***Доклад Председателя Мурманского облсовпрофа Первухина А.Л.***

***на заседании Совета Мурманского облсовпрофа «О позиции и действиях профсоюзов в свете реализации Стратегии развития Арктической зоны РФ»***

***г. Мурманск, 15.03.2018***

Уважаемые участники заседания Совета и приглашенные!

Развитие Арктики является одним из важнейших направлений государственной политики России.

Сегодня мы являемся свидетелями процесса последовательного наращивания осмысленного российского присутствия в Арктике, активизации промышленного освоения арктического шельфа, новых месторождений стратегических металлов и других полезных ископаемых, совершенствования транспортной инфраструктуры, в том числе, развития Северного морского пути.

Предстоит масштабная работа, которая требует чётко скоординированных усилий всех сторон социального партнерства: государства, бизнес-структур и всех трудящихся в лице их представителей – профессиональных союзов. Ведь для того, чтобы получить максимальный эффект, нужно действовать в едином направлении.

Напомню, что в целях реализации Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности, утвержденной президентом России В.В. Путиным 8 февраля 2013 года, Правительство Российской Федерации еще в 2014 году  утвердило госпрограмму социально-экономического развития Арктической зоны на период до 2020 года, а Постановлением от 31 августа 2017 года ее действие продлено еще на пять лет – до 2025 года.

Драйверами развития северных территорий могут стать масштабные индустриальные проекты. Однако, чтобы они действительно стали таковыми, необходим особый подход, подобный тому, который применялся при освоении Заполярья в советское время, и позволил в свое время создать здесь не только индустриальные производства, но и города.

По мнению губернатора Мурманской области М.В. Ковтун, озвученному в ходе пленарного заседания «Инвестиции в регионы – инвестиции в будущее» Российского инвестиционного форума «Сочи-2018», Мурманская область как арктический регион имеет ряд ощутимых конкурентных преимуществ по сравнению с соседями. В частности, это – выгоднейшее географическое положение, мощная минерально-сырьевая база, образовательный уровень населения и, в целом, уникальный человеческий капитал.

В условиях повышенного внимания к Арктике, ФНПР, Мурманский облсовпроф и его членские организации стремятся полностью реализовать свое право высказывать мнение относительно перспектив развития Арктических регионов страны и аргументировано отстаивают свою позицию по актуальным для работников проблемам в социальной и экономической сфере.

Один из способов реализации этого права – разработка и подписание Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации. Заключение подобных соглашений практикуется с 1992 года, и ныне действующее Соглашение на 2018-2020 годы, подписанное 22 декабря 2017 года в Доме Правительства Российской Федерации, стало уже 13-м по счету. И в каждом из заключенных соглашений учитывается значимость развития Севера как основного поставщика топливно-энергетических ресурсов, полезных ископаемых, рыбо- и лесопромышленной продукции, а также необходимость обеспечения достойного уровня жизни граждан, проживающих и работающих на Севере.

Это – неизменная позиция российских профсоюзов. Еще в самом первом Генеральном соглашении на 1992 год стороны обязались обеспечить государственную поддержку организациям, расположенным на Севере. Кроме того, была предусмотрена возможность разработки отдельного соглашения по вопросам социально-экономического развития и социальной защиты северян.

С принятием в 1993 году закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» при заключении Генерального соглашения на 1994 год его текст был дополнен обязательствами сторон по поэтапной реализации этого закона, включая вопросы финансирования.

В Генеральном соглашении на 1996-1997 годы впервые вопросы Севера были выделены в отдельный, VI раздел, который получил название «В области социально-экономических проблем северных регионов России».

В дальнейшем, с подписанием каждого нового Соглашения, «северный» раздел расширялся и модернизировался. В разное время в нем определялись меры по обеспечению завоза грузов в районы Крайнего Севера с ограниченными сроками навигации, по соблюдению государственных гарантий лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, по формированию основ районирования Севера России, по обеспечению граждан широким доступом к качественным образовательным, транспортным, культурным, медицинским и другим социальным услугам, по проведению анализа уровня оплаты труда на Севере в целях установления равного соотношения средней заработной платы (без учета северных компенсаций) и прожиточного минимума для работников-северян и работников других регионов страны и по многим другим актуальным проблемам.

