

Научный вестник Ямало-Ненецкого автономного округа. 2021. (110). № 1. С. 68–82.
Scientific Bulletin of the Yamal-Nenets Autonomous District. 2021. (110). No. 1. P. 68–82.

СОВРЕМЕННОЕ РАЗВИТИЕ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РФ

Научная статья

УДК 681.5.622.32

doi: 10.26110/ARCTIC.2021.110.1.005

АРКТИЧЕСКИЙ ГОРОД И ВАХТОВИК: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

Анатолий Николаевич Силин

*Тюменский индустриальный университет, ЗСФ ФНИСЦ РАН,
Тюмень, Россия*

sm-2004@rambler.ru

Аннотация. В статье представлены результаты социологического исследования условий жизнедеятельности вахтового персонала, приезжающего на работу в Ямало-Ненецкий автономный округ из других регионов России и других государств. Обращается внимание на изменения сложившейся ситуации, вызванные пандемией коронавируса. Опираясь на результаты собственных мониторинговых полевых исследований, проводимых с 2000 года и углубленных опросов 2020 года глав арктических муниципальных образований, входящих в Союз городов Заполярья и Крайнего Севера, внесены предложения по принятию актуальных мер нормативно-законодательного регулирования вахтового метода организации труда в Российской Арктике.

Ключевые слова: Арктика, вахтовый метод, социологическое сопровождение, пандемия COVID-19.

Благодарности: РФФИ за грантовую поддержку в рамках проекта № 19-29-07355/19 «Человеческий капитал арктического региона в концепции пространственного развития России».

Цитирование: Силин А. Н. Арктический город и вахтовик: новые вызовы в период пандемии // Научный вестник Ямало-Ненецкого автономного округа. 2021. (110). № 1. С. 68–82.
doi: 10.26110/ARCTIC.2021.110.1.005

Original article

ARCTIC CITY AND ROTATIONAL WORKER: NEW CHALLENGES

Anatoly N. Silin

Industrial University of Tyumen, WSB — FCTAS RAS, Tyumen, Russia

sm-2004@rambler.ru

Abstract. The article presents the results of a sociological study of the living conditions of rotational workers who come to the Yamal-Nenets Autonomous District from other regions of Russia and from other countries. Particular attention is paid to the changes in the current situation caused by the coronavirus pandemic. Based on the results of our own monitoring field studies conducted since 2000 and in-depth interviews in 2020 with the heads of Arctic municipalities that are members of the Union of Cities of the Arctic and the Far North, the author suggests adopting the relevant measures aimed at legislative regulation of rotational work management in the Russian Arctic.

Keywords: Arctic, rotational work, sociological support, COVID-19 pandemic.

Acknowledgments: to RFBR for grant support under project No. 19-29-07355 / 19 “Human capital of the Arctic region in the concept of spatial development of Russia”.

Citation: Silin A. N. Arctic city and rotational worker: new challenges // Scientific Bulletin of the Yamal-Nenets Autonomous District. 2021. (110). No. 1. P. 68–82. doi: 10.26110/ARCTIC.2021.110.1.005

Введение и постановка проблемы

Многие годы шла и продолжается до сих пор дискуссия о целесообразности строительства городов в Арктике. Адептами первой позиции выступают представители сырьевых корпораций, считающие, что города после исчерпания ресурсов станут мертвыми и достаточно доставки необходимых трудовых ресурсов вахтой. Противоположную точку зрения о необходимости не «осваивать», а «обживать» Север и для этого развивать имеющиеся города и строить новые, отстаивают региональные и ме-

стные органы власти. Между тем, как показывают и теоретические изыскания [1], и практический опыт последних десятилетий, обе стратегии вовсе не являются взаимоисключающими и альтернативными, а успешно дополняют друг друга [2]. В итоге число городов в АЗ РФ увеличивалось и достигло 91 (в том числе 8 — ЯНАО). Росла и численность вахтового персонала, прилетающего на работу в Арктику из других регионов. Так, в ЯНАО численность вахтовиков за последние 30 лет выросла с 25,5 тыс. человек до 133,7 тысяч (см. таблицу 1).

