

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВАХТОВОГО МЕТОДА РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА)

Т.А. Ковригина

Тюменский государственный университет, г. Тюмень

В российском законодательстве присутствует регламентация вахтового метода организации труда, однако редкое обращение к накопленному опыту и динамичное развитие нефтегазовой отрасли ведут к отставанию существующих инструментов организации и регулирования вахтового метода от современных требований. На текущий момент социальное взаимодействие работодателей с вахтовым персоналом происходит зачастую с большими сложностями из-за несовершенства имеющихся норм организации вахтового метода. Этим обусловлена необходимость формирования принципиально новых механизмов применения вахтового труда в данных условиях. Целью статьи является выявление специфики данного вида труда в условиях Арктической зоны и обоснование путей решения ключевых проблем в рамках этих процессов. В статье обобщены возникающие риски производственных условий работы вахтового персонала на предприятиях нефтегазового комплекса в Арктической зоне, рассмотрены особенности сложившейся системы расселения и организации труда в ЯНАО и способы решения существующих в данной сфере проблем. Необходим новый подход к взаимодействию работодателей с персоналом и формированию социальных условий проживания персонала в период межвахтового отдыха, поскольку эти процессы способствуют восстановлению потенциала работников, ускоряют их социальную адаптацию и повышают мотивацию.

Ключевые слова: вахтовый метод, Арктическая зона, Ямало-Ненецкий автономный округ, нефтегазовая отрасль, управление персоналом, организация труда.

Период эффективного существования поселений в Арктической зоне зачастую приурочен к критическому уровню себестоимости или исчерпанию месторождений полезных ископаемых, что стало историческим аргументом к разведке и эксплуатации месторождений вахтовым методом, который представляет особую форму организации работы, основанную на использовании персонала вне мест постоянного проживания при условиях, когда не может обеспечиваться ежедневное возвращение к месту жительства. Работающие вахтовым методом в Арктической зоне испытывают влияние различных малоблагоприятных факторов (климатических, социально-бытовых и производственных), результатом воздействия которых является появление профессиональных заболеваний, снижение уровня здоровья и развитие нестабильных функциональных состояний у вахтовых работников [1]. Итогом реализации строительной концепции в Арктической зоне, при которой приоритетом оставалась только производственная база, стала слабая социальная база поселений. Ретроспективный анализ градостроительной политики ЯНАО показал, что в соответствии с высокими темпами прироста населения за время освоения региона была создана особенная градостроительная система: были построены несколько городов и десятки поселков. На территории округа изначально предполагался отказ от идеи создания значительного числа традиционных поселений с постоянным контингентом населения.

С открытием уникальных месторождений встали вопросы о способах расселения в районах, приближенных к ним. Негативно влияющие на строительство в регионе факторы были сформулированы еще в 1960-х: тяжелые для человека природные и климатические условия, отсутствие подходящих для строительства почвы и рельефа, низкая плотность населения, неразвитая транспортная система, неимение каменных материалов для строительства. Перечисленными обстоятельствами и сейчас объясняется ограниченность использования местных трудовых ресурсов при реализации масштабных инвестиционных проектов, чем обуславливается переход к вахтовым методам освоения, которые определяют многие аспекты социального развития ЯНАО. В те же годы наметилось формирование концепции расселения, именуемой в дальнейшем «базовый город – вахтовый поселок». Для каждого добывающего района должен был применяться способ расселения (стационарный или вахтовый поселок, город), который при меньших затратах давал гарантию достойного уровня жизни. Активно высказывались идеи создания в регионе гостиниц с необходимыми параметрами для проживания, такой вариант не требовал расселения семей рабочих, опорными пунктами могли стать города газовиков и нефтяников в средней части Тюменской области [2]. Была предложена система внутреннего расселения, включающая в себя «децентрализованный вариант», в соответствии с которым у промыслов создавались

населенные пункты до двух тысяч жителей. Система предусматривала расселение семей в городах юга Тюменской области в более комфортных условиях [3]. В местах добычи ископаемых организовывались вахты и базисный аэродром, на который рабочие доставлялись из городов и далее развозились по промыслам.

