

# Региональные, муниципальные и корпоративные аспекты управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны Российской Федерации\*

DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2023-7-41-49>

В статье представлены обзор и анализ современных механизмов управления вахтовой миграцией, используемых на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративных уровнях. Выявлены несбалансированность и несогласованность между федеральным, региональным, муниципальным и корпоративным уровнями управления процессами вахтовой миграции, что не способствует мотивации к постоянной жизни и работе в регионах российской Арктики и усиливает отток населения с данных регионов. Определены направления их взаимной интеграции и совершенствования на основе учета мнения вахтовых работников, собранного посредством проведенного опроса, о мотивах смены режима работы с вахтового на постоянный. Обосновывается необходимость создания единого нормативного документа на федеральном уровне для управления вахтовой миграцией, выделения в качестве отдельного объекта управления арктической внутрирегиональной вахты, уточняется распределение зон ответственности и их содержание между всеми уровнями управления для реализации единой, согласованной политики, способствующей достижению целей трансформации вахтовой миграции в источник пополнения арктического рынка труда для снижения уровня миграционной убыли населения в регионах российской Арктики.

**Ключевые слова:** вахта, миграция, Арктика, регион, государственное управление, региональное управление, муниципальное управление, корпоративное управление.

**Для цитирования:** Бажутова Е.А., Скуфьина Т.П. Региональные, муниципальные и корпоративные аспекты управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны Российской Федерации // Уголь. 2023. № 7. С. 41-49. DOI: 10.18796/0041-5790-2023-7-41-49.

## ВВЕДЕНИЕ

Кадровое обеспечение развития территории российской Арктики является одним из ключевых условий достижения национальных стратегических целей. Выполнение данного условия

## БАЖУТОВА Е.А.

Научный сотрудник

Института экономических проблем им. Г.П. Лузина  
исследовательского центра  
«Кольский научный центр Российской академии наук»,  
184209, г. Апатиты, Россия,  
e-mail: eabazhutova@mail.ru

## СКУФЬИНА Т.П.

Главный научный сотрудник

Института экономических проблем им. Г.П. Лузина  
исследовательского центра  
«Кольский научный центр Российской академии наук»,  
184209, г. Апатиты, Россия,  
e-mail: skufina@gmail.com

\* Статья подготовлена за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00025).

требует пристального внимания ввиду продолжения действия отрицательного миграционного тренда, сложившегося в регионах АЗРФ, выражающегося в оттоке населения. Резервом для его изменения может выступить вахтовый метод работы, который уже широко применяется хозяйствующими субъектами российской Арктики, особенно в отрасли добычи полезных ископаемых. Несмотря на его широкое распространение, единого мнения относительно того, положительным или отрицательным эффектом он обладает для развития северных территорий, нет. Выделяют как плюсы применения вахтового метода работы, такие как экономическая эффективность при освоении труднодоступных месторождений, распределение денежных потоков между регионами, мультипликативный эффект на развитие социальной инфраструктуры и сферы услуг [1, 2, 3, 4, 5], так и минусы, выражающиеся прежде всего в негативных эффектах социальной жизни в местах применения вахты, проблемах медицинского характера вахтеров (здоровья и их психофизиологической адаптации), росте стоимости жизни и безработицы на местном рынке труда, вызывающей, в свою очередь, отток местного населения из таких регионов [6, 7]. Среди направлений исследования вахты сегодня можно выделить технико-экономическое обоснование ее применения [8, 9], социально-психологические и медицинские особенности вахтовиков [10, 11, 12, 13], организацию и нормативно-правовое регулирование вахты, в том числе вопросы оплаты труда вахтовых работников [7, 14].

При этом контекст управления вахтовой миграцией в регионах АЗРФ сегодня имеет предпосылки к изменению его рассмотрения не только с точки зрения организации данного процесса, но и как путь «заселения» Арктики. С этой позиции вахта выступает способом привлечения населения на Север и его удержания за счет реализации механизмов перевода с вахтового на постоянный метод работы. Подтверждением данного контекста выступило исследование, проведенное в период с мая по август 2022 г. среди работников-вахтовиков одного из крупных арктических предприятий. Посредством опроса как метода исследования были собраны ответы 50 ре-

спондентов относительно их мнения по вопросам готовности рассматривать регионы Арктики как места постоянного проживания и работы, отношения к вахтовому методу работы, готовности его сменить на постоянный метод работы и мотивов, которые могли бы повлиять на принятие такого решения [15].

В результате опроса было установлено, что около 47% от числа всех респондентов готовы сменить режим работы с вахтового на постоянный, при этом в большей степени это характерно для работников внутрирегиональной вахты (рис. 1).

Сегодня управление вахтовой миграцией имеет межуровневый подход и осуществляется на всех уровнях управления: федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном. Синхронизация механизмов управления каждого уровня для обеспечения возможности трансформации вахтовой миграции в приток кадровых ресурсов в регионы российской Арктики является новой и актуальной научной задачей. Для ее решения требуется рассмотрение текущих инструментов влияния, оценки их воздействия как мотивов на поведение вахтовых работников и выработку рекомендаций, направленных на их совершенствование и усиление взаимодействия для достижения трансформационных целей.

### МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Основополагающие нормы и принципы вахтового метода работы закреплены на федеральном уровне, где управление вахтовой миграцией осуществляется через такие нормативные акты, как:

- Трудовой кодекс РФ (ст. 107, 110 ТК РФ; глава 47 ТК РФ; ч. 1 ст. 297 ТК РФ, ст. 298 ТК РФ, ст. 299 ТК РФ, ст. 300 ТК РФ, ст. 301 ТК РФ; ст. 302 ТК РФ «Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом»), определяющий вахтовый режим работы в рамках трудовых отношений;
- Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ст. 264), устанавливающий условия и порядок налогообложения затрат на содержание вахтовых и временных поселков, включая объекты жилищно-коммунального и социально-бытового назначения;

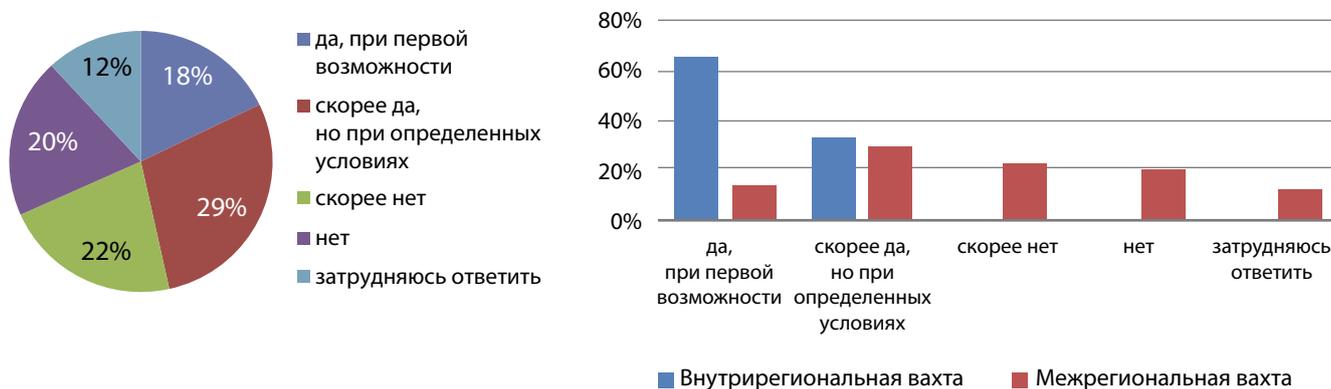


Рис. 1. Распределение ответов респондентов о готовности перехода с вахтового на постоянный метод работы в целом (а) и в разрезе видов вахты (б)

Fig. 1. Distribution of respondents' answers regarding their readiness to shift from the rotation system to full-time work in general (a) and by the type of the rotation system (b)

– Федеральные законы, которые вносят изменения в основные положения Трудового и Налогового кодексов РФ;

– Постановления Правительства РФ (Временные правила работы вахтовым методом, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 28.04.2020 № 601; Постановление Правительства РФ от 3 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями); Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ»);

– Федеральные проекты и программы, имеющие цель привлечения трудовых ресурсов в регионы российской Арктики и Дальнего Востока («Арктический вызов»<sup>1</sup> – масштабная федеральная программа по целевому привлечению высококвалифицированных специалистов и руководителей в города Арктической зоны Российской Федерации, Программа повышения мобильности трудовых ресурсов<sup>2</sup>, утверждена Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.06.2015 № 343н и представляет собой совокупность требований к содержанию региональной программы повышения трудовой мобильности);

– Письма и методические рекомендации федеральных органов исполнительной власти (например, Письмо государственной инспекции труда в г. Москве от 19.05.2020 № 77/10-18059-ОБ/18-1299; письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 22 февраля 2008 г. № 03-04-06-02/22), носящие разъяснительный и уточняющий характер действующих норм в части регулирования вахтового метода работы.

Несмотря на достаточно большой перечень действующих сегодня федеральных норм, регулирующих вопросы вахтовой миграции, большинство экспертов и исследователей отмечают их недостаточность для эффективного управления [16]. При этом ключевой проблемой неэффективности, на наш взгляд, является как таковое отсутствие целей управления данным процессом на федеральном уровне и единого документа, систематизирующего все указанные нормативные акты в целостную систему управления вахтой на уровне страны, что вызывает дальнейшую дифференцированность и неопределенность реализации данного процесса на региональном, муниципальном и корпоративном уровнях, обуславливая законодательные пробелы по определенным аспектам организации вахтового метода работы: охраны труда, вахтовых поселков, социальных аспектов жизни вахтовиков и др. [17].

Другим важным предметом регулирования вахтовой миграции на федеральном уровне является предоставление льгот и компенсаций таким работникам, в особенности трудящимся в районах Крайнего Севера.

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК РФ, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Дополнительные гарантии и компенсации, указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей (ст. 313 ТК РФ).