Таблица 1. Численность вахтового персонала на территории ЯНАО по состоянию на 1.01.2020 г.

Место постоянного проживания	Численность, тыс. чел.
1. РФ, всего	127,0
Из них другие регионы	91,3
В том числе	
1.1. Республика Башкортостан	15,6
1.2. Тюменская область (без округов)	5,7
1.3. Омская область	4,0
1.4. Краснодарский край	3,5
1.5. Оренбургская область	3,1
1.6. ХМАО	2,8
1.7. Республика Татарстан	2,5
1.8. Самарская область	2,2
1.9. Свердловская область	2,0
1.10. Алтайский край	1,8
1.11. Пермский край	1,8
1.12. Белгородская область	1,4
1.13. Ставропольский край	1,3
1.14. Волгоградская область	1,3
1.15. Удмуртская Республика	1,3
1.16. Другие регионы РФ	41,0
1.17. Внутрирегиональная вахта из ЯНАО	35,7
2. Иностранцы граждане, всего	6,7
2.1. В том числе из стран СНГ	5,4
2.2. Дальнее зарубежье	1,3
Вахтовый персонал, всего	133,7

Источник: составлено по отчетным данным Департамента экономики ЯНАО.

В период трудовой деятельности, организованной по этому методу, персонал, как правило, проживает в специально созданных временных (вахтовых) поселках, функции которых ограничены удовлетворением лишь первичных потребностей работников, проживающих без семей, а на время межвахтового отдыха персонал возвращается в места постоянного проживания — в так называемые базовые города и поселки. Вахтовые поселки структурно отличаются от базовых, с одной стороны, «сжатым» обеспечением жильем и минимальными условиями первичного жизнеобеспечения, когда свободное (нерабочее) время сокращено, с другой — необходимостью обеспечения тех функций, которые в обычных условиях берет на себя семья (питание, бытовое обслуживание).

В условиях вахтовой организации труда отрыв от дома и семьи приводит к формированию преимущественно мужского коллектива, в котором люди различных возрастов, уровня культуры, личных интересов находятся длительное время вне привычных условий жизни. Нередко возникают конфликтные ситуации, которые, как правило, не проявляются в обычных условиях.

Различие в жизненных ценностях, расхождения во взглядах разновозрастных работников, поневоле оказавшихся в вахтовом поселке соседями по комнате, могут спровоцировать конфликты, которые переносятся и на сферу производственных отношений, негативно воздействуют на психоэмоциональное состояние работника, не способствуя полноценному отдыху после рабочей смены. Оказывает влияние и недостаточность объема бытовых помещений. Быт вахтовиков не отличается разнообразием, спортивные залы вахтовых поселков не могут вместить всех желающих (см. таблицу 2).

В целом вахтовый труд значительно отличается от традиционного специфическими режимами труда и отдыха (далее — РТО), значимым влиянием на здоровье нагрузок, связанных с регулярным перемещением от мест проживания к месту работы и обратно, особенностями вахтового расселения и социального обслуживания и др. [3].

Институт физиологии Сибирского отделения Академии медицинских наук в 80-х годах прошлого века проводил обширные исследования по программе «Вахта», направленные на выявление медико-биологических и социально-гигиенических характеристик вахтового метода. Были установлены механизмы влияния на здоровье вахтовиков таких факторов, как климатический контраст, смена часовых поясов, изменение геомагнитно-

го поля, а также утомление, вызванное тяжестью и напряженностью труда. Было, в частности, установлено, что для людей, приезжающих на Крайний Север из других регионов, адаптация к изменению климатогеографических условий составляет, в зависимости от возраста, от 20 до 40 дней, а используемые варианты вахтового режима зачастую противоречат физиологическому протеканию приспособительных реакций, не обеспечивают достижение фонового режима физиологических систем организма, приводят к сокращению фазы устойчивой работоспособности. Учеными-медиками была начата разработка оптимальных РТО для разных условий, видов деятельности и категории работников. К сожалению, финансирование этих работ было приостановлено, и они были прекращены [4].