Особенностями сложившейся системы расселения и организации труда в ЯНАО являются: достаточно слабые транспортные связи; слабое развитие сети автодорог круглогодичного использования и железнодорожного транспорта; сложные климатические условия, негативно влияющие на здоровье населения, что определяет основу для сменяемости населения; особенности миграционного состава. Происходящие в текущее время в демографической сфере явления позволяют обозначить формирование в регионе постоянного населения с высоким уровнем трудового потенциала. В целом высокая оплата труда и созданные благоприятные социальные условия сделали округ привлекательным для населения, несмотря на природно-климатический фактор. Высоким стимулирующим значением при выборе работника в пользу вахтового метода по-прежнему выступает возможность высокого заработка и отсутствие шансов получения достойной оплаты в местах своего постоянного проживания. Это означает, что персонал будет терпимо относиться к неудобствам вахтового метода, пока оплата труда будет выступать психологическим компенсатором во взаимосвязи с условиями социальной, культурно-бытовой и производственной обстановки на вахте.

С учетом районирования региона по степени благоприятности для человека климатических условий вахтовый персонал в ЯНАО занят основным образом на территориях с малоблагоприятными и неблагоприятными условиями [4]. Существенно повышающими качество жизни в условиях вахтового труда факторами являются степень благоустроенности социально-бытовой среды, а также возможность получения персоналом привычных медицинских услуг и восстановление здоровья на отдыхе. Однако не все вахтовые поселения ЯНАО могут характеризоваться данными параметрами развития.

Поскольку размещение и специализация объектов социальной инфраструктуры не соответствует местной специфике расселения, фиксируется неравенство в обеспечении соответствующими услугами жителей поселений. Приток трудового населения в регион в процессе реализации проектов по добыче полезных ископаемых существенно увеличивает требования к достаточному объему и качеству социальных услуг. Природные условия региона требуют более сконцентрированного управления хозяйством и социальной сферой поселений для достижения социального качества [5], имея в виду новый подход к использованию арк-

тических территорий, заключающийся в гуманитарном их освоении. Необходимо понимать, что управление развитием сталкивается с вопросом притока новых и удержания находящихся здесь человеческих ресурсов. Соответственно, требуется решение инфраструктурных проблем, основополагающих для региона на сегодняшний день.

Главным ограничением выступают сложности во взаимодействии территориальных и корпоративных структур, так как добывающие предприятия часто отказываются нести расходы по содержанию поселков, заявляя, что это непроизводительные активы, поэтому они должны относиться к муниципальным образованиям. Местные органы власти, в противовес, утверждают, что эти поселки должны оставаться опорными базами промыслов. Также в Налоговом кодексе РФ сказано, что расходы на содержание временных и вахтовых поселков, включая объекты социально-бытового и жилищно-коммунального значения, отнесены к числу прочих расходов, которые связаны с производством и реализацией продукции. Проведенный анализ позволяет констатировать, что на текущий момент отсутствуют требования к работодателям относительно досуга и культурного обеспечения работников, организации питания, транспортной доставки. Нет строгих нормативов для объектов, которые составляют инфраструктуру вахтового поселка. В данном случае необходимы согласованные действия региональных органов власти, муниципальных образований и компаний. Важно разработать обоснованные нормативы расходов в зависимости от экстремальности климатических условий на здравоохранение, обеспечение необходимых условий проживания, питание работников и транспортное обслуживание [6].

Становится очевидно, что проблема организации работы вахтовых поселков требует скорейшего решения в федеральном и региональном законодательстве, а также на уровне локальных актов. Необходим нормативный акт, определяющий статус вахтовых поселков в административно-территориальном устройстве региона. Необходимо определить варианты социального обеспечения персонала, возможность их участия в управлении поселком. Для реализации прав работников на участие в решении вопросов социального направления и внутреннего распорядка, может создаваться организация территориального общественного самоуправления. Таким организациям могут передаваться некоторые полномочия от органов местного самоуправления муниципального образования, на территории которого и находится вахтовый поселок. Это позволит общественным советам получать дополнительные права по решению вопросов внутрипоселкового значения, а также участвовать в удовлетворении потребностей персонала, работающего вахтовым методом.

На текущий момент особую актуальность приобретают проекты, включающие развитие социальной инфраструктуры вахтовых поселков. В данном случае имеет значение контроль государства и регулирование вахтовой системы как социальной группы. Требуется определение долгосрочных перспектив развития поселений и постепенного формирования функциональной специализации в целях недопущения диспропорций, допущенных в прошлом.