Кроме того, в тексте Генерального соглашения на 2005-2007 годы впервые была обозначена проблема дефицита кадров на Севере, а в соглашении на 2008-2010 годы стороны договорились разработать предложения, направленные на закрепление проживания и работы молодежи в северных регионах Российской Федерации, а также, впервые в «северном» разделе – на усиление социальной защиты детей, проживающих в северных районах, включая обеспечение доступности летнего отдыха в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями.

В Генеральном соглашении на 2014-2016 годы «северный» раздел был существенно переработан и приобрел более масштабный характер и название – «Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей». В разделе появились пункты относительно жилищной политики, например, о переселении граждан из ветхого и аварийного жилья, а также предусматривалась совместная работа по инкорпорации норм законодательства СССР и РСФСР в отношении северных регионов в законодательство Российской Федерации.

Основными целями ныне действующего Генерального соглашения на 2018-2020 годы в части проблем северных территорий определены развитие производственного потенциала северных регионов, привлечение и закрепление в этих районах молодых кадров, а также обеспечение социальных гарантий гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышение уровня и качества жизни северян, в том числе повышение доступности и качества образования, здравоохранения и культуры, жилищного и коммунального хозяйства, социально-бытового обслуживания населения, транспортных услуг.

К сожалению, как вы, наверное, и сами видите, значительная часть обязательств, касающихся социально-экономических вопросов, в различных вариациях переходит от соглашения к соглашению, что говорит об отсутствии значимого практического результата совместной деятельности социальных партнеров на федеральном уровне.

Более того, профсоюзы неоднократно отмечали, что противоречивая государственная политика в отношении социально-экономического развития северных регионов уже привела к серьезным негативным последствиям, которые, при отсутствии срочных решительных действий со стороны властей, грозят приобрести необратимый характер.

Одна из наиболее серьезных проблем – быстро прогрессирующий отток населения из северных регионов, а самое негативное в этом процессе – изменение демографического состава населения. Проще говоря, пенсионеры остаются, а трудоспособное население, в том числе и молодежь, навсегда покидают северные территории. На 1 января 2014 года доля населения Мурманской области в возрасте 16-29 лет составляла 19,4% (149693 чел.). В соответствии со статистическим прогнозом, при сохранении существующей тенденции к оттоку, численность молодежи этого возраста к 2025 году сократится еще почти на 60 тысяч и составит 90545 человек.

Формально признавая данную проблему, федеральные власти не спешат принимать реальные меры для устранения основной причины отрицательной миграции населения – отсутствия материальной заинтересованности граждан в проживании на Севере. Более того, на протяжении последних 15 лет государство целенаправленно и планомерно ведет политику свертывания финансовой поддержки районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также сокращения государственных гарантий и компенсаций жителям Севера.

Все эти годы профсоюзы не только акцентируют внимание власти на существовании данной проблемы и подсказывают направления для ее решения, но и вносят конкретные предложения. Однако, как ни печально, процесс реформирования «северного» законодательства по-прежнему идет по не самому лучшему для населения сценарию, а дефицит квалифицированных кадров на фоне общего дисбаланса спроса и предложения трудовых ресурсов в территориальном и профессиональном отношении приобретает угрожающий масштаб и серьезно тормозит социально-экономическое развитие арктических регионов.

Ситуация усложняется и тем, что не создана устойчивая система мониторинга и прогнозирования того, какие профессии будут востребованы на арктическом рынке труда через 5-7 лет. В результате, в Мурманской области дефицит специалистов в той или иной степени испытывают практически все отрасли экономики. Наибольшая потребность у нас наблюдается в рыбной промышленности, обрабатывающем производстве, связи, сельском хозяйстве, а также в здравоохранении, где кадровый кризис уже вышел на критический уровень и привел к возникновению негативных социальных последствий, нарастанию недовольства среди населения.