В условиях пандемии влияние на здоровье всех отмеченных факторов, связанных с вахтовым режимом, резко обостряется, на них накладывается усиление дискомфорта, тревожности, реального заражения вирусной инфекцией. Кроме того, вахтовики находятся в скученных условиях, в вахтовых поселках много мест общего пользования и мало возможностей изоляции. В большинстве вахтовых поселков (за редкими исключениями: Ямбург, Новозаполярный) отсутствуют возможности оказания квалифицированной медицинской помощи. Все это приводит (и уже привело) к вспышкам инфекций (на Чайядинском, Приобском, Быстринском и др. месторождениях, в пос. Сабетта и др.), росту социальной напряженности и протестным акциям.

Таблица 2. Субъективная оценка причин конфликтов в вахтовых бригадах на территории ЯНАО (опрос 2019 г.)

Причины конфликтов	% ответивших респондентов	Ранг причины
Неудовлетворенность оплатой труда	28,5	1
Бытовые проблемы	21,8	2
Неудовлетворенность организацией труда	20,3	3
Режим перевахтовок	10,1	4
Отрицательные черты характера непосредственного руководителя	8,5	5
Организация вахтовых перевозок	6,3	6
Накладки с жильем в вахтовом поселке	3,0	7
Приходится подменять не приехавшего и работать не по специальности	1,5	8

Источник: данные опросов в вахтовых поселках.

Материалы и методы

Социологическое исследование проводилось в ходе полевых работ и научных экспедиций на Ямале. Массовые опросы вахтовиков, членов их семей, менеджмента бизнес-структур, связанных с вахтой, проводились в мониторинговом режиме, с использованием инструментария, разработанного автором [5, 6].

Кроме того, проводились глубинные интервью экспертов, фокус-группы, контент-анализ информации в СМИ, включая социальные сети. Так, в 2020 г. автором совместно с Союзом городов Заполярья и Крайнего Севера проведен опрос руководителей муниципальных образований, входящих в Союз, по проблемам их взаимодействия с ресурсодобывающими компаниями, использующими вахтовую организацию труда.

Полученная информация вошла в разрабатываемую нами на платформе BIG DATA с использованием технологии DATA MINING интеллектуальную информационно-аналитическую систему [7].

Некоторые результаты исследования

Исследования показали, что с ростом вахтового стажа у многих людей появляются бессонница, отсутствие аппетита (или, наоборот, переедание), повышенная потребность в никотине, кофе, алкоголе.

Вместе с тем в ходе углубленных интервью и проведенных нами фокус-групп вахтовики комментируют и иные причины своего недовольства вахтовой организацией труда. Одна из наиболее значимых из них — невозможность побыть в одиночестве и снять накопившееся психоэмоциональное напряжение.

Ясно, что разные жизненные ценности и взгляды на жизнь разновозрастных представителей разных регионов, этносов и конфессий, поневоле оказавшихся на длительное время соседями в вахтовом общежитии, могут привести (и реально приводят) к конфликтным ситуациям. На северной вахте нередко сталкиваются ценности различных субкультур, привезенных из разных регионов. При этом отсутствует элемент социума, который невозможно создать при любых инвестициях. Речь идет о социально-духовном пространстве, включающем родителей и других родственников, бабушек и дедушек, родных и близких, лежащих на кладбище [5].

Вахтовый метод как социальный феномен напоминает своеобразный айсберг, вершиной которого являются периодические перемещения че-

ловека от места постоянного проживания к месту работы и который на самом деле содержит многообразные социальные явления и процессы, связанные с особенностями жизнедеятельности вахтовиков, реализации ими производственных задач, адаптации и социализации в нетрадиционных условиях, включая и освоение новых приарктических территорий, формирование иных социально-территориальных общностей и др. [2].

Полагаем важным в анализе данного феномена учитывать также социальные явления и процессы в месте постоянного проживания вахтовика (на территории исхода, если использовать язык исследователей, изучающих миграцию как социальное явление), важнейшими из которых являются семья вахтовика, состояние рынка труда, иные социальные институты. Представляется, что вахтовый труд при этом 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. 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, на которой происходит наём 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.).