При этом свою специфику имеет предоставление работникам, выполняющим работу вахтовым методом, гарантий и компенсаций за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При внутрирегиональном вахтовом методе, т.е. когда работники проживают и работают в указанных районах, на них в полном объеме распространяются гарантии и компенсации, установленные для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50 ТК). Иначе обстоит дело при межрегиональном вахтовом методе, когда работники постоянно проживают за пределами районов Севера, но регулярно выезжают для работы в эти районы. Поскольку воздействие экстремальных природно-климатических факторов на человека в данном случае меньше, чем при постоянном проживании на Севере, этим работникам предоставляются лишь отдельные гарантии и компенсации за работу на Севере, а именно процентные надбавки к заработной плате и дополнительные отпуска в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в указанных районах и местностях. Их размер дифференцирован для 2 групп районов: районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей [18].

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы на предприятиях устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ТК РФ Статья 302). В коллективном договоре или локальном нормативном акте организации (например, положении о вахтовом методе организации работ) работодатель также может закреплять иные компенсации и льготы для работников вахты (например, оплата проезда работника от места его жительства до пункта сбора и обратно, выплата материальной помощи, предоставление санаторно-курортного лечения и другие).

Таким образом, изначальные условия государственной политики в части регулирования вахтового метода работы учитывают необходимость дифференцированного управления разными видами вахты. Однако возможности дополнения и расширения установленного пакета гарантий и компенсаций на следующих уровнях управления могут

<sup>1</sup> Интернет-ссылка: <https://xn----7sbhamodbjgc7cqrm5fvd.xn--p1ai/#about>.

<sup>2</sup> Интернет-ссылка: <https://trudvsem.ru/information-pages/mobility-program>.

приводить к нивелированию данных различий и сведению их мотивационной составляющей к минимуму.

На региональном уровне решениями губернаторов и областных правительств вводятся уточняющие подзаконные акты, определяющие исполнение принятых федеральных норм на уровне региона. Примерами таких региональных нормативных актов являются: Постановление губернатора ЯНАО от 06.04.1999 № 262 об утверждении формы окружного государственного статистического наблюдения за численностью работающих вахтовым методом; Закон Чукотского АО от 27 января 2000 года № 06-ОЗ «О вахтовом методе работы на территории Чукотского автономного округа» или Закон Ненецкого АО от 5 ноября 1999 г. № 199-ОЗ «О вахтовом методе работы на территории Ненецкого автономного округа. Важно отметить, что подобные региональные нормативные акты есть не у всех регионов, применяющих вахтовый метод работы. Единая нормотворческая инициатива среди регионов произошла в 2020 г. в условиях ухудшения эпидемиологической ситуации в стране из-за распространения вируса COVID-19 и связана была с выпуском Временных правил работы вахтовым методом, утвержденных Постановлением Пра-

вительства РФ от 28.04.2020 № 601, обязывающего все регионы ввести данный порядок работы. В то же время именно на уровне региона должны и могут уточняться мотивационные составляющие, позволяющие воздействовать на поведение и мотивы вахтовых работников сменить вахтовый режим работы на постоянный. Данный вывод подтверждают и результаты опроса вахтовых работников, согласно которым на первые места выходят государственные социальные льготы и преференции, связанные с реализацией жилищных программ, компенсацией переезда, как механизмы, характерные для регионального уровня управления (рис. 2).

Также на уровне регионов должны утверждаться принципы приоритетного набора на вахту местного населения для развития внутрирегиональной вахты и меры по обеспечению его выполнения. При этом они должны не только декларироваться, но и контролироваться и поддерживаться к реализации региональными органами власти. В ином случае отсутствие учета указанных аспектов приводит к низкому проценту использования местной рабочей силы (работников, постоянно проживающих на территории, относительно приезжающих из других регионов страны). Так, например, для Чукотского АО, имеющего в своем региональном законе пункт о приоритетном наборе на вахту местного населения, численность работающих вахтовым методом в 4,5 раза превышает численность безработного населения Чукотского АО [19]. В свою очередь это, несомненно, усиливает отток населения из арктических регионов и вызывает множество иных негативных социально-экономических проблем. Стоит отметить, что и в проведенном опросе программы занятости населения наиболее привлекательными для смены режима работы были именно для работников межрегиональной вахты (рис. 3), что можно объяснить необходимостью решения трудоустройства семьи при переезде в новый регион для постоянной работы, а также гарантированного обеспечения рабочими местами.

С точки зрения компенсации переезда в большинстве случаев данная льгота раскрыта в целом для всех категорий лиц, привлекаемых для работы в регионы Арктики,



Рис. 2. Распределение оценок респондентов привлекательности государственных социальных льгот и преференций относительно смены режима работы с вахтового на постоянный

Fig. 2. Distribution of respondents' views on the attractiveness of the state social benefits and preferences in relation to shifting from rotation system to full-time work



Рис. 3. Распределение оценок респондентов в разрезе видов вахты по привлекательности государственных социальных льгот и преференций относительно смены режима работы с вахтового на постоянный

Fig. 3. Distribution of respondents' views on the attractiveness of the state social benefits and preferences in relation to shifting from rotation system to full-time work by the type of the rotation system

при этом абсолютно не раскрыта и не уточнена с точки зрения вахтовых работников в контексте смены их режима работы на постоянный. Например, в Республике Коми для привлечения и трудоустройства специалистов работодатели осуществляют следующие меры поддержки: оплата стоимости транспортных расходов по переезду к месту работы, оплата расходов, связанных с провозом личного имущества, выплата единовременного пособия на обустройство, оплата найма или аренды жилого помещения, выплата работнику, не имеющему стажа работы, надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 80% установленного работодателем должностного оклада [20]. С одной стороны, такая позиция создает максимально общие условия для приема приезжих специалистов, но, с другой стороны, явно не выделяет возможности как для повышения внутрирегиональной мобильности (при рассмотрении работников, проживающих в том же регионе, но другом муниципальном образовании), так и для межрегиональной вахты как мотивации к переезду в менее благоприятные по климату регионы, поскольку большинство

из данных льгот становятся доступными и без необходимости изменения режима работы.