В этой связи, хочу привести слова генерального директора рыбодобывающей компании ООО «Андромеда» Юрия Васильевича Задворного, сказанные 14 марта текущего года на V Международной конференции «Рыболовство в Арктике: современные вызовы, международные практики, перспективы»: «Без кадров наши суда – лишь груда металлов у причалов».

Надо отметить, что определенные шаги предпринимаются региональными властями, которые прилагают значительные усилия для нивелирования ситуации на местах.

Так, 2 ноября 2017 года состоялась рабочая встреча Президента РФ В.В. Путина с Губернатором Мурманской области М.В. Ковтун, в ходе которой обсуждались вопросы социально-экономической ситуации в регионе. Учитывая, что Мурманская область является высоко урбанизированным регионом – 92% населения проживают в городах, М.В. Ковтун вышла с предложением заменить на северных территориях программу «Земский доктор» программой «Арктический доктор».

Суть программы заключается в том, что в ее рамках специалистам, прибывающим в северные города для осуществления трудовой деятельности, предлагается поэтапно выплачивать до 2 млн. рублей. Главное условие – заключение пятилетнего контракта. Первые полмиллиона выплачиваются сразу после приезда и заключения контракта, еще полмиллиона – по истечении года, отработанного по специальности. Оставшийся миллион – по завершению пятилетнего контракта.

По мнению Губернатора, велика вероятность, что после пяти лет работы специалисты продолжат трудиться в Заполярье: полюбят Север, обустроят быт и обзаведутся семьями.

Несмотря на то, что решение по данному вопросу на федеральном уровне еще не принято, Губернатор Мурманской области поручила региональному Министерству здравоохранения до 1 апреля текущего года подготовить законопроект, предусматривающий поэтапные компенсационные выплаты в размере 2 миллиона рублей врачам-специалистам за счет средств областного бюджета, а Минфину Мурманской области – предусмотреть дополнительные финансовые средства на реализацию указанных мероприятий и подготовить соответствующие изменения в закон о региональном бюджете.

Однако, при всех позитивных ожиданиях от таких инициатив, нельзя не отдавать себе отчет, что они носят точечный характер и не могут решить весь комплекс накопившихся проблем.

Правильными шагами в направлении решения кадровой проблемы стали придание в 2017 году Мурманскому арктическому государственному университету статуса регионального опорного университета, одной из целей которого стала пространственно-организационная интеграция образовательных учреждений области, и создание в нем новых факультетов, готовящих специалистов, необходимых для успешной реализации арктических проектов, а также открытие в 2017 году в Мурманске филиала Нахимовского военно-морского училища.

Как показывает практика, молодежь, получившая образование в конкретном регионе, в большей степени готова там же осуществлять и свою трудовую деятельность, но, разумеется, только при наличии реальной возможности трудоустройства.

В последние же годы, по данным статистики, Мурманскую область для получения профессионального образования ежегодно покидают более половины выпускников школ, тогда как еще в 2003 году их было 37%. А по результатам опросов, проведенных среди мурманских студентов в 2015 году, 59% обучающихся в Мурманском государственном техническом университете (МГТУ) и 70% обучающихся в Мурманском арктическом государственном университете (МАГУ) не планировали остаться в Мурманской области после завершения обучения. Также, согласно статистике, из каждой сотни выпускников, получивших образование за пределами области, на «малую родину» возвращаются не более 10 молодых специалистов.

Все мы знаем, что сегодня в каждом ВУЗе есть бюджетные места, следовательно, обучение некоторой части студентов осуществляется за счет государства. Поэтому государство, думаю, вправе требовать от обучающихся на бюджетных местах определенной компенсации понесенных затрат, и направлять их на работу в российские регионы, страдающие от нехватки квалифицированных специалистов.

Какова же причина массового отъезда молодежи из северных регионов и их желания продолжить трудовую деятельность в других регионах страны?

Естественно, что во главе всех трудовых отношений лежит, прежде всего, размер заработной платы.

С незапамятных времен на Север ехали «за длинным рублем», и всегда власть стремилась закрепить работников в Арктической зоне: предлагались более высокие заработки, удлиненные отпуска, компенсация расходов на отдых и т.д.