Как показал опрос, и сами вахтовики, и члены их семей достаточно терпимо относятся к мобильному мультилокальному образу жизни, вахтовая форма организации труда в целом удовлетворяет работающих таким образом людей, и большинство не намерены менять ее на традиционную (возможно, это связано и с недостаточностью рынка труда в их населенных пунктах). Так, 81,8 % опрошенных вахтовиков собирается продолжать трудиться в ЯНАО 5 и более лет (в том числе 38,3 % назвали 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 представители возрастной группы от 20 до 25 лет; основные причины возможного увольнения — состояние здоровья, неудовлетворенность оплатой труда, семейные обстоятельства).

При этом большинство опрошенных вахтовиков до пандемии достаточно высоко оценивали состояние своего здоровья (см. таблицу 3). Ситуация, сложившаяся в 2020 году, многое поменяла, и сложившиеся приоритеты, видимо, предстоит значимо пересмотреть.

Таблица 3. Самооценка здоровья вахтовиками из других регионов,
% от числа опрошенных

Оценка состояния своего здоровья	Года		
	2000	2010	2020
Совершенно здоров	45	42	18
Здоровье удовлетворительное	36	40	61
Часто болею, но хронических заболеваний нет	13	15	17
Здоровье плохое, имею хронические болезни	6	3	4
Итого	100	100	100

Источник: данные опросов в вахтовых поселках.

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

Так, в законодательстве Российской Федерации полностью отсутствуют понятия 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 самих муниципальных образований. Например, в с. Тас-Юрях — административном центре Ботубуйинского сельского поселения Мирнинского муниципального района Республики Саха (Якутия) — население составляет 400 человек, а в расположенном на его территории вахтовом поселке — более 5 тыс. человек.

В современном федеральном законодательстве вахтовому методу посвящена лишь глава 47 «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом» (ст. с. 297–302) Трудового кодекса Российской Федерации, в которой законодательно регулируются трудовые отношения в системе «работодатель–работник», что, конечно, необходимо, но недостаточно [8].

В 2020 году было также принято Постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» [9], установлены особенности порядка применения вахто-

вого метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции, письмом Роспотребнадзора от 30.04.2020 № 02/8480-2020-24 [10] работодателям направлены Рекомендации по организации работы вахтовым методом в условиях сохранения рисков распространения COVID-19.

Основы правового регулирования многочисленных вопросов вахтового метода представлены до сих пор Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» [11]. Правовое содержание этого документа, естественно, является устаревшим и может применяться только с учетом соответствия современному законодательству Российской Федерации в силу изменений ситуации. Как следствие, в действительности отсутствует и возможность его практического применения.

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;
- в целом статус вахтовых поселков, в том числе признаки такого поселка, допустимый период деятельности, допустимое количество проживающих граждан, определение условий его 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.

При этом вполне правомерно предложение о дополнении государственных нормативно-правовых актов соглашениями между региональными и муниципальными властными структурами, бизнесом и гражданским

обществом, направленными на повышение эффективности и безопасности вахтового метода, повышение качества жизни работающих таким методом людей. Например, возможны на горизонтальном уровне соглашения между органами муниципальной власти в населенных пунктах постоянного проживания, с одной стороны, и в населенных пунктах трудовой деятельности вахтовиков, с другой.

Сегодня для многих социально и экономически неблагополучных поселений Центральной России вахтовый метод работы горожан становится значимой стратегией сохранения жизнеспособности. Органами местной власти этих городов могла бы проводиться работа по сокращению количества незанятого экономически активного населения, по повышению уровня профессионального образования желающих работать на Севере граждан, по повышению качества их муниципального обслуживания и т. д. при налаживании делового взаимодействия с северными городами и дислоцированными в них компаниями. При этом следует учитывать, что основную часть своего заработка вахтовики расходуют в местах постоянного проживания и лишь небольшую — там, где работают. Вместе с тем, если компания зарегистрирована по месту своей прямой деятельности, а не в Москве, здесь остается НДФЛ.

Все эти и другие вопросы могли бы найти отражение в трехсторонних соглашениях между работодателем, администрациями населенных пунктов, где находится работодатель, осуществляется производственная деятельность, и базовых городов, откуда предполагается производить найм вахтового персонала. В них может быть включен и пункт об общественном контроле за его выполнением со стороны профсоюза и депутатов.

