

К. С. Вивчарук

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ВАХТОВОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РОССИИ

Аннотация: Статья раскрывает особенности применения вахтового метода труда при разработке и добыче полезных ископаемых. Выделяются основные преимущества и недостатки данного метода, такие как возможность освоения труднодоступных районов, высокая заработная плата, а также тяжелые физические условия труда, отдаленность от дома и семьи и неблагоприятные климатические условия. Рассмотрены особенности организации вахтовых поселков для обеспечения жизнедеятельности и комфортного проживания сотрудников в течение рабочего периода, а также развитие транспортной системы для более быстрого перемещения сотрудников от пунктов сбора до мест работы. Одним из актуальных вопросов является подбор персонала, использование федерального, регионального и местного рынка труда для поиска сотрудников, отвечающих определенным требованиям для работы вахтовым методом. От физической и психологической готовности персонала будет зависеть климат внутри вахтовой бригады, что повлияет на социальную и экономическую эффективность деятельности.

Ключевые слова: Социология, Труд, Вахтовый метод, Поселок, Бригада, Организация, Производство, Деятельность, Разработка, Особенности

Огромные залежи полезных ископаемых в России требовали значительных финансовых и научных вложений в разработку. В 70-е годы в СССР быстрыми темпами развивались нефтяная и газовая отрасли. В связи с отдаленностью регионов, богатых полезными ископаемыми, было вынужденно применение нового способа организации труда – вахтового метода.

В России в юридических документах само понятия «вахтовый метод» впервые было использовано в Положении об организации работ вахтовым методом от 11 апреля 1974 года, а затем в Положении об организации вахтовых лесозаготовок в 1976 г.¹

В них вахтовый метод понимался как метод, предполагающий работу бригад на отдаленных от центральных поселков вахтах — временных поселениях, предназначенных для проживания рабочих без семей.²

¹ Барсуков В.П. Вахтовый метод организации работ / Юрclub 19.12.2005 г.

² Кривой В. И. Вахтовый метод организации работ / Правоведение. -1985. - № 2. - С. 71 – 75

В 2001 году в Трудовом Кодексе Российской Федерации в статье 297 были закреплены основные положения о работе вахтовым методом, включающие и продолжительность, учет рабочего времени, режим труда и отдых.

Вахтовый метод это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

В настоящее время многие люди хотят работать вахтовым методом в Районах крайнего Севера, в Сибири, на Дальнем Востоке, это связано с текущей нестабильной ситуацией на рынке труда, сокращением штатов сотрудников в организациях, с экономической ситуацией в стране.

Но необходимо учитывать, что работа в условиях Крайнего Севера помимо преимуществ, таких как высокая заработная плата, имеет и ряд недостатков, как тяжелая физическая работа, неблагоприятный климат, оторванность от дома и семьи. Поэтому при применении вахтового метода существуют ограничения на использование труда несовершеннолетних, беременных женщин и женщин, с детьми до 3 лет, а также лиц, с

медицинскими противопоказаниями к выполнению работ вахтовым методом.³

Вахтовый метод предполагает наличие учетного периода и межвахтового отпуска. Под учетным периодом понимает все рабочее время, а также время в пути до места работы и время отдыха в вахтовый период.

Помимо оплаты труда вахтовый метод предполагает также выплату надбавок к месячному или должностному окладу за учетный период:⁴

– районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности — 75%;

– районы Европейского Севера, Сибири, Дальнего Востока и районы освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса — 50%;

– остальные районы — 30%.

Вахтовый метод работ как форма территориального перераспределения трудовых и материальных ресурсов дает возможность ускоренного развертывания объемов работ в труднодоступных и неосвоенных районах, где период пионерного освоения не давал возможности создать социально-бытовую инфраструктуру для постоянного жительства работникам и их семьям.

Привлечения работников для работ вахтовым методом труда требует наличия ряда факторов. Обязательным условием является создание вахтовых поселков, находящихся недалеко от вахтового участка и представляющее собой современные комплексы с комфортабельным жильем и развитой инфраструктурой.⁵

Создание специальных вахтовых поселков является необходимым условием для обеспечения комфортного проживания рабочих, которых приезжают для выполнения работ вахтовым методом.