Открытие новых месторождений происходит в необжитых районах, далеко от крупных городов, поэтому компаниям, планирующим осваивать эти месторождения, необходимо не только создавать рабочие места, но и строить места для проживания работников, организовывать трудовой процесс и доставку работников к поселениям. Однако при вахтовом методе функции работодателя в этом направлении зачастую ограничены удовлетворением только первичных, базовых потребностей персонала. Поляризация интересов руководства с интересами работников приводит к необходимости проведения социального диалога между ними в целях развития социального партнерства, которое детерминируется климатическими условиями Арктической зоны и социальными аспектами вахтового метода. При этом возникает комплекс проблем, не присущих традиционной схеме взаимодействия работодателей и работников: интенсивный труд персонала в рабочую вахту; применение специфических режимов труда; доставка вахтового персонала к рабочим местам; промышленная санитария; проблема сохранения здоровья персонала, подвергающегося дополнительным нагрузкам при перемещениях от мест проживания до рабочих пунктов; вахтовая специфика расселения; социально-бытовые и досуговые аспекты вахтовых поселков; экологические сложности; измененный привычный общественный уклад; специфический, вынужденный психофизиологический дискомфорт; нарушенный биоритмологический режим жизнедеятельности и т. д. Кроме того, труд вахтового персонала только частично компенсируется межвахтовым периодом отдыха в местах постоянного жительства. Сменяемость социальных, производственных и климатических условий, перемещения персонала не позволяют установить какие-либо стабильные взаимоотношения с внешней средой. Работа в вахтовом режиме обязательно сопровождается накапливающимся напряжением систем организма человека и его повышенной заболеваемостью. Фактически организм функционирует в постоянном режиме адаптации, на что влияют контрасты климата, регионально-временные факторы, психологический и бытовой дискомфорт из-за узости социальной базы, изменение питьевого режима и пищевого баланса, отрыв от воспитания детей и семьи в целом, изменение в радиационной и эпидемиологической обстановке.

В условиях вахтового метода в Арктической зоне возникают дополнительные риски производственных условий персонала на предприятиях нефтегазового комплекса: экстремальные климатические условия при работе на открытом воздухе; выделение вредных веществ от работающего оборудования; повышенный риск травматизма вследствие обледенения; постоянное воздействие интенсивной вибрации и шума; длительное пребывание в рабочей зоне при выполнении технологических процессов [7]. Характерные условия работы в нефтегазовом комплексе Арктической зоны требуют от предприятий отрасли сбалансированного подхода к обеспечению адекватных условий труда [8]. Создаваемые мероприятия должны решать актуальную задачу обеспечения высокой работоспособности и продления профессионального долголетия персонала. Актуальной является вопрос разработки специальных управленческих технологий, позволяющих нейтрализовать негативное влияние данных факторов или же снизить их. Так, при обустройстве и эксплуатации месторождений Арктической зоны целесообразно предусмотреть создание: системы профессионального отбора и комплексной реабилитации персонала, в том числе, в межвахтовый период; мероприятий, направленных на охрану здоровья; системы санитарного обеспечения с применением новых технологий; системы оказания помощи при заболеваниях и травмах на промыслах и в вахтовых поселках; структуры социально-психологического мониторинга в системе управления вахтовым методом, предусматривающей проведение периодических исследований и тестирований; системы диагностики психологического состояния персонала при устройстве на работу, во время работы и после межвахтового отдыха. Все это позволит компаниям оптимизировать затраты на содержание вахтового персонала, а также уменьшить социальную и психологическую напряженность в коллективах.

Компаниям, применяющим вахтовый метод, необходимо прогнозировать состояние здоровья, социальные и психологические проблемы персонала. Это необходимо для принятия оперативных мер по своевременному оптимальному размещению и перемещению работников, для успешного подбора сотрудников на вакантные места. В условиях групповой изоляции, утомления и информационной недостаточности, при подборе вахтового персонала появляются дополнительные требования к работникам (психологическая устойчивость, формируемая условиями продолжительной работы в экстремальных климатических условиях; психологическая совместимость работников, проживающих в ограниченном пространстве; транспортная мобильность; готовность работника работать при длительной разлуке с семьей) [9].

Вахтовый метод организации труда доказал социально-экономическую эффективность при

освоении новых территорий в условиях Арктической зоны. Однако он представляется эффективным только в случае, если в непосредственной близости сформирована необходимая стационарная инфраструктура. В основу политики управления трудовыми ресурсами в регионе должен быть положен принцип максимального использования кадрового и инфраструктурного потенциала имеющихся населенных пунктов [10]. На текущий момент социальное взаимодействие работодателей с вахтовым персоналом происходит зачастую с большими сложностями из-за несовершенства имеющихся формальных норм организации вахтового метода. Необходим новый подход к системе взаимодействия работодателя с вахтовыми работниками. Нуждаются в дальнейшем изучении вопросы, связанные с социальными условиями проживания персонала в период межвахтового отдыха. Эти процессы во многом поддаются регулированию и способствуют восстановлению потенциала работников, ускоряют их социальную адаптацию и повышают мотивацию.