На муниципальном уровне регулирование вахтового метода работы возможно с точки зрения установления надбавок, гарантий и компенсаций (например, Решение Совета депутатов МО город Кировск от 29.04.2009 № 28 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска»). При этом практическое применение данного рычага незначительно. В то же время для вахтовых работников наибольшее значение имеют усилия, предпринимаемые муниципалитетом с точки зрения развития городской инфраструктуры, обеспечения доступности муниципальных услуг: устройство в детский сад, школу, работа системы здравоохранения и прочее (рис. 4, рис. 5).

Корпоративный уровень имеет больше инструментов влияния на вахтовую миграцию, чем муниципальный, поскольку именно в локальных нормативных актах работодателя (коллективном договоре, положениях о вахтовом методе работы) устанавливаются конкретный порядок организации, ее работы, размеры компенсационных выплат, а также иные корпоративные социальные гарантии, предоставляемые работникам вахты в конкретной компании. Так, например, работники, выезжающие для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других (несеверных) районов, права на получение компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не имеют, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами [21].



Рис. 4. Распределение ответов респондентов по оценке влияния факторов «городской среды» относительно смены режима работы с вахтового на постоянный

Fig. 4. Distribution of respondents' answers regarding the impact of the «urban environment» factors on the shift from the rotation system to full-time work

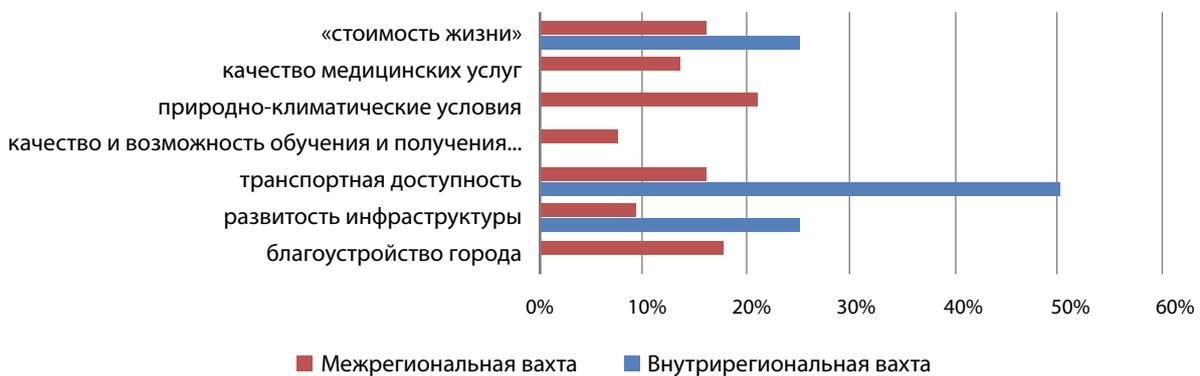


Рис. 5. Распределение ответов респондентов по оценке влияния факторов «городской среды» относительно смены режима работы с вахтового на постоянный в разрезе видов вахты

Fig. 5. Distribution of respondents' answers regarding the impact of the «urban environment» factors on the shift from the rotation system to full-time work by the type of the rotation system



Рис. 6. Распределение ответов респондентов по степени влияния разноуровневых условий на мотивацию смены режима работы в разрезе видов вахты

Fig. 6. Distribution of respondents' answers regarding the degree of impact of the multilevel environment on the motivation to change the work mode by the type of the rotation system

Сегодня в условиях высокой конкуренции за кадры крупные компании расширяют пакеты корпоративных социальных благ, гарантий и компенсаций, в том числе на работников вахты, делая их доступными им, как и для постоянных работников. При этом такие условия выравнивают позиции вахтового и постоянного метода работы, уменьшая их стимулирующий характер с точки зрения достижения трансформационных целей. Ввиду этого требуется усиление дифференциации содержания корпоративных социальных пакетов для работников постоянного метода работы, внутрирегионального и межрегионального в случае наличия заинтересованности работодателей в целях трансформации вахтового режима работы в постоянный. Наличие потенциального резерва в использовании данного инструмента подтверждают результаты опроса вахтовых работников, согласно которым корпоративные социальные льготы наиболее важны при при-

ятии решения о смене режима работы, особенно для работников внутрирегиональной вахты (рис. 6).

Среди корпоративных социальных льгот наибольшую важность имеют жилищные, медицинские, санаторно-курортные, а также досуговые программы и программы материальной помощи. При этом процентное распределение оценок между работниками межрегиональной и внутрирегиональной вахты совпадает, что доказывает важность данных направлений для всех работников (рис. 7, рис. 8).

