

**Чапкина Надежда Анатольевна**

канд. экон. наук, заведующий кафедрой

**Кочетова Вероника Сергеевна**

студентка

ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет»

г. Магадан, Магаданская область

DOI 10.31483/r-154757

## **ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ НА СЕВЕРЕ**

***Аннотация:** целью исследования является анализ регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения на Севере. Рассмотрено влияние климатических факторов на трудовые отношения в северных регионах. Выделены особенности трудового законодательства, а также экономические аспекты регулирования труда и социально-экономического положения работников в условиях Крайнего Севера. Подробно рассмотрены вопросы социальной защиты работников в северных регионах. Особое внимание уделено аспектам регулирования трудовых отношений как в России, так и в Магаданской области. Выявлены проблемы, а также рассмотрены перспективы развития трудового законодательства и социальной защиты населения в северных регионах.*

***Ключевые слова:** трудовые отношения, районы Крайнего Севера, социальная защита, льготы, правовое регулирование.*

Тема экономико-правовых аспектов регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения на Севере является актуальной и значимой для обеспечения устойчивого развития регионов, сохранения их трудового потенциала и обеспечения социальной справедливости. Северные регионы характеризуются особыми климатическими условиями, которые оказывают влияние на трудовые отношения, экономическое развитие и социально-экономическое положение работников.

Целью исследования является анализ особенностей трудового законодательства, экономических аспектов регулирования труда и социально-экономического положения работников в условиях Крайнего Севера. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить влияние климатических факторов на трудовые отношения в северных регионах;
- рассмотреть экономические аспекты регулирования труда на Севере;
- оценить социально-экономическое положение работников в условиях Крайнего Севера;
- выявить проблемы и перспективы развития трудового законодательства и социальной защиты населения в северных регионах.

Особенностями труда на Крайнем Севере являются следующие: климатические факторы и их влияние на трудовые отношения; экономические аспекты регулирования труда на Севере; социально-экономическое положение работников в условиях Крайнего Севера.

Климатические условия Севера оказывают существенное влияние на трудовые отношения и требуют особого подхода к регулированию труда. К основным климатическим факторам, влияющим на трудовые отношения, можно отнести [1]:

- экстремальные погодные условия (сильные морозы, ветра, снегопады, полярная ночь и день), которые могут привести к снижению производительности труда, увеличению заболеваемости и травматизма;
- сезонность работ (летний и зимний периоды), которая требует адаптации трудовых отношений к изменяющимся условиям;
- удаленность от центров цивилизации, которая может привести к изоляции работников и снижению качества их жизни.

Для обеспечения эффективной работы в северных регионах необходимо учитывать климатические факторы и адаптировать трудовые отношения к ним.

Экономические аспекты регулирования труда на Севере включают в себя следующие направления:

- оплата труда (установление северных надбавок, районных коэффициентов, дополнительных гарантий и компенсаций);
- условия труда (обеспечение безопасности и охраны труда, создание комфортных условий для работы);
- трудовые гарантии (предоставление отпусков, гарантий и компенсаций при увольнении).

Экономические аспекты регулирования труда на Севере должны учитывать особенности региона и обеспечивать справедливые и эффективные трудовые отношения.

Социально-экономическое положение работников в условиях крайнего Севера характеризуется следующими особенностями:

- низкий уровень жизни (высокие цены на товары и услуги, ограниченный доступ к социальным услугам);
- проблемы с жильем (нехватка жилья, высокие цены на аренду);
- проблемы с образованием и здравоохранением (нехватка школ, больниц, высокие цены на услуги).

Для улучшения социально-экономического положения работников в условиях крайнего Севера необходимо разработать и реализовать комплекс мер, направленных на повышение уровня жизни, обеспечение доступности социальных услуг и улучшение жилищных условий.

Таким образом, экономико-правовые аспекты регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения на Севере требуют особого подхода, учитывающего климатические факторы, экономические условия и социально-экономическое положение работников. Для обеспечения эффективной работы в северных регионах необходимо разработать и реализовать комплекс мер, направленных на адаптацию трудовых отношений к климатическим условиям, повышение уровня жизни работников и обеспечение доступности социальных услуг. Социальной защита работников в северных регионах включают: государственные

программы поддержки работников; социальные гарантии и льготы для северян; профсоюзы в защите трудовых прав.

В северных регионах государственные программы поддержки работников играют важную роль в обеспечении социальной защиты населения. Они направлены на улучшение условий труда, повышение уровня жизни и обеспечение социальной справедливости.