Литература

1. Дубинина, Н.И. Вопросы оптимизации медицинского сопровождения вахтовых работников в условиях Арктической зоны РФ / Н.И. Дубинина, Г.Н. Дегтева, Я.А. Корнеева. // Вестник уральской медицинской академической науки. – 2014. – № 2 (48). – С. 51–53.
2. Белорусов, В.Д. Перспективы развития производительных сил Ямало-Ненецкого национального округа / В.Д. Белорусов // Научно-техническая конференция по проблемам градостроительства в газонасных районах Тюменской области. 26–28 июня 1968 г.: тез. докл. – Тюмень, 1968. – С. 14.
3. Фейгина, Э.Я. Проблемы расселения и планировки населенных пунктов районов Тюменского Севера / Э.Я. Фейгина, В.И. Замерцева // Научно-техническая конференция по проблемам градостроительства в газонасных районах Тюменской области. 26–28 июня 1968 г.: тез. докл. – Тюмень, 1968. – С. 20–21.
4. Вдовюк, Л.Н. Районирование по степени благоприятности природных условий для жизни населения. Атлас ЯНАО / Л.Н. Вдовюк, Т.В. Попова. – Омск: ФГУП «Омская картографическая фабрика», 2004. – С. 234–235.
5. Геращенко, Д.А. Российские города в Арктике: новые проблемы и пути их решения / Д.А. Геращенко // Вестник МГТУ. – 2011. – Т. 14, № 1. – С. 199–205.
6. Холодилова, К.А. Качество жизни населения в условиях вахтового труда на Крайнем севере (на примере Ямало-Ненецкого автономного округа) / К.А. Холодилова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – № 5. – С. 96–102.
7. Дробаха, М.Н. Условия труда при работе на добычных нефтегазовых платформах арктического шельфа / М.Н. Дробаха, А.Л. Терехов // Тезисы докладов IX Всероссийской научно-технической конференции «Актуальные проблемы развития нефтегазового комплекса России». – 2012. – С. 206–207.
8. Каширин, А.Б. К вопросу об организации вахтового метода труда в экстремальных условиях / А.Б. Каширин // Тезисы докладов IX Всероссийской научно-технической конференции «Актуальные проблемы развития нефтегазового комплекса России». – 2012. – С. 207–208.
9. Давыдова, Н.С. Социально-экономические проблемы применения вахтового метода организации труда в современных условиях России / Н.С. Давыдова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2008. – № 4. – С. 29.
10. Чернышов, С. Вахтой не обойтись / С. Чернышов, Е. Бухарова. – <http://expert.ru/siberia/2011/48/vahtoj-ne-obojtis/>

Ковригина Татьяна Алексеевна. Старший преподаватель кафедры менеджмента, маркетинга и логистики, Тюменский государственный университет (г. Тюмень), gulayat@yandex.ru

Поступила в редакцию 15 августа 2016 г.

THE ACTUAL QUESTIONS OF THE SHIFT METHOD OF WORK IN THE CONDITIONS OF THE ARCTIC ZONE OF THE RUSSIAN FEDERATION (BY THE EXAMPLE OF THE YAMAL-NENETS AUTONOMOUS DISTRICT)

T.A. Kovrigina

Tyumen State University, Tyumen, Russian Federation

The Russian legislation provides a regulation of a shift method of work organization, however, a rare reference to the gained experience and the dynamic growth of oil and gas industry leads to lagging of existing tools for organization and regulation of the shift method behind modern requirements. At the moment, a social cooperation between employers and shift method staff is often full of difficulties because of shortcomings of shift method labor organization. This fact determines a necessity of organization of fundamentally new devices for application of the shift method under such conditions. The main objective of the article is to identify peculiarities of the shift method in the Arctic zone and substantiate solutions of the main problem within these processes. The article summarizes emerging risks of shift staff work conditions in oil and gas companies in the Arctic zone, reviews features of the settlement system and work organization in the Yamal-Nenets Autonomous District and ways to solve existing problems in this area. A new approach to the interaction between employers and staff and formation of social living conditions between shift work periods will restore the capacity of workers, accelerate their social adaptation and increase motivation.

