вахтовым методом, которые дают работникам дополнительные гарантии при переработках (каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте оплачивается в размере дневной тарифной ставки) и учитывают время передвижения до объекта и обратно в дни междувахтового отдыха.

Статья 302 содержит описание гарантий и компенсаций лицам, работающим вахтовым методом. Так работники получают взамен суточных надбавку за вахтовый метод работы, размер и порядок выплаты которой устанавливается исходя из места нахождения и типа организации. Кроме того, прописаны условия получения дополнительного отпуска, но на общих основаниях с другими работниками, осуществляющими деятельность в районах крайнего Севера или местностях, приравненных к ним. Транспортные расходы (в том числе задержки в пути по вине погодных условий или транспортных кампаний) по доставке работника также возложены на работодателя (с 1 марта 2023 г.).

На этом содержание главы Трудового кодекса, регулирующей вахтовый режим работы, исчерпано. Иные дополнительные правила и гарантии могут быть установлены коллективным договором организации, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не могут противоречить кодексу и нормативно-правовым актам федерального уровня.

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, описаны в главе 46 ТК РФ. Глава состоит из 4 глав, и по аналогии с вахтовым методом первая статья раздела – 293 – раскрывает понятие сезонных работ, которыми признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Статья 294 обязывает прописывать сезонный характер работ в трудовом договоре, 295 статья – отражает требования к отпуску сезонных рабочих из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы. Заключительная статья регламентирует условия расторжения трудового договора как со стороны работодателя, так и работника (отличие от других занятых в сроках предупреждения, работник должен письменно уведомить не менее чем за 3 дня, работодатель в случае сокращения или ликвидации – не менее чем за 7 дней).

Иные преференции для мигрантов-отходников, работающих на Крайнем Севере.

Так как значительной поток отходничества имеет северное направление [2, 14], определим какими еще льготами, кроме трудовых гарантий, они могут воспользоваться, с

учетом данного факта.

Важнейшая льгота работникам Крайнего Севера и приравненных к нему территорий — возможность выйти на пенсию раньше, чем это могут сделать трудящиеся граждане, которые проживают в более теплых регионах страны. Так, в соответствии со ст. 32 закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ вправе выходить на пенсию: мужчины по достижении 55 лет при общем страховом стаже 25 лет, а также стаже 15 лет на Крайнем Севере или 20 лет в регионах, приравненных к нему; женщины по достижении 50 лет при общем страховом стаже 20 лет и аналогичных показателях стажа на Крайнем Севере и регионах, что приравнены к нему. Если человек проработал на Крайнем Севере не менее 7 лет и 6 мес., то его пенсионный возраст снижается на 4 мес. за каждый год работы. Каждый год работы в субъектах, приравненных к Крайнему Северу, приравнивается к 9 мес. работы на Крайнем Севере. Если количество лет стажа, соответствующих годам на Крайнем Севере, достигнет 15, человек может выходить на пенсию при достижении указанных возрастных границ (55 лет для мужчин и 50 лет для женщин). В целом наличие стажа длительностью в 15 лет на Крайнем Севере или 20 лет в районах, приравненных к нему, уменьшает пенсионный возраст на 5 лет для большинства категорий граждан, имеющих основания для выхода на пенсию. В частности, тех, которые перечислены в пп. 1–10 и 16–18 ст. 30 закона № 400-ФЗ. Иные «северные» льготы актуальны только для постоянного населения регионов.

Учет вахтовой трудовой миграции в стратегическом планировании социально-экономического развития регионов

Эффективное управление региональным развитием таких специфических территорий как Крайний Север с учетом наличия минерально-сырьевых центров и суровых природных условий должно включать задачу по обеспечению экономики трудовыми ресурсами.

Нами были изучены долгосрочные стратегии развития регионов, которые по законодательству Российской Федерации отнесены к регионам Крайнего Севера, на предмет наличия в них упоминания и характера оценки вахтового способа привлечения работников. Всего таких регионов в Российской Федерации шестнадцать.