Одним из наиболее важных элементов правового регулирования вахтового труда в Арктике и Субарктике является необходимость закрепления возможности трудоустройства для стационарного населения этих регионов. В настоящее время ресурсодобывающие компании избегают приема на работу местных жителей, и причин этому несколько. Например, в арктических регионах цены на товары и услуги значительно выше, чем в центральных районах РФ, поэтому труд вахтовиков возможно оплачивать ниже, чем людям, постоянно проживающим в регионе. Последним также приходится компенсировать оплату проезда в отпуск для всей семьи и другие льготы.

В нефтегазовых компаниях Западно-Сибирского Севера практически не используется труд местного населения, страдающего от безработицы.

Между тем рабочие места, на которых могли бы использоваться представители коренных малочисленных народов Севера, даже не имеющие технических компетенций, есть. Например, обходчики трубопроводов. Однако компании предпочитают завозить этих работников из Центральной России, объясняя нежеланием «собирать работников по тундре».

Заключение и выводы

Таким образом, по результатам проведенных исследований можно сделать следующие выводы.

1. Необходимо значительно расширить проведение фундаментальных и прикладных междисциплинарных исследований вахтовых форм организации трудовой деятельности [12, 13].

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 предприятия 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, 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 персонала для работы вахтовым методом и мониторинга 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 профилактика заболеваемости вахтового персонала в межвахтовый период;
- организация реабилитации здоровья вахтового персонала в период междуменного отдыха, в межвахтовый период и в период отпусков;
- организация проведения психологического сопровождения отбора и карьерного роста вахтового персонала предприятия и его промышленных узлов;
- социальные льготы и гарантии вахтовому персоналу, предусмотренные локальными нормативными актами;
- периодическое обучение и переподготовка вахтового персонала предприятия и его промышленных узлов.

Список источников

1. Замятина Н. Ю. Новая теория освоения (пространства) Арктики и Севера: полимасштабный междисциплинарный синтез / Н. Ю. Замятина, А. Н. Пилысов // Арктика и Север. — 2018. — № 31. — С. 5–27.

2. Маркин В. В. Новый этап освоения Арктики в контексте пространственного развития России: методология и опыт социологического сопровождения / В. В. Маркин, А. Н. Силин // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество / отв. ред. В. И. Герасимов. — Вып. 2. — М.: ИНИОН РАН, 2019. — С. 1004–1009.
3. Силин А. Н. Вахтовый метод в нефтегазовом комплексе: опыт социологического обеспечения // Вестник ВЭГУ. — 2017. — № 4 (90). — С. 111–118.
4. Силин А. Н. Обоснование режимов труда и отдыха при вахтовом освоении Севера // Актуальные проблемы физиологических и структурно-функциональных основ жизнедеятельности. — Новосибирск: СО АМН СССР, 1987. — С. 51–60.
5. Силин А. Н., Маслаков Н. А. Вахтовый метод на Тюменском Севере: двадцать лет спустя. — Тюмень: Вектор Бук, 2004. — 172 с.
6. Система менеджмента вахтового метода работы предприятия в условиях Крайнего Севера / О. П. Андреев, А. К. Арабский, В. С. Крамар, А. Н. Силин. — М.: Недра-Бизнесцентр, 2009. — 175 с.
7. Силин А. Н. Мониторинг социальных изменений на территории компактного проживания аборигенных этносов Арктики / А. Н. Силин, А. С. Гюрджинян // Арктика: общество, наука и право: сборник статей / под ред. Н. К. Харлампевой. — СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2020. — С. 249–261.
8. 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_LAW34683/ (дата обращения: 20.11.2020).
9. Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом: Постановление правительства РФ от 28.04.2020 № 601 // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <https://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004290004> (дата опубликования: 29.04.2020).
10. 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: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73906944> (дата обращения: 20.11.2020).
11. Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ: постановления 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).
12. Silin A. N. Long-distance commuting in oil and gas production industry in the Northwestern Siberia: sociological analysis of change // Mediterranean Journal of Social Sciences. — 2015. — Vol. 6, no. 3 S5. — P. 199–206.
13. Butcher M. Mobile methods and the empirical / M. Buscher, J. Urry // European Journal of Social Theory. — 2009. — No. 12 (1). — P. 99–106.