Но с 2006 года, со времени принятия печально известного «122-го» федерального закона, процесс предоставления так называемых «государственных» гарантий и компенсаций стал неуклонно стремиться к нулю, прежде всего, на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Например, неоправданная либерализация процесса компенсации работникам стоимости проезда в отпуск, когда предоставление этой «государственной» гарантии ставится в прямую зависимость от источника финансирования. Для «бюджетников» правила определены достаточно четко, а для работников частного сектора размер и порядок выплат, а зачастую и само существование этой компенсации, зависит только от «доброй воли» работодателя.

Другой пример – отмена выплаты «полярок» для молодежи с первого дня работы. Сейчас эта норма действует избирательно, только для работающих в бюджетных организациях регионального и муниципального уровня (там, где местными властями приняты соответствующие нормативные акты), а для всех остальных – только по желанию работодателя.

Да и сама идея повышенной заработной платы в районах с особыми климатическими условиями претерпела удивительную метаморфозу. Например, жители Мурманской области имеют право на начисление зарплаты с применением районного коэффициента в размере 40 процентов и процентных надбавок, максимальный уровень которых составляет 80 процентов. Иными словами, зарплата жителя Заполярья в идеале должна превышать заработок его коллеги из средней полосы примерно в 2,2 раза. Однако, после перехода предприятий к рыночным отношениям, значительная часть бизнесменов при формировании систем оплаты труда идет «от обратного» – установленную окончательную сумму заработной платы конкретного работника уже постфактум, «для отчетности», разделяют на оклад и «северные» надбавки. Таким образом, при прежнем размере процентных надбавок и коэффициентов база для их начисления снижается настолько, что зарплаты северян по многим профессиям практически сравнялась с заработком жителей средней полосы.

В этой связи необходимо упомянуть и десятилетнюю эпопею по поводу невключения «северных» надбавок в состав МРОТ, на протяжении которой профсоюзы не оставляли попыток добиться справедливого подхода к определению состава МРОТ в части компенсационных и стимулирующих выплат.

Как, наверное, теперь уже все знают, 7 декабря 2017 года Конституционный Суд РФ полностью подтвердил соответствие закону того подхода к определению состава МРОТ, за который все это время выступали профсоюзы. Поскольку величина МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны, следовательно, повышенная оплата труда за работу в особых климатических условиях должна производится после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ, а значит, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в особых климатических условиях не могут включаться в состав МРОТ.

Данное Постановление КС можно не только без преувеличения назвать историческим, но и считать огромной победой профсоюзного движения в части отстаивания прав на справедливую и в полном объеме оплату труда.

Однако последствия этого судебного решения имеют и другую сторону, о которой также неоднократно предупреждали профсоюзы.

Открещиваясь (при попустительстве Министрерства Труда РФ и судебных органов вплоть до Верховного Суда РФ) от очевидного на протяжении 10 лет, работодатели, в том числе и в бюджетной сфере, сегодня встали перед непростой проблемой: где взять деньги на столь значительное единовременное увеличение заработной платы, поскольку выплаты в размерах, подтвержденных Конституционным Судом, требуют гораздо больше финансовых средств, нежели предполагалось затратить на эти цели раньше.

Если рассматривать ситуацию в бюджетном секторе, то только в Мурманской области, по разным данным, в 2018 году на выплату заработной платы потребуется дополнительно от 1,5 до 2,2 млрд. руб. И это – без учета средств, необходимых для сохранения дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации работников и разницы в условиях труда. Во внебюджетном секторе эту цифру никто не просчитывал.

Можно, конечно, говорить о том, что такое развитие событий нужно было учитывать заранее, и что столь резкого скачка заработной платы не произошло бы, если бы… и т.д. и т.п. Проблема от этого не перестанет существовать: Мурманской области необходима финансовая помощь из федерального бюджета.