Вахтовый поселок это комплекс жилых, санитарных и хозяйственных, культурно-бытовых зданий и сооружений, которые предназначены для обеспечения проживания сотрудников, работающих вахтовым методом, в период их отдыха на вахте, а также обслуживания транспортной, строительной и спецтехники, для хранения материальных ценностей.⁶

Для постоянного проживания вахтовых рабочих также возможно строительство за счет работодателя

общежитий или иных жилых помещений, специально обустроенных для проживания сотрудников.⁷

Состав населения вахтовых поселков однороден по демографическим параметрам: преобладание количества мужчин, ограничение семейных пар, отсутствие детей. Социальная инфраструктура вахтового поселка не может рассматриваться в отрыве от социальной инфраструктуры мест постоянного поселения. Вахтовый поселок является как бы продолжением постоянного населенного пункта, его развитой структурой, которая отделена, но включена в общегородскую систему транспортными связями и периодическим перемещением людей.

В то же время вахтовый поселок обладает достаточной специализацией функций, автономностью инженерно-технических служб и удален от сложившегося населенного пункта настолько, что можно рассматривать его как замкнутую систему.

Наиболее длительный срок эксплуатации вахтовых поселков ограничен несколькими десятилетиями, что на порядок меньше расчетного срока градостроительного проектирования обычного населенного пункта.

Опыт развития вахтового метода показывает, что некоторые вахтовые поселки, расположенные в благоприятных природно-климатических условиях, перерастают в населенные пункты городского типа. Часто вахтовый метод рассматривают, как начальный этап развития города или рабочего поселка.

В вахтовом поселке должен существовать внутренний распорядок, представляющий собой некоторые правила из внутреннего трудового распорядка, определенных спецификой вахтового метода, например в форме ограничений при выборе мест для отдыха, а также должен быть сменный штатный персонал, для технического и бытового обслуживания.⁸

Администрация вахтовых организаций обеспечивает медицинскую помощь сотрудникам вахтовых поселков, производит снабжение их медицинским персоналом, лекарствами и медикаментами, специализированным медицинским оборудованием, в экстренных случаях обеспечивает эвакуацию.⁹

³ Статья 298 Ограничения на работе вахтовым методом. Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ

⁴ Постановлении Минтруда РФ от 29 июня 1994 г. №51

⁵ *Забаяев И.В.* Особенности найма персонала для работы вахтовым методом/ Вопросы Севера №1, 2009г.

⁶ Основные положения о вахтовом методе организации работ Госкомтруда СССР от 31.12.1987 г. №794/33-82

⁷ Статья 297 Общие положения о работе вахтовым методом. Трудового Кодекса Российской Федерации 30.12.2001 197-ФЗ

⁸ Статьи 190, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации 30.12.2001 №197-ФЗ

⁹ *В.И.Кривой* Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: исходные начала/ Ценообразование и сметное нормирование в строительстве № 11 2007

Вахтовые поселки могут создаваться по стандартным или по индивидуальным проектам. Обязательным является наличие генерального плана поселка с присоединением к местности, план помещений, схемы электроснабжения, теплоснабжения и водоснабжения, транспортную схему, в том числе при необходимости взлетно-посадочной полосы, разработка пути доставки персонала, смета затрат на строительство и содержание. Важными вопросам при обсуждении плана является организация общественного питания, отдыха, быта, торгового, культурно и спортивного обслуживания. Неотъемлемым требованием при выборе места основания вахтового поселка является минимальное время проезда работников от места работы до места проживания в учетный вахтовый период.

Настоящее время общая площадь вахтовых поселков достигает 1 млн. квадратных метров. Руководители организаций вкладывают все больше финансовых и инвестиционных ресурсов для технического обустройства вахтовых поселков, организации труда и быта сотрудников, так как в большей степени понимают роль психологических факторов, оказывающих влияние на производительность труда.

Другим фактором для привлечения сотрудников для выполнения работ вахтовым методом является наличие базовых городов и пунктов сбора. Местом работы при вахтовом методе являются объекты, на которых осуществляется трудовая деятельность и которые очень часто удалены от места нахождения работодателя.¹⁰

Пункт сбора сотрудников часто не совпадает с местом нахождения работодателя, а также с местом расположения работ и вахтового поселка.¹¹ Комплектование вахтового персонала может начинаться в разных городах или иных населенных пунктах, а так же в разных регионах, после чего сотрудники самостоятельно приезжают к пункту сбора.