References

1. Zamyatina N. Yu. New theory of development (of space) of the Arctic and the North: multi-scale interdisciplinary synthesis / N. Yu. Zamyatina, A. N. Pilyasov // *Arctic and North*. — 2018. — No. 31. — P. 5–27.
2. Markin V. V. A new stage in the development of the Arctic in the context of the spatial development of Russia: methodology and experience of sociological support / V. V. Markin, A. N. Silin // *Greater Eurasia: development, security, cooperation* / resp. ed. V. I. Gerasimov. — Issue 2. — M.: INION RAN, 2019. — P. 1004–1009.
3. Silin A. N. Shift method in the oil and gas complex: experience of sociological support // *Bulletin of VEGU*. — 2017. — No. 4 (90). — P. 111–118.
4. Silin A. N. Substantiation of modes of work and rest during the rotational development of the North // *Actual problems of physiological and structural-functional foundations of life*. — Novosibirsk: SO AMS USSR, 1987. — P. 51–60.
5. Silin A. N., Maslakov N. A. Shift method in the Tyumen North: twenty years later. — Tyumen: Vector Buk, 2004. — 172 p.
6. The management system of the rotational method of the enterprise in the Far North / O. P. Andreev, A. K. Arabsky, V. S. Kramar, A. N. Silin. — M.: Nedra-Business Center, 2009. — 175 p.
7. Silin A. N. Monitoring of social changes in the territory of compact residence of indigenous ethnic groups in the Arctic / A. N. Silin, A. S. Gyurdzhinyan // *Arctic: society, science and law: collection of articles* / ed. N. K. Kharlampieva. — St. Petersburg: St. Petersburg State University, 2020. — P. 249–261.
8. 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].
9. RF Government Resolution of 28 April 2020 No. 601 “Approval of the Provisional Regulations for Rotational Work”. 29 April. Publication no. 0001202004290004. — <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004290004> [In Russian]
10. RF Federal Service for Supervision of Consumer Rights protection and Human Well-Being Letter of 30 April 2020 No. 02/8480-2020-84 “Sending recommendations on the organisation of work on a rotational basis in the context of spread of COVID-19”. Accessed 20 November 2020. — <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73906944/> [in Russian].
11. 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 “About the approval of the main provisions on the rotational method of work organization”. Accessed 20 November 2020. — <http://base.garant.ru/178667/> [in Russian].
12. Silin A. N. Long-distance commuting in oil and gas production industry in the Northwestern Siberia: sociological analysis of change // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. — 2015. — Vol. 6, no. 3 S5. — P. 199–206.
13. Buscher M., Urry J. Mobil methods and the empirical // *European Journal of Social Theory*. — 2009. — No. 12 (1). — P. 99–106.

Сведения об авторе

Анатолий Николаевич Силин, 1946 г. р. В 1972 г. окончил Тюменский индустриальный институт, в 1984 г. защитил кандидатскую диссертацию по региональной экономике, в 1990 г. — докторскую по экономической социологии. Профессор, заслуженный деятель науки РФ. Работал в отраслевых НИИ нефтегазового комплекса, Госплане СССР, Тюменском государственном университете. В настоящее время является главным научным сотрудником Тюменского индустриального университета и Западно-Сибирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического Центра РАН. Область научных интересов: социальные проблемы освоения Арктики.

Information about the author

Anatoly Nikolaevich Silin, born in 1946. Graduated from the Industrial University of Tyumen in 1972, in 1984 he defended his Ph.D. thesis on regional economics, and in 1990 he defended his doctoral dissertation on economic sociology. Professor, Honored Scientist of the Russian Federation. He worked in the branch research institutes of the oil and gas complex, the USSR State Planning Committee, and the Tyumen State University. Currently, he is a principal researcher at the Industrial University of Tyumen and the West-Siberian branch of the Federal Center of theoretical and applied sociology of the Russian Academy of Sciences. Research interests: social problems of the Arctic development.

Статья поступила в редакцию 25.12.2020 г., принята к публикации 12.02.2021 г.

The article was submitted on December 25, 2020, accepted for publication on February 12, 2021.