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выявленная несбалансированность в межуровневых механизмах управления вахтовой миграцией обуславливает необходимость разработки и введения отдельного нормативного акта для регулирования вахтового метода работы на федеральном уровне, учитывающего все возможные контексты его реализации с точки зрения особенностей организации во взаимосвязи с основополагающими нормативными документами ТК РФ, НК РФ, ГК РФ, Градостроительного кодекса РФ, Постановлениями Ростехнадзора, Министерства труда и социальной защиты и т.д. Данный нормативный документ должен устанавливать единую политику управления вахтой на всех уровнях управления, определения механизмов и инструментов управления ею на местах, устанавливая принцип дифференцированного подхода к управлению разными видами вахты, создавая базу для реализации перехода с вахтового на постоянный режим работы для регионов, имеющих низкие показатели трудовой активности и мобильности. Сегодня к таким регионам относятся территории Дальнего Востока и Арктики. Для данных регионов должны действовать особые условия регулирования, способствующие трансформации вахты и превращения ее в резерв для кадрового обеспечения регионального рын-



Рис. 7. Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке привлекательности видов корпоративных социальных льгот и предпочтений относительно смены режима работы с вахтового на постоянный

Fig. 7. Distribution of respondents' answers on the attractiveness of types of corporate social benefits and preferences regarding the shift from the rotation system to full-time work

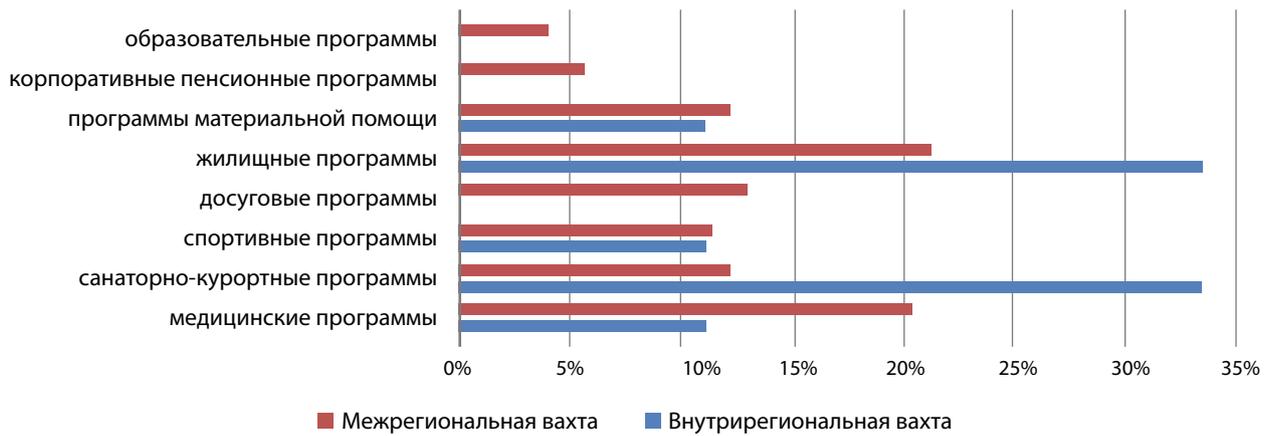


Рис. 8. Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке привлекательности видов корпоративных социальных льгот и предпочтений относительно смены режима работы с вахтового на постоянный в разрезе видов вахты

Fig. 8. Distribution of respondents' answers on the attractiveness of types of corporate social benefits and preferences regarding the shift from the rotation system to full-time work by the type of the rotation system

ка труда. Одним из таких условий видится введение и узаконивание нового вида вахты – «Арктическая внутрирегиональная вахта».

«Арктическая внутрирегиональная вахта» – отдельно выделенный вид вахты, привлекаемый для постоянного проживания в Арктике, в ее городах-базах из других регионов и стран и продолжения трудиться вахтовым методом на удаленных и менее освоенных территориях АЗРФ, выступающий таким образом источником пополнения внутрирегиональной вахты. Введение данного вида вахты позволило бы решить проблемы, связанные с психолого-физиологической адаптацией работников в северных широтах, нивелировало социальные проблемы возникающие из-за девиантного поведения вахтовиков ввиду действия фактора «не местного», улучшило экономические аспекты труда вахты в регионе с точки зрения дополнительных налоговых поступлений в местный бюджет, оптимизировало затраты компаний на содержание вахтовых работников относительно расходов на компенсацию дороги от места жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора). Механизм управления «Арктической внутрирегиональной вахтой» будет определяться соответствующей государственной политикой, скоординированной на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном уровнях.