Одной из основных программ является система государственных гарантий и компенсаций для работников, занятых в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Эти гарантии включают в себя: дополнительный оплачиваемый отпуск; сокращенную рабочую неделю; оплату проезда к месту отпуска и обратно; выплату районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Кроме того, в северных регионах действуют различные социальные программы, направленные на поддержку семей с детьми, инвалидов, пенсионеров и других категорий населения. Эти программы включают в себя предоставление льгот на оплату жилья и коммунальных услуг, субсидии на приобретение жилья, бесплатное питание в школах и детских садах, бесплатное медицинское обслуживание и другие меры социальной поддержки.

Социальные гарантии и льготы для северян являются важным элементом системы социальной защиты населения в северных регионах. Они включают в себя: обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обязательное медицинское страхование; пенсионное обеспечение; социальное обслуживание [3].

Кроме того, в северных регионах действуют различные программы поддержки занятости населения, направленные на создание новых рабочих мест, повышение квалификации и переобучение работников, поддержку малого и среднего бизнеса.

Профсоюзы играют важную роль в защите трудовых прав работников в северных регионах. Они представляют интересы работников перед работодателями

и органами власти, контролируют соблюдение трудового законодательства, организуют коллективные переговоры и заключают коллективные договоры, проводят массовые акции протеста в случае нарушения прав работников.

Однако, несмотря на все усилия государства и профсоюзов, проблемы в сфере социальной защиты населения в северных регионах сохраняются. Это связано с рядом факторов, включая:

- удаленность северных регионов от центральных районов страны;
- суровые климатические условия;
- высокая стоимость жизни;
- слабая развитость инфраструктуры.

Для решения этих проблем необходимо разработать и реализовать комплекс мер, направленных на повышение уровня жизни населения, улучшение условий труда, развитие социальной инфраструктуры, поддержку малого и среднего бизнеса, повышение квалификации и переобучение работников.

Таким образом, государственные программы поддержки работников, социальные гарантии и льготы, деятельность профсоюзов в защите трудовых прав являются важными механизмами социальной защиты населения в северных регионах. Однако для повышения эффективности этих механизмов необходимо учитывать специфику северных регионов и разрабатывать меры, адаптированные к их условиям [4].

Рассмотрим аспекты регулирования трудовых отношений. В условиях Севера, где климатические и географические особенности создают дополнительные вызовы для работников и работодателей, особое внимание уделяется регулированию трудовых отношений и социальной защите населения.

Действующее трудовое законодательство в России включает в себя ряд нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и социальную защиту населения. Среди них можно выделить:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ);
- Федеральные законы и подзаконные акты, конкретизирующие и дополняющие ТК РФ;

– Коллективные договоры и соглашения, устанавливающие дополнительные гарантии и компенсации для работников.

В условиях Севера особое внимание уделяется гарантиям и компенсациям, связанным с климатическими условиями, такими как повышенная оплата труда, дополнительные отпуска, сокращенное рабочее время и другие.

Трудовые договоры в условиях Севера имеют свои особенности, связанные с климатическими и географическими условиями. Среди них можно выделить:

– установление дополнительных гарантий и компенсаций для работников, связанных с климатическими условиями;

– учет особенностей рабочего времени и времени отдыха, связанных с коротким световым днем и полярной ночью;

– установление особых требований к условиям труда, связанным с холодом, ветром и другими природными факторами.

Судебная практика по трудовым спорам в северных регионах показывает, что суды уделяют особое внимание соблюдению прав работников, связанных с климатическими условиями. Среди наиболее частых категорий трудовых споров можно выделить: споры о размере заработной платы и других выплат; споры о предоставлении гарантий и компенсаций; споры о соблюдении условий труда.

Таким образом, регулирование трудовых отношений и социальная защита населения на Севере требуют особого внимания к экономико-правовым аспектам. Действующее трудовое законодательство устанавливает гарантии и компенсации, связанные с климатическими условиями, а судебная практика показывает, что суды уделяют особое внимание соблюдению прав работников. Однако, несмотря на это, остаются некоторые проблемы, связанные с соблюдением трудовых прав работников в северных регионах. Например, некоторые работодатели могут не предоставлять установленные гарантии и компенсации или не соблюдать условия труда.