Также характерными особенностями вахтового метода являются: обеспечение регулярных транспортных коммуникаций с базовыми городами и пунктами сборов, использование удлиненной рабочей сменой и комплексным учетом рабочего времени, организация медицинского обеспечения. Этим вопросам занима-

ется медико-санитарная часть, являющаяся одним из структурных подразделений предприятий.¹²

Для работодателя является выгодным нанимать работников по вахтовому методу. Во-первых, повышается эффективность работ за счет сокращения материальных расходов на создание и содержание социальной инфраструктуры (капитальное жилье, детские дошкольные учреждения, поликлиники). Во-вторых, обеспечивается оперативная доставка работников к месту работы от вахтового поселка. В-третьих, используется неограниченный территориальный рынок рабочей силы, позволяющий нанимать квалифицированных работников из разных регионов страны.

Исходя из условий организации производства работодатель, применяющий вахтовый метод работы, использует следующие рынки трудовых ресурсов: федеральный, региональный, местный.

При использовании того или иного рынка трудовых ресурсов работодатель учитывает:

- потребность в работниках: их число, специальности, профессии, квалификации;
- затраты на наем и содержание работников: доставка, медицинский осмотр, проживание;
- возможность быстрого замещения вакантных должностей.

Потребность в рабочей силе удовлетворяется в основном за счет ресурсов рынков труда, сосредоточенных в районах базовых городов.

Эти ресурсы более привлекательны благодаря наличию квалифицированных работников по широкому кругу специальностей и профессий. Однако их наем и доставка к месту работы и обратно являются весьма затратными для работодателя.

Для местного рынка трудовых ресурсов характерны ограниченность предложения квалифицированных специалистов и достаточное количество неквалифицированной рабочей силы.

Для вахтовой формы организации производства рынок труда представляется динамической системой, где комплекс социально-трудовых отношений характеризуется остаточной компенсацией жизненных средств за обмен на особые условия производства, жизни и быта работника. На рынке труда формируется механизм самореализации профессиональных качеств работника, необходимых для выполнения работ вахтовым методом, определяются спрос и предложение

¹⁰ Основного положения о вахтовом методе организации работ Госкомтруда СССР от 31.12.1987 г. №794/33-82

¹¹ Часть 1 статьи 302 Гарантии и компенсации лицам. Работающим вахтовым методом. Трудового Кодекса Российской Федерации 30.12.2001 №197-ФЗ

¹² *Забавев И.В.* Особенности найма персонала для работы вахтовым методом/ Вопросы Севера №1, 2009г.

рабочей силы с достаточной информацией о цене труда – заработной плате.¹³

Важным аспектом при отборе персонала, который необходимо учитывать, это рабочая среда.

Рабочая среда при вахтовом методе имеет следующие особенности:

- негативные географо-климатические условия;
- ограниченное пространство для проживания и работы;
- отсутствие развитой социальной инфраструктуры;
- длительное совместное взаимодействие с одними и теми же членами бригады;
- отсутствие рядом родных и близких;
- сложный адаптационный период;
- длительность вахты до 3 месяцев.

В соответствии с данными особенностями к работникам вахтовых бригад предъявляются определенные требования:

- психологическая устойчивость, необходимая для работы в экстремальных условиях;
- взаимная психологическая совместимость работников;
- трудовая мобильность, то есть частые перемещения из одного региона страны в другой, пересечение временных и географических поясов;
- психологическая и физиологическая готовность работника проживать длительное время в отрыве от семьи, а также преодоление многочисленных социальных и иных проблем, неизбежно возникающих при его длительном отсутствии.¹⁴

На уровне вахтовой организации труда вопросы трудовых ресурсов концентрируются вокруг формирования производственной силы труда для реализации инвестиционного проекта, а объектом кадрового управления становятся первичные производственные бригады. Принимая производственный бригаду как объект управления, трудовые ресурсы территории рассматриваются с позиции их использования для комплектования вахтовых команд.