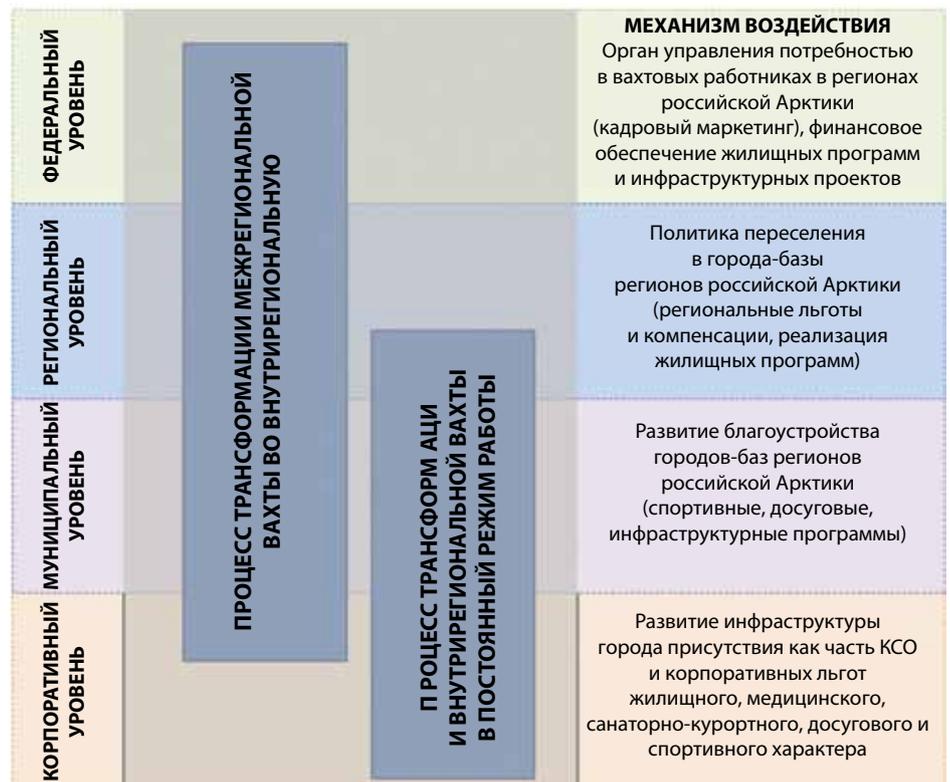


Рис. 9. Схема механизма межуровневого взаимодействия и управления Арктической внутрирегиональной вахтой

Fig. 9. A diagram of the inter-level interaction and management mechanism of the Arctic intra-regional rotational system

На федеральном уровне должен быть создан орган управления, в функции которого входят учет и присвоение статуса таким вахтовикам и городам-базам Арктики, трудовой маркетинг с точки зрения их зачисления в данную категорию и определения мест для работы, распределение по городам-базам Арктики как по местам постоянного проживания. Региональный уровень дол-

жен решать задачи по обеспечению жильем и помощи в переезде. На муниципальном уровне должны быть обеспечены возможности удовлетворения запросов вахтовых работников в досуге и спорте и созданы условия для комфортного проживания за счет создания и поддержания благоустройства городской среды. При этом корпоративная составляющая также должна быть задействована с точки зрения взаимодействия с муниципалитетом по льготным условиям предоставления услуг досуга и спорта, и реализации совместных проектов по развитию инфраструктуры города как части корпоративной социальной ответственности. В общем виде описанный механизм управления вахтовой миграцией для регионов АЗРФ на основе согласованного межуровневого взаимодействия представлен на рис. 9.

Дальнейшее исследование представленного вопроса будет связано с разработкой конкретных инструментов и положений возможных для применения на каждом из указанных уровней управления, на основе анализа имеющихся отечественных и зарубежных практик привлечения и удержания трудовых ресурсов в регионах Арктики, а также оценки данных практик на основе углубленного интервью с экспертами на возможность их практической реализуемости.