Keywords: shift method, Arctic zone, Yamal-Nenets autonomous district, the oil and gas industry, personnel management, labour organization.

References

1. Dubinina N.I., Degteva G.N., Korneeva Ya.A. [Questions of medical support optimization for shift workers in the Arctic zone of the Russian Federation]. *Vestnik ural'skoy meditsinskoy akademicheskoy nauki* [Journal of Ural Medical Academic Science], 2014, no. 2 (48), pp. 51–53. (in Russ.)
2. Belorусov V.D. [Prospects of development of the productive forces of the Yamalo-Nenets autonomous district]. *Nauchno-tekhnicheskaya konferentsiya po problemam gradostroitel'stva v gazonosnykh rayonakh Tyumenskoy oblasti. 26–28 iyunya 1968 g.: tez. dokl.* [Scientific-technical conference on the problems of urban development in gas-bearing areas of the Tyumen region, 26–28 June 1968. Abstracts]. Tyumen', 1968, p. 14. (in Russ.)
3. Feygina E.Ya., Zamertseva V.I. [The problem of the resettlement and planning of settlements in areas of the Tyumen North]. *Nauchno-tekhnicheskaya konferentsiya po problemam gradostroitel'stva v gazonosnykh rayonakh Tyumenskoy oblasti. 26–28 iyunya 1968 g.: tez. dokl.* [Scientific-technical conference on the problems of urban development in gas-bearing areas of the Tyumen region, 26–28 June 1968. Abstracts]. Tyumen', 1968, pp. 20–21. (in Russ.)
4. Vdovyuk L.N., Popova T.V. *Rayonirovanie po stepeni blagopriyatnosti prirodnykh usloviy dlya zhizni naseleniya. Atlas YaNAO* [Zoning according to the degree of favorability of natural conditions for life of the population]. Omsk, 2004, pp. 234–235.
5. Gerashchenko D.A. [Russian cities in the Arctic: new challenges and their solutions]. *Vestnik MGTU* [Vestnik MSTU], 2011, vol. 14, no. 1, pp. 199–205. (in Russ.)
6. Kholodilova K.A. [Quality of life under conditions of shift work in the far north (the case study of the Yamalo-Nenets autonomous area)]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo*, 2008, no. 5, pp. 96–102. (in Russ.)
7. Drobakha M.N., Terekhov A.L. [Working conditions when working on the production of oil and gas platforms of the Arctic shelf] *Tezisy dokladov IX Vserossiyskoy nauchno-tekhnicheskoy konferentsii "Aktual'nye problemy razvitiya neftegazovogo kompleksa Rossii"* [Abstracts of IX all-Russian scientific-technical conference "Actual problems of development of oil and gas complex of Russia", 2012, pp. 206–207. (in Russ.)
8. Kashirin A.B. [To the question of the organization of the shift method of work in extreme conditions]. *Tezisy dokladov IX Vserossiyskoy nauchno-tekhnicheskoy konferentsii "Aktual'nye problemy razvitiya neftegazovogo kompleksa Rossii"* [Abstracts of IX all-Russian scientific-technical conference "Actual problems of development of oil and gas complex of Russia", 2012, pp. 207–208. (in Russ.)

9. Davydova N.S. [Social and economic problems of application shift of the method of the organization of work in modern conditions of Russia]. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki* [Regional problems of transforming the economy], 2008, no. 4, p. 29. (in Russ.)

10. Chernyshov S., Bukharova E. *Vakhtoy ne oboytis'* [Watch not do]. Available at: <http://expert.ru/siberia/2011/48/vakhtoj-ne-obojtis/>

Tatiana A. Kovrigina, senior lecturer of the Management, Marketing and Logistics Department, Tyumen State University, Tyumen, gulayat@yandex.ru

Received 15 August 2016

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Ковригина Т.А. Актуальные вопросы организации вахтового метода работы в условиях Арктической зоны Российской Федерации (на примере Ямало-Ненецкого автономного округа) / Т.А. Ковригина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2016. – Т. 10, № 4. – С. 88–93. DOI: 10.14529/em160413

FOR CITATION

Kovrigina T.A. The Actual Questions of the Shift Method of Work in the Conditions of the Arctic Zone of the Russian Federation (by the Example of the Yamal-Nenets Autonomous District). *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2016, vol. 10, no. 4, pp. 88–93. (in Russ.). DOI: 10.14529/em160413