От того, каким будет психологический климат в вахтовой бригаде, позиция, которую займет бригадир

¹³ *Баженова В.В.* Диагностический подход к организации и стимулированию труда при вахтовом методе производства работ: монография. - Владивосток. Изд-во Дальневосточного ун-та, 2009 37 с.

¹⁴ *Сергеева И.В.* Исторические особенности, проблемы и тенденции организации труда вахтовым методом в условиях крайнего севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования/ № 2, 2012г.

среди остальных работников, будут ли найдены оптимальные формы и методы рациональной кооперации и разделения труда, заинтересованность каждого члена в результате команды, будет зависеть работа всей вахтовой бригады, ее производительность.¹⁵

В вахтовой бригаде существует особая структура отношений, имеющая официальные и неофициальные элементы. Важно учитывать, что эта структура складывается под воздействием производственной и социальной среды.

Основными оценками вахтовой бригады является ее социальная и экономическая эффективность. Экономической это объем произведенной продукции за единицу рабочего времени, или физические и умственные затраты в единице продукции. Социальная эффективность это удовлетворенность сотрудников, включающая внешнюю и внутреннюю среду, связь между отношением к работе и трудовым поведением.¹⁶

Географическое положение и уникальные природные ресурсы некоторых районов России обуславливают стратегическую необходимость эксплуатации их природно-сырьевого потенциала. С точки зрения экономической целесообразности применение вахтового метода организации труда на неосвоенных территориях является наиболее эффективным. Однако вахтовый метод значительно снижает качество жизни населения. Недостатки вахтового метода работ заключаются в ухудшении здоровья персонала вследствие резкой смены климатических условий, неправильного питания, эмоционального напряжения, ограниченности доступа к объектам социальной инфраструктуры, высокоинтенсивную профессиональную нагрузку.¹⁷

При применении вахтовых методов необходимо комплексное рассмотрение факторов, связанных с вопросами жизнеобеспечения населения. Важнейшие из них: социальный, производственный, природный.

Природный фактор включает в себя такие характеристики природных условий, которые присущи данному району освоения: наличие низких температур,

¹⁵ *Дарьялова В.А.* Бригада на новых рубежах: Коллективные формы организации и оплаты труда рабочих. – Калининград: Кн. Изд-во, 1982, с. 46.

¹⁶ *Давыдова Н.С.* Социальные особенности эффективной деятельности малых форм производственных организаций: диссертационная работа на соискание ученой степени канд. соц. наук, Москва, 2009г.

¹⁷ *Холодилова К.А.* Качество жизни населения в условиях вахтового труда на Крайнем Севере/ Вестник Нижегородского университета Н.И. Лобачевского, 2008 №5, с.96-102

сильные ветра, своеобразие светового режима, ультрафиолетовая недостаточность, наличие насекомых.

Производственный фактор включает следующие группы элементов, характеризующие условия производства: повышенная загазованность атмосферы в пределах производственной зоны, территориальная разобщенность производственных участков, работу в основном на открытом воздухе.

Социальный фактор включает в себя социальную изолированность, раздельное проживание с семьей, определенность возрастного контингента.

Совокупность этих факторов взаимодействует с человеческим фактором, который имеет социальный, психологический и физиологический аспекты, которые выражаются в возникновении чувства оторванности, изолированности от обычного образа жизни, чувства психологического напряжения, межличностного стресса, приводящего к нарушению социальных отношений как в производственном коллективе, так и внутри семьи.

Совокупность изменений, происходящих в структуре человеческого фактора, приводит к ухудшению результатов производственной деятельности людей, а также отрицательно сказывается на общем состоя-

нии их здоровья, в результате чего может наблюдаться большая текучесть кадров.

Поэтому нейтрализация отрицательного воздействия данных факторов, а также учет состояния человека в специфических условиях работы должны рассматриваться в совокупности с повышением экономической эффективности освоения районов.

Пути оптимизации процесса освоения с точки зрения человеческого фактора предполагает проведение мероприятий, в области разработки наиболее целесообразных режимов труда, быта, отдыха населения, организации культурно-бытового и медицинского обслуживания с учетом конкретных условий.