#### Список литературы

- Eilmsteiner-Saxinger G., Nuykina E., Oefner E. The Role of Long-Distance Commute Work in Connecting the Northern with Central Russian Regions: Influences on the host (Vorkuta, Novy Urengoy) and the home communities (in the Republic of Bashkortostan). In: Russia's Arctic Cities: State Policies, Resource Development, and Climate Change, 2016.
- Eilmsteiner-Saxinger G. We Feed the Nation: Benefits and Challenges of Simultaneous Use of Resident and Long-distance Commuting Labour in Russia's Northern Hydrocarbon Industry // Journal of Contemporary Issues in Business & Government. 2011. Vol. 17. P. 53-67.
- Storey K., Shrimpton M. «Fly-In» Mining and Northern Development Policy: The Impacts of Long-Distance Commuting in the Canadian Mining Sector // Impact Assessment. 1988. Vol. 6. P. 127-136. DOI:10.1080/07349165.1988.9725640.
- Логинов В.Г. Вахтовый метод как основной источник рабочей силы для освоения нефтегазовых ресурсов заполярных районов Арктики // Известия Уральского государственного горного университета. 2021. Вып. 2. С. 191-201. DOI: 10.21440/2307-2091-2021-2-191-201.
- Сапожников П.С., Чудновский А.Д. Вахтовый метод освоения природных ресурсов Севера. М.: Недра, 1988. 155 с.
- Нуйкина Е.В. Влияние вахтового метода работы на принимающие города российского Севера (на примере города Воркуты) // Известия Коми научного центра УРО РАН. 2013. № 2. С.107-116.
- Чушкина М.С. Оценка механизмов управления вахтовой миграцией в регионах арктической зоны России на примере Республики Саха (Якутия) // Городские исследования и практики. 2020. Т. 5. № 1. С. 117-134.
- Финансовые аспекты использования вахтового метода в Арктическом регионе (на примере Ямало-Ненецкого автономного округа) / В.Г. Логинов, Е.А. Захарчук, А.Ф. Пасынков и др. // Креативная экономика. Т. 14. № 12. 2020. С. 3581-3600. DOI: 10.18334/се.14.12.111378: 10.18.
- Захарчук Е.А. Влияние промышленного освоения арктических территорий на финансовое развитие муниципальных образований // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2021. № 1. 6501. URL: <https://eee-region.ru/article/6501/> (дата обращения: 15.06.2023).
- Jensen P.E., Hennessy T.W., Kallenborn R. Water, sanitation, pollution, and health in the Arctic // Environ SciPollutRes Int., 2018, 25 (33): 32827-32830.
- Силин А.Н. Социологические аспекты вахтового труда на территориях севера Западной Сибири // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2015. № 4. С. 109-123. DOI: 10.15838/2015.4.40.7.
- Эколого-социальные аспекты вахтового метода организации труда при освоении газоконденсатных месторождений заполярья / Ю.П. Сорокин, А.С. Береславский, П.Ю. Молчанов и др. // Записки горного института, т.151. 2002. С. 36-39.
- Гудков А.Б. Адаптивные реакции организма вахтовых рабочих в Арктике // Вестник Северного (Арктического) Федерального Университета. Серия: естественные науки. 2012. № 1. С. 65-70.
- Балашова Н.В. Вахтовый метод организации работ: особенности применения // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 4. С. 459-473.
- Бажутова Е.А. Вахта как резерв для трансформации миграционных процессов в регионах Арктической зоны Российской Федерации // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2022. № 4. С. 148-166. DOI: 10.37614/2220-802X.4.2022.78.011.
- Силин А.Н. Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс: Монография. Минобрнауки России, ТИУ. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2021. 88 с.
- Попова О.В. Социальные аспекты нормативно-правового регулирования вахтового труда в северных регионах // Теория и практика общественного развития. 2021. № 12. С. 104-109. DOI: 10.24158/tipor.2021.12.13.
- Фаузер В.В., Назарова И.Г. Российский Север: проблемы работающих вахтовым методом и государственная политика переселений // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2011. № 2. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_18081769\\_76340615.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_18081769_76340615.pdf) (дата обращения: 15.06.2023).
- Кулик Н.И. Особенности развития рынка труда в зонах опережающего экономического развития Чукотского АО // Мир науки, культуры, образования. 2012. № 6. С. 92-95.
- Постановление Правительства Республики Коми от 8 сентября 2021 года № 433 «Об утверждении региональной программы Республики Коми «Повышение мобильности трудовых ресурсов».
- Трудовой кодекс РФ.

Original Paper

UDC 338.9:658.387.211 © E.A. Bazhutova, T.P. Skufina, 2023  
 ISSN 0041-5790 (Print) • ISSN 2412-8333 (Online) • Ugol' – Russian Coal Journal, 2023, № 7, pp. 41-49  
 DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2023-7-41-49>

**Title**  
**REGIONAL, MUNICIPAL AND CORPORATE ASPECTS OF MANAGEMENT OF THE SHIFT MIGRATION  
 IN THE REGIONS OF THE ARCTIC ZONE OF THE RUSSIAN FEDERATION**

**Authors**Bazhutova E.A.<sup>1</sup>, Skufina T.P.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Luzin Institute for Economic Problems of the North Federal Research Centre «Kola Science Centre of the Russian Academy of Sciences», Apatity, 184209, Russian Federation

**Authors information**

**Bazhutova E.A.**, Researcher, e-mail: [eabazhutova@mail.ru](mailto:eabazhutova@mail.ru)  
**Skufina T.P.**, Chief Researcher, e-mail: [skufina@gmail.com](mailto:skufina@gmail.com)

**Abstract**

The article presents an overview and analysis of modern mechanisms for managing rotational migration used at the federal, regional, municipal and corporate levels. The imbalance and inconsistency between the federal, regional, municipal and corporate levels of management of the processes of rotational migration is revealed, which does not contribute to the motivation for permanent life and work in the regions of the Russian Arctic and increases the outflow of the population from these regions. The directions of their mutual integration and improvement are determined on the basis of taking into account the opinion of shift workers, collected through a survey, on the motives for changing the mode of work from shift to permanent. The necessity of creating a single regulatory document at the federal level for the management of rotational migration, the allocation of the Arctic intra-regional rotation as a separate object of management is substantiated, the distribution of areas of responsibility and their content between all levels of management is clarified to implement a single coordinated policy that contributes to the achievement of the goals of transformation of rotational migration into a source of replenishment the Arctic labor market to reduce the level of migration loss of the population in the regions of the Russian Arctic.

**Keywords**

Shift, migration, Arctic, Region, Public management, Regional management, Municipal management, Corporate management.