По мнению депутата Государственной Думы РФ А.Б. Веллера, с которым я абсолютно согласен, налог с прибыли, уплачиваемый организациями, зарегистрированными и ведущими хозяйственную деятельность в Арктической зоне РФ, необходимо зачислять полностью в бюджеты соответствующих субъектов Федерации. В случае одобрения данного предложения бюджет Мурманской области будет ежегодно пополняться на 3,8 млрд. руб., что позволит сбалансировать вышеназванные дополнительные затраты. Кроме того, эти средства можно направлять на создание современной инфраструктуры, повышение комфортности жизни, строительство медицинских и образовательных учреждений. Напомню, что сегодня при базовой ставке налога на прибыль организаций в 20 процентов 17 из них остаются в бюджете региона, а 3 процента уходят в государственную казну.

В данной ситуации не стоит забывать, что в соответствии с Бюджетным Кодексом РФ налог на доходы физических лиц распределяется в бюджете следующим образом: 70% - в бюджет соответствующего субъекта, 20% - в бюджет муниципального района и 10% - в бюджет городского поселения. Таким образом, в бюджеты различных уровней соответствующего региона вернутся 13% расходов на повышение заработной платы «бюджетникам», а также 13% расходов на увеличение заработной платы работникам внебюджетного сектора.

Не возникло никаких проблем на крупных промышленных предприятиях, где размер заработной платы и раньше превышал МРОТ с «северными» надбавками, поэтому Постановление Конституционного Суда имеет для них чисто теоретическое значение.

Не пострадали и те работодатели, которые, вопреки требованиям закона, применяют «серые» схемы выплаты заработной платы, когда официальная часть заработной платы устанавливается на минимально допустимом уровне: здесь просто произошло перераспределение «конвертируемой» и официальной частей заработной платы.

А вот представителям малого бизнеса, честно соблюдающим все требования трудового законодательства, придется изыскивать средства с большим трудом.

И в этой связи считаю необходимым еще раз подчеркнуть нашу давнюю глубокую убежденность в том, что для северных предприятий крайне необходимо предоставление определенных налоговых льгот и преференций, и что сегодняшняя ситуация с минимальным размером оплаты труда в очередной раз подтвердила нашу правоту.

Существует мнение, что решение Конституционного Суда сыграло на руку тем, кто в начале 90-х годов настаивал на переводе арктических регионов исключительно на вахтовый метод работы. Ряд работодателей утверждает, что для малых и средних предприятий повышенный на размер «северных» надбавок МРОТ на фоне удлиненных северных отпусков и компенсации расходов на проезд к месту отдыха обернется полной катастрофой. По их словам, держать производство с постоянным проживанием работников на Севере теперь окончательно станет невыгодно.

Тем не менее, глобальные проекты, подразумевающие создание серьезных и высокотехнологичных производств в Арктике, вряд ли осуществимы на основе старых бизнес-моделей, подразумевающих вахтовый метод ведения работ. Для серьезного производства необходим стабильный коллектив, живущий рядом с предприятием и связанный с ним тесными узами. Вряд ли этого можно ожидать от вахтовиков.

И здесь мы опять возвращаемся к основной сегодняшней проблеме северных территорий – миграционный отток населения, особенно молодежи. И упрекать их в этом нельзя: какой же молодой специалист захочет связывать свою жизнь с Севером, видя существующее отношение работодателей и государства к наемным работникам?

Справедливости ради надо отметить, что в большинстве случаев работодателей внебюджетного сектора вынуждает к таким действиям суровая реальность.

Одна и та же продукция, выпускаемая предприятиями средней полосы и юга и предприятиями северных регионов, северянам обходится дороже вследствие повышенных накладных расходов (доставка сырья, стоимость электроэнергии и топлива, вывоз готовой продукции и более ограниченный рынок сбыта). Заведомо существующие неравные условия осуществления деятельности при отсутствии преференций со стороны государства (прежде всего, в части налогообложения и компенсации затрат на повышенное энергопотребление), делают северные предприятия неконкурентоспособными, что и толкает работодателей на разного рода комбинации и ухищрения. Погруженный в борьбу за выживание работодатель чаще всего не задумывается, что это – Север, и что для работника проживание здесь сопряжено с повышенными материальными, физическими и психологическими затратами. А не задумывается потому, что для него главное – остаться на плаву, выстоять в условиях жесткой конкуренции, усугубленной налоговым и административным давлением. Плюс ко всему, работодатель не слишком заинтересован в трудоустройстве местных жителей на неквалифицированные работы, потому что мигранты обходятся дешевле, да и требований никаких не предъявляют – либо не знают о своих трудовых правах, либо боятся их предъявлять, либо просто привыкли так жить у себя на родине.