В стратегиях развития шести регионов из шестнадцати привлечение трудовых ресурсов с помощью вахты как фактор развития территории не учитывается (табл. 2). Другие регионы, учитывая данный аспект, отмечают его как вынужденный способ замещения дефицита трудовых ресурсов вследствие депопуляции, в различных сценариях развития регионов использование данного метода рассматривается только как дополняющего. Региональные власти оценивают и риск роста доли временного населения, а значит снижения налоговой базы, повышения конкуренции за рабочие места для местного населения, риск снижения человеческого капитала. Поэтому планируются мероприятия по расширению и повышению доступности социальной инфраструктуры в местах размещения крупных компаний, закреплению местного населения и доведению временных вахтовых посёлков до статуса постоянных для проживания. В Камчатском крае вахтовые перемещения рассматриваются только как фактор развития транспортной инфраструктуры. Ряд субъектов в стратегиях развития просто констатируют без аналитической оценки наличие данного вида миграции на их территории (Красноярский край), или то, что она потенциально возможна при возникновении необходимости (Чукотский автономный округ).

Таблица 2

Анализ стратегий развития регионов Крайнего Севера

№ п.п.	Регион	Упоминание вахтового способа привлечения трудовых ресурсов в стратегии развития региона
1.	Республика Карелия	Не упоминается вахтовый способ привлечения трудовых ресурсов
2.	Республика Коми	Не упоминается вахтовый способ привлечения трудовых ресурсов

№ п.п.	Регион	Упоминание вахтового способа привлечения трудовых ресурсов в стратегии развития региона
3.	Республика Саха (Якутия)	По мере темпов освоения месторождений планируется создание постоянного населенного пункта с использованием инструментов адресной инфраструктурной поддержки инвесторов. Территориальное планирование будет базироваться на реализации следующих направлений развития сельских населенных пунктов на принципах системы ведения сельского хозяйства и типологии сельскохозяйственных населенных пунктов: «Производственные участки» – удаленные и малочисленные территории с наличием плодородных земель сельскохозяйственного назначения, где имеются возможности организации сельскохозяйственного производства, преимущественно сезонного, автономного обеспечения и возможности вахтовой занятости.
4.	Республика Тыва	Не упоминается вахтовый способ привлечения трудовых ресурсов
5.	Камчатский край	Вахтовые перевозки рабочих рассматриваются как фактор развития самостоятельной транспортной инфраструктуры Помимо традиционных авиационных перевозок для нужд населения получают развитие технологические авиаперевозки: вахтовые перевозки рабочих и грузов по освоению и обустройству нефтегазовых месторождений и обслуживанию горнодобывающих предприятий.
6.	Красноярский край	Развитие добывающего сектора в северном макрорайоне края, осуществляемое преимущественно вахтовым методом, привело к росту в макрорайоне численности временного населения.
7.	Хабаровский край	Не упоминается вахтовый способ привлечения трудовых ресурсов
8.	Архангельская область	Не упоминается вахтовый способ привлечения трудовых ресурсов
9.	Иркутская область	Витимская и Ангаро-Ленская зоны характеризуются существенным сжатием численности постоянного населения с одновременным развитием вахтовой системы работы. Данный сценарий имеет ряд фундаментальных рисков, которые могут привести к негативным последствиям для региона. Центры принятия решений крупнейших компаний зачастую вынесены за пределы региона. Регион является не более чем территориальной площадкой для размещения производств, что вызывает следующие последствия: добывающими компаниями наращивается стратегия вахтового завоза персонала из центральной части страны, что ведет к потере постоянных рабочих мест и убытию населения с территорий.
10.	Магаданская область	В регионе распространен вахтовый метод трудоустройства (работа по добыче полезных ископаемых, рыбный промысел), когда работник с семьей проживает в областном центре, а с наступлением вахтового периода выезжает на место работ. Пространственная организации области включает вахтовые поселки. Создание комфортных условий проживания в поселках области также обеспечит закрепление населения в районах, что даст возможность горнодобывающими предприятиями осуществлять наем работников, проживающих непосредственно в муниципальных округах - местах разработки месторождений, что в свою очередь позволит снизить затраты компаний на доставку персонала к вахтовым поселкам и обратно, сократит время проезда. На перспективу освоение новых месторождений в области будет осуществляться с применением вахтового способа привлечения работников, однако с последующим развитием инфраструктуры и закреплением постоянного населения.
11.	Мурманская область	Стратегия развития региона составлена до 2020 года с целевым видением до 2025 года, поэтому опирается на предыдущий вариант стратегии развития Арктической зоны. С утверждением 8 февраля 2013 года Президентом Российской Федерации В.В. Путиным Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года в области нацелены на комплексное освоение кладовых Кольского полуострова с опорой на развитую городскую систему в противовес вахтовому принципу. В новом варианте стратегии развития Арктической зоны до 2035 года не рассматривается вахтовый принцип привлечения ресурсов.