**References**

- Eilmsteiner-Saxinger G., Nuykina E. & Oefner E. The Role of Long-Distance Commute Work in Connecting the Northern with Central Russian Regions: Influences on the host (Vorkuta, Novy Urengoy) and the home communities (in the Republic of Bashkortostan). In *Russia's Arctic Cities: State Policies, Resource Development, and Climate Change*, 2016.
- Eilmsteiner-Saxinger G. We Feed the Nation: Benefits and Challenges of Simultaneous Use of Resident and Long-distance Commuting Labor in Russia's Northern Hydrocarbon Industry. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 2011, (17), pp. 53-67.
- Storey K. & Shrimpton M. "Fly-In" Mining and Northern Development Policy: The Impacts of Long-Distance Commuting in the Canadian Mining Sector. *Impact Assessment*, 1988, (6), pp. 127-136. DOI: 10.1080/07349165.1988.9725640.
- Loginov V.G. Shift method as the main source of labor force for the development of oil and gas resources in the polar regions of the Arctic. *Bulletin of the Ural State Mining University*, 2021, (2), pp. 191-201. (In Russ.). DOI: 10.21440/2307-2091-2021-2-191-201.
- Sapozhnikov P.S. & Chudnovsky A.D. Shift method of development of natural resources of the North. Moscow, Nedra Publ., 1988, 155 p. (In Russ.)
- Nuikina E.V. Influence of the rotational method of work on the host cities of the Russian North (on the example of the city of Vorkuta). *News of the Komi Scientific Center of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences*, 2013, (2), pp.107-116. (In Russ.)
- Chushkina M.S. Evaluation of mechanisms for managing rotational migration in the regions of the Arctic zone of Russia on the example of the Republic of Sakha (Yakutia). *City Research and Practice*, 2020, Vol. 5, (1), pp. 117-134. (In Russ.)
- Loginov V.G., Zakharchuk E.A., Pasyukov A.F. & Maksimchik M.A. Financial aspects of using the rotational method in the Arctic region (on the example of

- the Yamalo-Nenets Autonomous Okrug). *Creative Economy*, 2020, Vol. 14, (12), pp. 3581-3600. (In Russ.). DOI: 10.18334/se.14.12.111378: 10.18.
- Zakharchuk E.A. Influence of industrial development of the Arctic territories on the financial development of municipalities. *Regional economy and management: electronic scientific journal*, 2021, (1), 6501. Available at: <https://eee-region.ru/article/6501/> (accessed 15.06.2023). (In Russ.)
- Jensen P.E., Hennessy T.W. & Kallenborn R. Water, sanitation, pollution, and health in the Arctic. *Environ Sci Pollut Res Int.*, 2018, 25(33): 32827-32830.
- Silin A.N. Sociological aspects of shift work in the territories of the north of Western Siberia. *Economic and social changes: facts, trends, forecast*, 2015, (4), pp. 109-123. (In Russ.). DOI: 10.15838/2015.4.40.7.
- Sorokin Yu.P., Bereslavsky A.S., Molchanov P.Yu. & Pisarev A.A. Ecological and social aspects of the rotational method of organizing labor in the development of gas condensate fields in the Arctic. *Notes of the Mining Institute*, 2002, (151), pp. 36 – 39. (In Russ.)
- Gudkov A.B. Adaptive reactions of the body of shift workers in the Arctic. *Bulletin of the Northern (Arctic) Federal University. Series: natural sciences*, 2012, (1), pp. 65-70. (In Russ.)
- Balashova N.V. Shift method of work organization: application features. *Labor Economics*, 2021, Vol. 8, (4), pp. 459–473. (In Russ.)
- Bazhutova E.A. Watch as a reserve for the transformation of migration processes in the regions of the Russian Arctic. *The North and the market: the formation of an economic order*, 2022, (4), pp. 148-166. (In Russ.). DOI: 10.37614/2220-802X.4.2022.78.011.
- Silin A.N. Shift work in the Arctic: socio-spatial discourse: Monograph. Ministry of Education and Science of Russia, TIU. Tambov, Yukom Consulting Company, 2021, 88 p. (In Russ.)
- Popova O.V. Social aspects of legal regulation of shift work in the northern regions. *Theory and practice of social development*, 2021, (12), pp. 104-109. (In Russ.). DOI: 10.24158/tipor.2021.12.13.
- Fauzer V.V. & Nazarova I.G. The Russian North: problems of workers on a rotational basis and the state policy of resettlement. *Corporate governance and innovative development of the economy of the North: Bulletin of the Research Center for Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University*, 2011, (2), Available at: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_18081769\\_76340615.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_18081769_76340615.pdf) (accessed 15.06.2023). (In Russ.)
- Kulik N.I. Features of the development of the labor market in the zones of advanced economic development of the Chukotka Autonomous Okrug. *World of Science, Culture, Education*, 2012, (6), pp. 92-95. (In Russ.)
- Decree of the Government of the Republic of Komi dated September 8, 2021 No. 433 "On approval of the regional program of the Republic of Komi "Increasing the mobility of labor resources".
- Labor Code of the Russian Federation.

**Acknowledgements**

The article was prepared by the Russian Science Foundation Grant No. 19-18-00025.

**For citation**

Bazhutova E.A. & Skufina T.P. Regional, municipal and corporate aspects of management of the shift migration in the regions of the Arctic zone of the Russian Federation. *Ugol'*, 2023, (7), pp. 41-49. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2023-7-41-49.

**Paper info**

Received February 2, 2023

Reviewed June 14, 2023

Accepted June 26, 2023