Следует обратить внимание и на то, что в Мурманской области складывается парадоксальная ситуация со стоимостью электроэнергии для потребителей. В настоящее время избыток вырабатываемой энергетической мощности в регионе составляет порядка 350 мегаватт. При этом, по неофициальным данным, стоимость 1 кВт/ч, вырабатываемого тепловыми электростанциями, составляет где-то 1 руб. 40 коп., атомной электростанцией – не многим более рубля, а гидроэлектростанциями – чуть более 35 коп. При этом Мурманская область покупает электроэнергию на ОРЭМ (оптовый рынок электроэнергии и мощности), которую туда же и поставляет, но уже по цене 1,8 руб. И, как вы понимаете, для организаций-потребителей цена становится еще более высокой (к примеру, Мурманский облсовпроф платит за 1 квт/час 5 руб. 40 коп.) Это примерно то же самое, как если бы Краснодар закупал свои яблоки на оптовом рынке в Москве.

Этот парадокс необходимо устранять, и как можно быстрее. Естественно, решение должно приниматься на уровне Правительства РФ.

В советское время государство применяло целую систему компенсаций и преференций для организаций, ведущих деятельность в районах Крайнего Севера. Да, тогда все предприятия были государственными, и фактически бюджет финансировал сам себя. Теперь у нас свобода ведения бизнеса и никто хозяину частного предприятия ничем не обязан. Но ведь и он не обязан решать государственные задачи освоения Севера, и глупо ожидать, что он будет делать это за свой счет и без надежды на финансовую отдачу. Значит, если государство ожидает от бизнеса каких-то действий, направленных на решение государственных задач, оно должно, как минимум, компенсировать дополнительно возникающие при этом издержки.

Как известно, новое – это хорошо забытое старое. Наверное, в некоторых вопросах стоит вернуться к опыту советских времен. Я абсолютно убежден, что при подлинно государственном подходе вышеназванные проблемы вполне можно решить, и со временем позитивные результаты от предоставления определенных преференций и компенсаций с лихвой перекроют дополнительные расходы бюджета.

Еще один немаловажный аспект, непосредственно связанный с кадровой политикой – пенсионное обеспечение граждан, в нашем случае – льготное пенсионное обеспечение при работе в особых климатических условиях.

Можно сколько угодно рассказывать молодым о красоте северной природы и потрясающих перспективах развития Арктической зоны в будущем, но на голом патриотизме и ничем не подкрепленной любви к «малой родине» далеко не уедешь. Молодые люди активны, честолюбивы и, в большинстве своем, несентиментальны. Они всегда будут искать, где лучше, и это неплохо: если не загубить в них это стремление сделать свою жизнь лучше, и дать им реализовать свои возможности и амбиции – они, в конце концов, смогут не только устроить свою судьбу, но и внести ощутимый вклад в развитие региона. Вот это и есть реальный патриотизм. Вот на чем должна быть построена государственная политика: сначала вложить, а потом уже получать отдачу.

Сегодня же молодой человек, родившийся и выросший на Севере и имеющий перед глазами опыт старшего поколения, к началу трудовой деятельности прекрасно осознает все минусы проживания в этих условиях: климат тяжелый, развлечений меньше, здоровье утрачивается быстрее, стоимость жизни гораздо выше, чем в средней полосе, а повышенная заработная плата, как мы уже знаем, понятие довольно условное.

Конечно, по закону можно раньше уйти на пенсию. Но стоит ли торопиться? Балльная пенсионная система теперь гораздо более жесткая, чем предыдущая. Уйдешь с работы на льготных условиях – будет меньше стаж, и баллов меньше заработаешь. Значит, пенсия будет меньше. Оформишь пенсию и останешься работать – опять прогадаешь в деньгах: либо выплату пенсии заморозят, либо не будут индексировать, либо еще как-нибудь сэкономят. Подобные инициативы, к сожалению, у российского правительства последние годы наблюдаются в избытке.