№ п.п.	Регион	Упоминание вахтового способа привлечения трудовых ресурсов в стратегии развития региона
12.	Сахалинская область	Основу миграционного прироста составляет трудовая миграция. Так, почти половина мигрировавших в регион из других субъектов Российской Федерации сделали это в связи с работой. Сахалинская область приравнена к регионам Крайнего Севера, поэтому переезжающие специалисты мотивированы в получении "северной надбавки", работе вахтовым методом на недродобывающих предприятиях области.
13.	Ненецкий автономный округ	В части пространственного развития региона будет формироваться иерархическая система вахтовых поселений с расширенным набором учреждений социальной сферы в наиболее крупных из них. Согласно сценарию опережающего развития Арктики, вахтово-экспедиционный метод организации работ останется как дополняющий, в качестве способа привлечения необходимых высококвалифицированных кадров.
14.	Чукотский автономный округ	Потребность в трудовых ресурсах будет удовлетворена за счет вахтового метода работы.
15.	Ямало-Ненецкий автономный округ	Около 20% занятых в экономике автономного округа работают вахтовым методом и проживают за пределами региона, более 5% работников – иностранные граждане. Риск снижения качества человеческого капитала Замещение местных жителей вахтовиками при сокращении потребности в живом труде вследствие роботизации может повлечь за собой падение численности в основных городах и ухудшение структуры человеческого капитала.
16.	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	Не упоминается вахтовый способ привлечения трудовых ресурсов
Источник: составлено авторами с использованием официальных текстов стратегий развития указанных регионов, размещённых на сайтах региональных правительств		

Анализ стратегических документов развития регионов Крайнего Севера позволяет сделать вывод о том, что в ближайшее время нет потребности и заинтересованности региональных органов власти в дополнении или развитии нормативно-правовой базы регулирования занятости, повышения качества жизни мигрантов отходников. Четко прослеживается ориентированность на сохранение пространственной структуры и закрепление постоянного населения.

Возможны подвижки и лоббирование интересов вахтовых работников со стороны крупных компаний, в частности, при освоении принципиально новых месторождений, так как непосредственно от количественных и качественных параметров миграции будут зависеть их финансовые результаты и эффективность работы. В этом плане ведомственные программы вахтовой организации работы могут быть более привлекательны и обеспечивать производство необходимыми кадрами. Вместе с тем, иные форматы отходничества, в частности, сезонные и маятниковые трудовые мигранты заметно меньше защищены институционально. При этом масштабы и последствия возвратной трудовой миграции россиян, риски и для работников, и для работодателей, чьи отношения не имеют четкой нормативно-правовой основы, довольно велики и могут спровоцировать конфликтные ситуации на локальном уровне, а на уровне региона привести к существенным негативным последствиям от потерь, связанных с качеством человеческого капитала, до обезлюдения отдельных территорий.