Например, в Магаданской области могут действовать [5]:

– оплата труда с применением районного коэффициента (данная льгота регулируется главным образом законом №4520–1, иными федеральными НПА, письмом Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 09.06.2003 г. №1199–16);

– оплата труда с применением северных надбавок (регулируется законом №4520-1, приказом Минтруда №2, иными федеральными НПА) [3];

– дополнительный оплачиваемый отпуск (регулируется законом №4520-1, ТК РФ) [6];

– компенсацию проезда к месту проведения отпуска (регулируется законом №4520–1, ТК РФ) [6];

– льготы, связанные с медобслуживанием (регулируются законом №4520-1, ТК РФ);

– льготы для работников, имеющих детей (регулируются ТК РФ);

– сокращенная рабочая неделя (регулируется ТК РФ);

– гарантии и компенсации при ликвидации предприятий и сокращениях (регулируются ТК РФ);

– жилищные субсидии (регулируются законом «О жилищных субсидиях» от 25.10.2002 №125-ФЗ, иными федеральными НПА);

– льготы при выходе на пенсию (регулируются законом «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 №400-ФЗ, законом «О трудовых пенсиях» от 17.12.2001 №173-ФЗ).

В Магаданской области существуют различные региональные меры социальной поддержки. Некоторые из них включают:

– дополнительное пособие на детей: предоставляется семьям с детьми для поддержки их материального благополучия. Размер пособия зависит от количества детей в семье и от доходов семьи;

– льготная выплата на детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: полагается на детей, потерявших родителей, и является дополнительной социальной поддержкой в определенном размере;

– льготы на оплату жилья и коммунальных услуг: гражданам с низкими доходами предоставляются субсидии или компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг (электричество, газ, вода, отопление и т. д.);

– льготы на проезд: различные категории граждан, включая пенсионеров и инвалидов, могут иметь право на льготы на проезд в общественном транспорте. Может предоставляться бесплатная проездная карта или существовать скидка на проездной билет;

– льготы на получение медицинской помощи: гражданам может быть предоставлена льготная медицинская помощь, включая бесплатное или льготное обслуживание и скидки на лекарства;

– льготы на получение поддержки при инвалидности: людям с ограниченными возможностями предоставляются различные льготы и социальная поддержка, включая пособия, предоставление медицинских услуг и технических средств реабилитации.

Таким образом, экономико-правовые аспекты регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения в северных регионах требуют особого внимания. Необходимо учитывать климатические факторы, экономические условия и социально-экономическое положение работников для разработки и реализации комплекса мер. Государственные программы поддержки, социальные гарантии, льготы и деятельность профсоюзов играют важную роль в защите трудовых прав. Однако для повышения их эффективности требуется адаптация к специфике северных регионов. Действующее трудовое законодательство устанавливает компенсации и гарантии, связанные с климатическими условиями, но остаются проблемы с их соблюдением работодателями. Это требует совершенствования законодательства и практики правоприменения для обеспечения прав работников и создания благоприятных условий для их труда и жизни.

### ***Список литературы***

1. «1С:Предприятие»: Работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. – URL: <https://its.1c.ru/db/staffit/content/34527/hdoc> (дата обращения: 13.03.2026).

2. Льготы работникам Крайнего Севера представлены весьма ощутимыми объемами социальных благ. – URL: [https://nalognalog.ru/lgoty\\_garantii\\_i\\_kompensacii/kakie\\_polagayutsya\\_lgoty\\_rabotnikam\\_krajnego\\_severa-23/](https://nalognalog.ru/lgoty_garantii_i_kompensacii/kakie_polagayutsya_lgoty_rabotnikam_krajnego_severa-23/) (дата обращения: 13.03.2026).

3. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РФ от 19 февраля 1993 г. №4520-1 // Постановление ВС РФ. – 1993. – №4521-1.

4. Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства. Гарантии и компенсации работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: приказ Роструда №123 от 13.05.2022 г. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_421256/a0fb7eebe29e68c928930644e339e1267494689d/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421256/a0fb7eebe29e68c928930644e339e1267494689d/) (дата обращения: 13.03.2026).

5. Правительство Магаданской области. Меры социальной поддержки. – URL: [https://www.49gov.ru/search/index.php?doc\\_date\\_4=&doc\\_date\\_to\\_4=&site\\_id\\_4=1&source\\_id\\_4=14&tag\\_id\\_4=112&q\\_4=меры+социальной+поддержки&from\\_4=25](https://www.49gov.ru/search/index.php?doc_date_4=&doc_date_to_4=&site_id_4=1&source_id_4=14&tag_id_4=112&q_4=меры+социальной+поддержки&from_4=25) (дата обращения: 13.03.2026).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – №256.