Пенсионная формула ведет к плачевному для населения результату: люди даже с высокими доходами и большим стажем могут рассчитывать на пенсию максимум в ­15-17 тыс.руб., а низкооплачиваемые категории и вовсе на 7-8 тыс. И люди будут продолжать работать даже в преклонном возрасте вовсе не от скуки или избытка жизненных сил, в чем нас пытаются уверить чиновники, а банальной нехватки средств в условиях постоянного удорожания стоимости жизни.

Особо подчеркну, что все наши предложения были направлены на предотвращение **искусственного** занижения количества пенсионных баллов для граждан, а не для введения новых льгот и преференций, однако все они были проигнорированы. Для повышения же размера будущей пенсии людям по-прежнему предлагался только один способ – добровольно отсрочить оформление пенсии.

Поскольку идея увеличения пенсионного возраста слишком непопулярна у населения, государство целенаправленно идет по пути принуждения граждан к «добровольному» отказу от прав, вроде бы и предусмотренных законодательством. Одним из наиболее действенных методов для достижения этой цели и является искусственное занижение количества пенсионных баллов, например, уже упомянутые мной переходные положения закона «О страховых пенсиях» о предельном размере ИПК с 2015 по 2019 годы.

Установив предельный порог 10 баллов в год, законодатели одновременно предусмотрели пониженное его значение в период с 2015 по 2020 годы, причем понижение довольно заметное – вместо 10 начисляется максимум от 7,39 баллов в 2015 до 9,57 баллов в 2019 году. Таким образом, при ОДИНАКОВОМ размере заработной платы работники, для которых эти годы оказываются «предпенсионными», к концу трудовой деятельности заведомо заработают гораздо меньше баллов, чем те, кто в силу своего возраста сможет наверстать упущенное после 2020 года. И если такой «предпенсионер» хочет достичь того же результата, он ДОЛЖЕН ДОБРОВОЛЬНО отсрочить выход на пенсию, тогда как более молодой работник сможет выйти на пенсию в предусмотренном законом возрасте.

Причем, вводя в законопроект эти особенности, законодатели не дали никаких пояснений относительно обоснованности их применения. Наши попытки обратить внимание на явно дискриминационный характер этих положений были просто проигнорированы.

Что же касается населения северных территорий, то все вышеизложенные проблемы для них усугубляются наличием той самой государственной льготы – возможностью прекратить трудовую деятельность на 5 лет раньше. Какой смысл иметь государственную льготу, если при ее использовании пострадаешь материально?

Получается, что практически любая государственная гарантия для северян во многих отношениях довольно-таки условна, и образованный, энергичный молодой человек сегодня трижды подумает, прежде чем принять решение о выборе постоянного места жительства. И, к сожалению, чаще всего выбор происходит не в пользу Севера.

Естественно, что такое положение дел в системе пенсионного обеспечения не могло оставить безучастным Мурманский областной совет профсоюзов. Мы неоднократно поднимали данные вопросы на мероприятиях различного уровня, обращались в Правительство РФ, к депутатам Государственной Думы РФ, в Министерство труда РФ.

Не далее, как 23 ноября 2017 года по нашему предложению и в наших стенах Общественная палата РФ провела Конференцию в формате «круглого стола» «Стратегия развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года и практика ее реализации», где мы вновь обсудили волнующие нас вопросы. Помимо организаторов, в мероприятии приняли участие представители ФНПР, Министерства труда РФ, Правительства Мурманской области и региональных профильных министерств, Пенсионного фонда РФ и отделения ПФР по Мурманской области, Общественной палаты Мурманской области и Союза промышленников и предпринимателей Мурманской области.

Итоговый документ, разработанный в ходе заседания, направлен в Министерство труда РФ.

Какой же выход из сложившейся непростой ситуации видят профсоюзы?