В настоящий момент освоение природных ресурсов продолжается и наиболее популярной и востребованной формой организации труда является вахтовый метод. Он способствует высокой концентрации населения в труднодоступных районах, экономии финансовых вложений при разработке и добыче полезных ископаемых, сокращению строительства жилья в неблагоприятных климатических условиях, а также решает вопросы занятости населения не только в одном регионе, а по всей стране.

Библиография:

1. Баженова В.В. Диагностический подход к организации и стимулированию труда при вахтовом методе производства работ: монография.-Владивосток. Изд-во Дальневосточного ун-та, 2009. С.- 37.
2. Барсуков В.П. Вахтовый метод организации работ// Юрclub, 2005.
3. Давыдова Н.С. Социальные особенности эффективной деятельности малых форм производственных организаций: диссертационная работа на соискание ученой степени канд.соц.наук, Москва, 2009г.
4. Дарьялова В.А. Бригада на новых рубежах: Коллективные формы организации и оплаты труда рабочих.-Калининград: Кн. Изд-во, 1982. С.- 46.
5. Забаев И.В. Особенности найма персонала для работы вахтовым методом// Вопросы Севера 2009, №1.
6. Кривой В. И. Вахтовый метод организации работ //Правоведение, 1985, № 2. С. 71 – 75.
7. Кривой В.И.Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: исходные начала/Ценообразование и сметное нормирование в строительстве, 2007,№ 11
8. Основные положения о вахтовом методе организации работ Госкомтруда СССР от 31.12.1987 г. №794/33-82
9. Постановлении Минтруда РФ от 29 июня 1994 г. №51.
10. Сергеева И.В. Исторические особенности, проблемы и тенденции организации труда вахтовым методом в условиях крайнего севера // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования, 2012, № 2.
11. Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ.
12. Холодилова К.А. Качество жизни населения в условиях вахтового труда на Крайнем Севере/ Вестник Нижегородского университета Н.И. Лобачевского, 2008, №5, С.-96-102.

References (transliteration):

1. Bazhenova V.V. Diagnosticheskiy podkhod k organizatsii i stimulirovaniyu truda pri vakhtovometode proizvodstva rabot: monografiya.-Vladivostok. Izd-vo Dal'nevostochnogo un-ta ,2009. S.- 37.

2. Barsukov V.P. Vakhtovyy metod organizatsii rabot// Yurklub, 2005.
3. Davydova N.S. Sotsial'nye osobennosti effektivnoy deyatel'nosti mal'kh form proizvodstvennykh organizatsiy: dissertatsionnaya rabota na soiskanie uchenoy stepeni kand.sots.nauk, Moskva, 2009g.
4. Dar'yalova V.A. Brigada na novykh rubezhakh: Kollektivnye formy organizatsii i oplaty truda rabochikh.-Kaliningrad: Kn. Izd-vo, 1982. S.- 46.
5. Zabaev I.V. Osobennosti nayma personala dlya raboty vakhtovym metodom// Voprosy Severa 2009, №1.
6. Krivoy V. I. Vakhtovyy metod organizatsii rabot //Pravovedenie, 1985, № 2. S. 71 – 75.
7. Krivoy V.I.Osobennosti regulirovaniya truda lits, rabotayushchikh vakhtovym metodom: iskhodnye nachala//Tsenoobrazovanie i smetnoe normirovanie v stroitel'stve, 2007,№ 11
8. Osnovnye polozheniya o vakhtovom metode organizatsii rabot Goskomtruda SSSR ot 31.12.1987 g. №794/33-82
9. Postanovlenii Mintruda RF ot 29 iyunya 1994 g. №51.
10. Sergeeva I.V. Istoricheskie osobennosti, problemy i tendentsii organizatsii truda vakhtovym metodom v usloviyakh kraynego severa // Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo tsentra korporativnogo prava, upravleniya i venchurnogo investirovaniya, 2012, № 2.
11. Trudovogo Kodeksa Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 №197-FZ.
12. Kholodilova K.A. Kachestvo zhizni naseleniya v usloviyakh vakhtovogo truda na Kraynem Severe/ Vestnik Nizhegorodskogo universiteta N.I. Lobachevskogo, 2008, №5, S.-96-102.