Выводы

В стратегическом планировании регионального развития необходимо учитывать ситуацию на рынке труда и предусматривать возможности привлечения рабочей силы в случае дефицита или специфики экономики, требующей, например, вахтовой организации труда. Вместе с тем у отходничества помимо преимуществ, есть и риски, в том числе скрытые. И именно в их регулировании, в том числе, и с позиции регламентации взаимодействия на рынке труда, имеются явные пробелы. Исследователями среди явных

рисков называются ряд социальных аспектов, таких как специфика организации труда, высокий уровень эксплуатации (рабочая смена длится до 12 ч.), особенности социально-психологической обстановки в коллективе, высокая текучесть кадров, оторванность от семьи, а также негативное влияние на здоровье – постоянная акклиматизация и реакклиматизация, сложные и часто опасные для здоровья условия труда, переутомление. Для территории исхода мигранта неоднозначным является его влияние на экономическое развитие: с одной стороны, работая в другом населенном пункте, он поддерживает уровень потребления своей семьи, оставшейся на постоянном месте жительства, с другой – налоги с его доходов и отчисления в социальные страховые фонды уплачиваются там, где зарегистрирован работодатель или находится непосредственное место работы, часть своих расходов он также «увозит» в другую территорию. Кроме того, регион исхода теряет человеческий капитал работников, уехавших за относительно лучшими условиями труда. Маятниковая трудовая миграция вовсе находится вне правового поля, хотя ее риски и преимущества тоже еще недостаточно изучены. Таким образом, для повышения эффективности управления региональным развитием необходимо переосмысление и определение в правовом поле положения отходников, не имеющих официального статуса, оценка необходимости внесения изменений в регулирование их трудовых отношений, а также калибровка существующих механизмов организации труда вахтовых и сезонных работников.

Список литературы

1. Куда поехать на заработки в России? Топ вахтовых вакансий с зарплатой до 800 тысяч рублей URL: <https://tinyurl.com/4m7v4pa7>
2. Ловдин Е.Н. Анализ социально-экономического развития муниципальных образований Арктической зоны Российской Федерации (на примере Архангельской области) // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. №1. 12 с.
3. Логинов В.Г. Вахтовый метод привлечения работников к освоению нефтегазовых ресурсов арктических территорий / М.Н. Игнатьева, В.В. Юрак, И.В. Дроздова // Известия высших учебных заведений. Горный журнал. 2020. №5. С.66-79. DOI: 10.21440/0536-1028-2020-5-66-79
4. Нехода Е.В., Пань Ли Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Том 8. № 9. С. 897-916.
5. Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ // Постановление Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 года N 794/33-82. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9007499>
6. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда // Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/7efbe16f03cb286e7b612dc7399ee0a12e4fe45e/
7. Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры // Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации N 1420н от 31.12.2020 URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=382228>

8. Плюснин Ю.М. Отходничество в современной России // Отечественные записки. 2012. №5 (50). С. 240-256.
9. Попов А.В. Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений / А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Journal of Applied Economic Research. 2021. Том 20. № 2. С. 327-355.
10. Почему "Пол-России" едет на вахту? URL: <https://dzen.ru/a/YMTc1B1m0QToOrb>
11. Сенчагов В.К. Объединение субъектов Федерации и национальные интересы России /В.А. Дадалко, А.М. Брагин // ЭКО. 2004. № 7. С. 14-26.
12. Соколова А.А. Возвратная трудовая миграция в России: масштабы и тенденции // Вопросы территориального развития. 2022. Т. 10. № 2. DOI: 10.15838/tdi.2022.2.62.9 URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/29489>
13. Соколова А.А. Масштабы маятниковой трудовой миграции в регионах России // Проблемы развития территории. Т. 27. № 4. С. 52–70. DOI: 10.15838/ptd.2023.4.126.4
14. Соколова Ф.Х., Лялина А.В. Миграционная привлекательность приморской зоны Северо-Запада России: локальные градиенты. Балтийский регион. 13(4). 2021. С.54-78.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 10.07.2023) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/