Если мы действительно хотим осваивать Арктическую зону и развивать ее кадровый потенциал, то, помимо общих для всего населения факторов, одной из важнейших задач в комплексе мер является создание привлекательных условий обучения, работы и проживания для молодежи:

- выплата стипендий, позволяющих удовлетворять хотя бы минимальные финансовые потребности обучающихся;

- наличие государственных гарантий трудоустройства выпускников, обучавшихся на бюджетной основе;

- гарантия достойной заработной платы и формирования прочной основы для пенсионного обеспечения в будущем;

- выплата в полном размере с первого дня работы процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера молодежи, прожившей в указанных районах не менее 5 лет, вне зависимости от категории организации-работодателя;

- обязательное предоставление жилья при трудоустройстве, а также льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг на период до достижения возраста 30 лет;

- льготное ипотечное кредитование;

- создание развитой инфраструктуры, обеспечивающей возможность качественного и доступного медицинского обслуживания, занятий спортом, организации культурного досуга.

При этом не следует забывать, что молодежь надо не только привлечь, но и обеспечить ее закрепление на Севере. Необходимо прекратить практику сокращения государственных гарантий и компенсаций для работников-северян, особенно наиболее востребованных гарантий – компенсации проезда к месту отдыха и выплату повышенной заработной платы, а также бездумное, экспериментаторское реформирование пенсионной системы.

В то же время, регулируя социально-экономические отношения во внебюджетном секторе, недопустимо перекладывать финансовую ответственность за реализацию государственных гарантий и компенсаций исключительно на работодателей. Государство должно не только устанавливать правила игры и контролировать их выполнение, но и создавать, как минимум, приемлемые условия ведения бизнеса в условиях Арктической зоны.

Однако, ничего похожего в последние десятилетия мы не наблюдаем. Возникает вопрос: почему государство, декларируя стратегическое значение Арктической зоны и развитие ее человеческого потенциала, не хочет помочь обеим сторонам трудовых отношений, помочь работодателю стать конкурентоспособным, а работнику – не быть «работающим бедным»?

А потому, что гораздо проще «сталкивать лбами» две стороны трудового процесса, а потом решать проблемы оказавшейся более сильной стороны за счет более слабой. Это – путь наименьшего сопротивления, по которому российское правительство идет уже долгие годы, и, похоже, его не пугает то, что таким образом уничтожается кадровый потенциал северных регионов. Специалист – настоящий специалист, профессионал – не будет работать там, где есть риск утратить здоровье без гарантии заработать средства на его восстановление.

И, имея перед собой пример старшего поколения, любой неглупый, честолюбивый, уверенный в своих силах молодой человек, родившийся и выросший на Севере, будет стремиться уехать туда, где он сможет не только получить перспективное образование, позволяющее впоследствии заработать на достойную жизнь и реализовать свой потенциал, но и вести активную, насыщенную социальную жизнь – не когда-нибудь в будущем, а сейчас, когда он молод и полон сил.

В этой связи, для обеспечения решения поставленных грандиозных задач по освоению Арктических территорий в рамках выполнения и положений Генерального Соглашения, и Государственной программы социально-экономического развития Арктической зоны РФ, являются необходимыми скорейшая разработка и реализация **целостной системы** экономических и социальных стимулов для привлечения и закрепления на Севере высокопрофессиональных кадров, с одной стороны, и **комплекса мер** с целью создания благоприятных условий для ведения бизнеса, (в том числе – малого и среднего), **с учетом выполнения всех требований** федерального законодательства в отношении предоставления гарантий и компенсаций работникам северных территорий. Ведь труд граждан, населяющих северные территории, по-прежнему остается главной составляющей доходной части не только бюджетов соответствующих регионов, но и федерального бюджета, поскольку именно на Севере сконцентрирована практически вся сырьевая база страны.

Профсоюзы считают, что, сосредотачиваясь на глобальных проблемах северных территорий – геополитических и экономических, следует мыслить стратегически и преследовать не сиюминутные коммерческие интересы, а долговременные государственные социально-экономические цели.

Север нужно обживать, а не использовать.

Я убежден, что наша страна в состоянии решить все поставленные задачи по освоению и развитию Арктической зоны, но лишь при условии создания на Севере привлекательных и конкурентоспособных условий проживания, работы и ведения бизнеса.

Благодарю за внимание!